T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK BİLİM DALI

İŞÇİNİN İŞYERİNDEKİ DÜZENLEMELERE VE TALİMATLARA UYMA BORCU

Doktora Tezi

İDİL YILDIRIM ARI

İstanbul, 2023

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK BİLİM DALI

İŞÇİNİN İŞYERİNDEKİ DÜZENLEMELERE VE TALİMATLARA UYMA BORCU

Doktora Tezi

İDİL YILDIRIM ARI

Danışmanı: PROF. DR. ERCÜMENT ÖZKARACA

İstanbul, 2023

ÖZET

İŞÇİNİN İŞYERİNDEKİ DÜZENLEMELERE VE TALİMATLARA UYMA BORCU

Günümüzde işyerlerinde düzenin sağlanması ve iş barışının korunması, işletmelerde oldukça önemli bir yere sahiptir. Her ne kadar teoride işin yürütümündeki öneme ağırlık verilse de, uygulamada işyerinde kurulu bir düzenin, huzurun ve barışın olmaması doğrudan doğruya işin yapılmasını olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle işyerlerinde işin yürütümünü, işyerinin düzenini, güvenliğini, huzur ve barışı sağlayacak olan işverendir. Bu kapsamda işverenler, belirli sınırlar içinde söz hakkı ve yaptırım gücüne sahiptirler. Yönetim hakkı olarak isimlendirilen işverenin talimat verme hakkı yani, otorite gücü, işçinin de bu talimatlara uyma yükümlülüğünü ortaya çıkarmaktadır. Bu çalışmada işçilerin işyerinde internet kullanımına, elektronik posta iletileri göndermesi ve almasına, işyerinde yapılan telefon görüşmelerine ve mesajlaşmalarına, kamera, GPS araçları, akıllı cihazlara indirilen mobil uygulamalar, bileklik ve Radyo Frekansı ile Tanıma Teknoloji (RFID) aracılığıyla takip edilmesine, tütün ürünleri, alkollü içecek tüketimi ve uyarıcı madde kullanımına, giyim, aksesuar tercihleri, dini inanışlarına göre kıyafet ve aksesuarları işyerinde kullanıp kullanamayacağına, işyerine giriş ve çıkışlarında üstlerinin ve eşyalarının aranmasına, çalışanların işyerinde mesai saatleri içerisindeki beyanlarına, sosyal medya paylaşımlarına, hediye kabulüne, işçilerin işyeri arkadaşlıklarına ve duygusal birlikteliklerine dair talimatları karşılaştırmalı hukuktaki, örnekleri dikkate alınarak açıklamaya çalışacağız.

Anahtar Kelimeler: İşçinin Talimatlara Uyma Yükümlülüğü, İnternet, Elektronik Posta, GPS Araçları, RFID, Alkol Kullanımı, Tütün Ürünleri, Kıyafet, Sosyal Medya, Hediye Politikası, İşyeri Arkadaşlıkları.

ABSTRACT

EMPLOYEE'S DUTY TO FOLLOW THE REGULATIONS AND INSTRUCTIONS

Nowadays, maintaing order in workplaces and maintaining work peace have a very important place in business. Although emphasis is placed on the importance of the execution of the work, the absence of an established order, peace and tranquility in the workplace directly affects the performance of the work negatively. Fort his reason, employer ensure the conduct of the work, the order, security, peace and tranquility of the workplace. In this context, employers have the right to speak and the power of sanction within certain limits. The employer's right to give instructions, which is called the right of management, that is, the power of authority, reveals the obligation of the worker to comply with these instructions. In this study, it is aimed to we will examine use of the internet in the workplace, sending and receiving e- mail messages, phone calls and messaging at the workplace, cameras, GPS tools, mobile applications downloaded tos mart devices, wristbands and Radio Frequency Identification Technology (RFID), tobacco products, alcoholic beverage consumption and use of stimulants, clothing, accesory preferences, whether they can use clothes and accessories in the workplace according to their religious beliefs, searches of their superiors and their belongings at the entrance and exit of the workplace, social media shares, gift policy, workplace friendships taking into account comparative law.

Keywords: Employee's Obligation to Follow Instructions, Internet, Electronic Mail, GPS Tools, RFID, Alcohol Use, Tobacco Products, Dress Code, Social Media, Gift Policy, Workplace Friendships.

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilimdalı Özel Hukuk Bilim Dalı bünyesinde Prof. Dr. Ercüment ÖZKARACA danuşmanlığında doktora tezi olarak sunulan bu çalışma, 13.06.2023 tarihinde Prof. Dr. Ercüment ÖZKARACA, Prof. Dr. Nurşen CANİKLİOĞLU, Prof. Dr. Mahmut KABAKCI, Prof. Dr. Saim OCAK ve Prof. Dr. İbrahim SUBAŞI'dan oluşan jüri önünde savunulmuş ve kabul edilmiştir.

Doktora eğitimi, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde önemli bir süreçtir. Mezunu olduğum Marmara Üniversitesi tarafıma eleştirel düşünme, bilgiyi üretme, yayma, araştırma ve geliştirme açısından katkılar sağlamıştır. Okul öncesi, lisans ve doktora eğitimlerimi bu kurumda almamın beni hayatta prestijli bir konuma getireceğine inanıyorum. Köklü geçmiş, güçlü gelecek!

İş ve sosyal güvenlik hukukunu öğrencilerine sevdiren Prof. Dr. Ercüment ÖZKARACA hocama bu vesileyle tekrar teşekkürlerimi sunarım. Lisans ve doktora sürecinde öğrencilerinin elini bırakmayan, tüm iş yoğunluğuna rağmen bizlerle ilgilenen hocamıza ne kadar teşekkür etsek azdır. Umarım kendisine layık öğrenciler olmayı başarabiliriz. Tez konumun belirlenmesi ve devamındaki katkılarından dolayı Prof. Dr. Nurşen CANİKLİOĞLU hocama ve tezimin düzeltmeleri için değerli vaktini ayıran hocam Prof. Dr. Mahmut KABAKCI hocama da teşekkürlerimi sunarım.

Doktora eğitiminin her aşaması zordur. Bu süreçte karşılaşacağınız problemleri ancak birlikten kuvvet alarak çözebilirsiniz. Başta ailem Prof. Dr. Ayşegül KAPTANOĞLU, Dr. Hüseyin ARI ve minik kızımız Ayşegül ARI' ya, Av. Dr. Mustafa Emir ÜSTÜNDAĞ' a, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilimdalı'nda görev yapan Dr. Öğr. Üyesi Sema Deniz ÖZKAN KOÇ' a, İstanbul Arel Üniversitesi Meslek Yüksekokulu Hukuk Bölümü Adalet programında birlikte çalıştığım değerli meslektaşlarıma, doktora sürecinde tanıdığım meslektaşlarım Öğr. Gör. Dr. Banu DENİZLİ ÖZTÜRK, Dr. Öğr. Üyesi Aybüke KARACA YAĞCI, Arş. Gör. Ramazan YÜCEL ve Arş. Gör. Muhammed Türkalp SEÇKİN'e teşekkür ederim.

Ayrıca bana gece gündüz eşlik eden Açık Radyo' ya da teşekkür ederim. İyiki varsın!

İSTANBUL, Temmuz 2023

İdil YILDIRIM ARI

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER i
KISALTMALAR vii
GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM:
İŞVERENİN YÖNETİM HAKKI VE İŞÇİNİN TALİMATLARINA UYMA BORCU

I. KONUNUN ÖNEMİ, SINIRLANDIRILMASI VE İNCELEME PLANI 4
A.ÖNEM VE SINIRLANDIRMA 4
B.İNCELEME PLANI 5
§ 1 İŞVERENİN YÖNETİM HAKKI 7
I.YÖNETİM HAKKININ HUKUKİ NİTELİĞİ 7
A.Egemenlik Hakkı 7
B.Talep Hakkı 8
C.Yenilik Doğuran Hak 8
II. YÖNETİM HAKKININ KAYNAĞI 10
§ 2 İŞÇİNİN TALİMATLARA UYMA BORCU 17
I.GENEL OLARAK 17
II. İŞİN GÖRÜLME ZAMANINA İLİŞKİN DÜZENLEME VE TALİMATLAR 19
III.İŞİN GÖRÜLME YERİNE İLİŞKİN DÜZENLEME VE TALİMATLAR 19
V. TALİMAT VERMEYE YETKİLİ KİŞİLER 23
I.İşveren 23
A.İşveren Türleri 26
B.İşveren Vekili 28
1.Genel Olarak 28
2.İşveren Vekilinin Yönetim Hakkı 31
C.Üçlü İş İlişkileri Çerçevesindeki Talimatlar 32
1.Franchise Sözleşmeleri Bakımından Talimat Verme Yetkisi 32
2.Şirketler topluluğunda talimat yetkisi 33
3.Geçici İş İlişkilerinde Talimat Verme Yetkisi 33
a. Genel Olarak 33
b. Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi 35
c. Holding Bünyesinde Geçici İş İlişkisi (Meslek Edinilmemiş Geçici İş İlişkisi) .. 37
4. Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisi 39
III. TALİMATIN ÇEŞİTLERİ 42
A.Talimatın Yöneldiği Amaç Bakımından Değerlendirilmesi 42
1.İş Görme Borcuna İlişkin Talimatlar 42
a. Çalışma Süreleri Bakımından 42
b. Dinlenme Süreleri Bakımından 46
aa. Ara Dinlenmesi 46
bb. Yıllık Ücretli İzin 47
2. İş Görme Borcu Dışındaki Davranışlarına İlişkin Talimatlar 49
B.Talimatın Kapsamı Açısından Değerlendirilmesi 50
1.Bireysel Talimatlar 50

2.Genel Talimatlar 51

İKİNCİ BÖLÜM:
İŞÇİNİN İŞYERİNDEKİ DÜZENLEMELERE VE TALİMATLARA UYMA BORCUNUN KAPSAMI VE SINIRLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

§ 3. İŞYERİNDEKİ DÜZENLEME VE TALİMATLARIN SINIRI 52
I.HUKUKUN EMREDİCİ KURALLARI 52
II. HAKLI NEDEN 53
III. DÜRÜSTLÜK KURALI 55
IV.EŞİTLİK İLKESİ 58
A. Genel Olarak 58
B.Eşit Davranma Borcunun Mutlak Olarak Uygulanmadığı Haller 59
1. Ücret 59
2. İş Sözleşmelerinin Feshinde 60
C. İspat Yükü 61
D. Eşit Davranma Borcuna Aykırılığın Yaptırımı 61
V.TEMEL HAK VE ÖZGÜRLÜKLER 63
A.İŞÇİNİN KİŞİLİK HAKKI AÇISINDAN 63
1. Genel Olarak 63
2. Kişi Hak Ve Özgürlüklerinin Uluslararası Dayanakları 66
3. Kişi Hak Ve Özgürlüklerinin Türk Hukukundaki Görünümü 67
B. İŞÇİNİN ÖZEL YAŞAMININ KORUNMASI AÇISINDAN 71
1. İşverenin İşçinin Özel Yaşamına Dair Talimat Verebileceği Durumların Değerlendirilmesi 74
2. Konunun Yargı Kararlarında Değerlendirilmesi 76
C.İŞÇİNİN GİZLİLİK BEKLENTİSİ AÇISINDAN 78
1. Genel Olarak 78
a. Konunun İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesi Açısından Ele Alınması 79
cc. Konunun Alman Hukukundaki Görünümü 86
VI. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİ 92
A. Genel Olarak 92
§ 4 İŞYERİNDEKİ DÜZENLEME VE TALİMATLARIN İÇERİĞİ 101
I.BİLGİ İŞLEM TEKNOLOJİLERİNİN ÖZEL AMAÇLI KULLANIMI 101
A.Genel Olarak 101
B.İnternet Kullanımına Dair Talimatlar 102
1.ÇALIŞANIN İNTERNET KULLANIMININ DENETLENMESİ 107
C.Elektronik Posta İletilerinin İçeriğine Yönelik Talimatlar 110
1.Çalışanların Kurumsal Elektronik Posta İletilerinin Denetlenmesi 111
b. Amerika Birleşik Devletleri Hukukunda 112
c. Avrupa Birliği Hukukunda 115
d. Birleşik Krallık Hukukunda 118
e. Alman Hukukunda 119
f. Türk Hukukunda 120
D.Telefon Konuşmalarının ve Mesajlarının İzlenmesine Yönelik Talimatlar 122
II. İŞÇİLERİN TAKİBİNE DAİR TALİMATLAR 126
A. Genel Olarak 126
B.İşverenin Konuyla İlgili Haklı Menfaati 127
C.Gps Araçlarıyla İzleme 133

D.Video Kamera ile İzleme ... 135
E.Bileklik ile İzleme ... 140
F.Mobil Uygulamalar ile İzleme ... 141
G.Radyo Frekansı ile Tanıma Teknolojisi (Radio-Frequency Identification, RFID) ... 143
1.Genel Olarak ... 143
2.Bazı Ülkelerdeki Uygulama Örnekleri ... 146
III. TÜTÜN ÜRÜNLERİ, ALKOL TÜKETİMİ VE UYUŞTURUCU MADDE KULLANILMAMASINA YÖNELİK TALİMATLAR ... 150
A.Tütün ve Benzeri Bağımlılık Yaratan Maddeleri Kullanma Yasağı ... 152
B.İçki ve Uyuşturucu Madde Kullanma Yasağı ... 157
1.İşyerinde Mesai Saatleri İçinde ... 158
2.Mesai Saatleri İçinde Ancak İşyeri Dışında Madde Kullanımı ... 163
3. İşyerinde Ancak Mesai Saati Dışında Bağımlılık Yapan Madde Tüketimine Yönelik Talimatlar ... 164
4.İşyeri ve Mesai Saati Dışında Bağımlılık Yapan Madde Tüketimine Yönelik Talimatlar ... 165
C.Alkol ve Nefes Testi ... 166
IV. İŞÇİNİN DIŞ GÖRÜNÜMÜNE DAİR TALİMATLAR ... 167
A. Genel Olarak ... 167
B. Konunun İnanç Özgürlüğü Açısından Değerlendirilmesi ... 169
V. KAPI KONTROLÜ VE İŞÇİNİN EŞYALARININ ARANMASI HUSUSUNDA TALİMATLAR ... 174
VI. İŞÇİNİN DÜŞÜNCE VE İFADE ÖZGÜRLÜĞÜNÜ SINIRLAYAN TALİMATLAR ... 179
A. Konunun İşçinin İfade Özgürlüğüne Getirilecek Sınırlamalar Açısından Değerlendirilmesi ... 179
B. Konunun İşçinin Eleştiri Yapma Hakkı Açısından Değerlendirilmesi ... 181
C.İşyerinde Siyaset Yapılıp Yapılamayacağı Sorununun Değerlendirilmesi ... 184
D.İşçinin Parti, Sendika, Dernek Gibi Kuruluşlara Üyeliğinin Sınırlandırılması ... 186
E. İşçinin Sosyal Medya Paylaşımlarına Sınır Getirilmesi ... 187
F. Konunun İnanç Özgürlüğü Açısından Değerlendirilmesi ... 195
VII. İŞÇİNİN DUYGUSAL İLİŞKİLERİNE YÖNELİK TALİMATLAR ... 196
VIII. İŞYERİNDE HEDİYE KABULÜNÜN YASAKLANMASI ... 200
IX. İŞÇİNİN SAĞLIĞINI KORUMAYA YÖNELİK TALİMATLAR ... 202
A.Salgın Hastalıklardan Korunmaya Yönelik Talimatların Değerlendirilmesi ... 202
B. Konuya İlişkin Diğer Talimatların Değerlendirilmesi ... 205

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM:
İŞÇİNİN İŞYERİNDEKİ DÜZENLEMELERE VE TALİMATLARA UYMA BORCUNA AYKIRILIĞIN SONUÇLARI

§ 5. İŞÇİNİN İŞVERENİN HUKUKA UYGUN TALİMATLARA UYMAMASININ SONUÇLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ ... 208
I.DİSİPLİN CEZASI ... 208
A.Genel Olarak ... 208
B. Suç ve Cezada Kanunilik İlkesi ile İlişkisi ... 209
C. Disiplin Suçu Olan Davranışların Belirlenmesinde Hukuki Yararın Sınırı ... 211
D. Uygulamadaki Disiplin Cezalarının İncelenmesi ... 213
II. FESİH ... 218
A.Genel Olarak ... 218

§6 İŞÇİNİN İŞVERENİN HUKUKA AYKIRI TALİMATLARA UYMA BORCU OLUP OLMADIĞININ DEĞERLENDİRİLMESİ 233
GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ 235
KAYNAKÇA 243

KISALTMALAR

Abs.	:Absatz
aF	:Alte Fassung
AGG	:Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Genel Eşit Davranma Yasası)
ArbGG	:Arbeitsgerichtsgesetz (İş Mahkemeleri Kanunu)
ArbRAktuell	:Arbeitsrecht Aktuell
ArbSchG	:Arbeitsschutzgesetz (Alman İş Güvenliği Kanunu)
ArbStättV	:Arbeitsstättenverordnung (İşyerleri Yönetmeliği)
ArbZG	:Arbeitszeitgesetz (Çalışma Süreleri Kanunu)
AT	:Avrupa Topluluğu
AÜHFD	:Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
BAG	:Bundesarbeitsgericht (Alman Federal İş Mahkemesi)
BBG	:Bundesbeamtengesetz (Federal Memurlar Kanunu)
BDSG	:Bundesdatenschutzgesetz (Federal Veri Koruma Yasası)
BetrVG	:Betriebsverfassungsgesetz (İşyeri İşçi Kurulları Yasası)
BGB	:Bürgerlisches Gesetzbuch (Alman Medeni Kanunu)
BGleiG	:Bundesgleichstellungsgesetz (Federal Fırsat Eşitliği Yasası)
BpersVG	:Bundespersonalbertretungsgesetz (Federal Personel Temsilciliği Kanunu)

BUrlG	:Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) (Federal İzin Kanunu)
C.	:Cilt
CD.	:Ceza Dairesi
CİMER	:Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi
DEÜHFD	:Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
dn.	:Dipnot
E.	:Esas
ECPA	:Electronic Communications Privacy Act (Elektronik Haberleşme Gizliliği Kanunu)
Ed.	:Editör
EDP	:Electronic Data Processing (Elektronik Veri İşleme)
EDPS	:European Data Protection Superviso (Avrupa Veri Koruma Denetçiliği)
EEOC	:Equal Employment Opportunity Commission (Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonu)
GÜHFD	:Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
GDPR	:General Data Protection Regulation (Genel Veri Koruma Tüzüğü)
GewO	:Gewerbeordnung (Alman Mesleki Faaliyetler Kanunu)
GG	:Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Federal Almanya Cumhuriyeti Anayasası)
HAG	:Heimarbeitsgesetz (Evde Çalışma Kanunu)
HD.	:Hukuk Dairesi
HGK.	:Hukuk Genel Kurulu
Hrsg.	:Herausgeber

	(Editör)
İHAM	:İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi
İHAS	:İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi
İHEB	:İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi
İKÜHFD	:İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
İÜHFM	:İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
iVm.	:in verbindung mit (Bağlantılı olarak)
K.	:Karar
LAG	:Landesarbeitsgericht (Eyalet İş Mahkemesi)
Legal İSGHD	:Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
MiLoG	:Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz) (Asgari Ücret Kanunu)
NZA	:Neu Zeitschrift für Arbeitsrecht
OJ	:Official Journal (Avrupa Birliği Resmi Gazetesi)
para.	:Paragraf
RFID	:Radio Frequency Identification (Radyo Frekans ile Tanıma)
RG.	:Resmi Gazete
RIP	:The Regulation of Investigatory Powers Act 2000 (İstihbarat Yetkililerinin Düzenlenmesine Dair Kanun)
Rn.	:Randnummer (Kenar Numarası)
s.	:Sayfa
S.	:Sayı
SDÜHFD	:Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi

SGB	:Sozialgesetzbuch (Alman Sosyal Kanunu)
Sicil İHD	:Sicil İş Hukuku Dergisi
StGB:	Strafgesetzbuch (Alman Ceza Kanunu)
T.	:Tarih
TBBD	:Türkiye Barolar Birliği Dergisi
TCK	:Türk Ceza Kanunu
TKG	:Telekommunikastionsgesetz (Telekomunikasyon Yasası)
U.S.C.	:U.S. Code
v.	:Versus (Karşı)
Yargıtay	:Yargıtay

GİRİŞ

Çalışma hayatında işçi ve işverene iş sözleşmesinin kurulmasıyla birlikte gerek yasaların emrettiği gerekse sözleşmeden doğan birtakım borçlar yüklenmiştir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen, işçinin, işverenin işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemelere ve özel talimatlarına uyma borcu, günümüz iş dünyasında önemli bir yere sahiptir. İşverenler, işin görülmesinin yanı sıra çalışanlarının davranışlarına da dikkat etmektedir.

İş sözleşmelerinde çalışma şartlarının tüm ayrıntılarıyla düzenlenmesi mümkün değildir. Bu alan, baştan belirsiz bir alan olup işverenler tarafından verilecek talimatlarla doldurulmaktadır. İşverenin, işin görülmesi ile doğrudan ilişkisi olmayan, işletme veya işyeri bazında işçilerin davranışlarını düzenleyen düzenleme ve talimatları da mevcuttur. İşveren, söz konusu talimatlar hakkında işçiler önceden bilgilendirildiği durumda çalışma saatleri içinde işçilerin bazı haklarının kısıtlanması ve işyeri kurallarının dışına çıkılmamaya zorlanması amacıyla tedbir alma yetkisine sahiptir. İşverenin bu talimatlarla işin yürütümünü ve işçilerin işyerindeki davranışlarını düzenleyebilme hakkına "yönetim hakkı" denir[1]. İş Hukuku mevzuatında ve yargı kararlarında işverenin yönetim hakkı geçmektedir. İş sözleşmesinin bağımlılık unsuru ve işçinin iş görme borcu yönetim hakkının çıkış noktasıdır. İş sözleşmesi ile işçinin işverene bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin otoritesi ve onun koyacağı kurallar altında çalışmayı taahhüt etmesi, yönetim hakkı kavramını ortaya çıkarmaktadır.

Günümüzde işyerlerinde düzenin sağlanması ve iş barışının korunması, işletmelerde oldukça önemlidir. Her ne kadar teoride işin yürütümündeki önemine ağırlık verilse de, uygulamada işyerinde kurulu bir düzenin, huzurun ve barışın olmaması doğrudan doğruya işin yapılmasını olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle işyerlerinde işin yürütümünü, işyerinin düzenini, güvenliğini, huzur ve barışı sağlayacak olan işverendir. Bu kapsamda işverenler, belirli sınırlar içinde söz hakkı ve yaptırım gücüne sahiptirler. Yönetim hakkı olarak

[1] Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, **İş Hukuku Dersleri,** Yenilenmiş 35.Bası, İstanbul: Beta Yayınevi, 2022, s.261-262; Sarper Süzek, **İş Hukuku,** Yenilenmiş 21.Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi, 2021, s.85; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, **İş Hukuku,** Güncellenmiş 7.Baskı, Ankara: LYKEION Yayıncılık, 2022, s.85; Ercan Güven ve Ufuk Aydın, **Bireysel İş Hukuku,** Genişletilmiş Güncellenmiş, 6.Baskı, Eskişehir: Nisan Kitabevi, 2020, s.186; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, **Bireysel İş Hukuku,** Güncellenmiş 4.Baskı, İstanbul: On iki Levha Yayıncılık, 2022, s.25.

isimlendirilen işverenin talimat verme hakkı yani, otorite gücü, işçinin de bu talimatlara uyma yükümlülüğünü ortaya çıkarmaktadır.

İşverenin yönetim hakkının hukuki dayanağı iş sözleşmesi olmakla birlikte taraflar arasında yapılan iş sözleşmelerinde bu husus ayrıca düzenlenmez. Bunun nedeni iş sözleşmesiyle işverenin otoritesi altına giren işçinin, sözleşmelerde ayrıntılı olarak belirtilmeyen çalışma şartları konusunda işverenin yönetim hakkını kabul ettiği varsayımıdır. İşçi, işyerinde çalışmaya başladığı tarihten itibaren belli bir düzene tabi olmaktadır. İşçi, ancak işverenin vereceği talimatlarla, uyarı ve yönlendirmelerle işletme düzenine uyum sağlayacaktır. İş sözleşmelerinde işin yapılmasına ilişkin kurallar doğası gereği detaylı olarak düzenlenemediğinden ayrıntılar işverenin yönetim yetkisi kapsamında vereceği talimatlarla belirlenmektedir. İşin nasıl, nerede yapılacağı, herhangi bir sorunla karşılaşıldığında nasıl davranılacağı, işin görülmesi sırasında dikkat edilecek hususlar, araç gereçlerin kullanımı, ara dinlenmesindeki uygulamalar örnek gösterilebilir. Konumuz olan işyerinde düzenin sağlanması için verilen işçinin davranışlarına ilişkin talimatlar ise işin görülmesi ile doğrudan ilgisi olamayan ancak, işyerinde belli bir düzenin ve iş güvenliğinin sağlanmasına yönelik talimatlardır. İşyerinde uyulması gereken davranış kuralları, örneğin eğitim sektöründe faaliyet gösteren bir kurumda işyeri sınırları dahilinde tütün ve benzeri ürünlerin tüketilmesinin yasaklanması, kılık kıyafet konusunda eğitimcinin özen göstermesi gibi hususlar işyerinde iş görme borcunun yerine getirilmesi sırasında uyulması gereken kurallara örnektir.

Emir ve talimatların kaynağı bazı durumlarda doğrudan mevzuattan kaynaklanmakta veya mevzuatın verdiği bir yetkiye dayanmaktayken, bazı durumlarda mevzuatta öngörülmemekle birlikte işin ve işyeri gereklerinin haklı kıldığı haller, örneğin objektif nedenlerin varlığı olabilmektedir[2]. Günümüzde işverenler çalışanların işyeri düzenine uyumunu sağlamak amacıyla önceden, genel ve yeknesak nitelikte, uygulamada iç yönetmelik, personel yönetmeliği ya da insan kaynakları yönetmeliği olarak isimlendirilen kurallar bütünü hazırlayarak işçilere sunmakta ve bu düzenlemelerin içerdiği taahhütlerin işçiler tarafından kabulünü istemektedirler. İşveren işyeri etik kurallarında yer verdiği sadakat ve doğruluk kurallarına uygun davranılmasını da talep edebilmektedir[3]. Genel olarak

[2] Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.86.

[3] "…davacının davranışının iş sözleşmesinin eki niteliğindeki işyeri etik kuralları arasında yer alan *"Adalet, doğruluk, dürüstlük... güvenirlilik ve sosyal sorumluluk prensiplerine aykırı davranışlarda bulunmayacağı ve "Bankaya ait varlıkları ve kaynaklan verimsiz ve amaç dışı kullanmayacağı"* kuralına aykırı olduğunu, işçinin yan yükümlülüğünü ihlal ettiğini, bu

kapsayıcı şekilde işçilerin *"Adalet, doğruluk, dürüstlük… güvenilirlik ve sosyal sorumluluk prensiplerine aykırı davranışlarda bulunmayacağı"* ve "*…varlıkları ve kaynakları verimsiz ve amaç dışı kullanmayacağı"* esaslarına yer verilmektedir[4].

İşverenin yapacağı bu düzenlemeler ile vereceği talimatlar, anayasal hak ve özgürlüklerin sağladığı güvencelere, kanunlara, uluslararası sözleşmelere uygun olarak işletmenin ticari gerekliliklerine ve disiplin kurallarına göre yönetim hakkı sınırları içinde verilmiş olmalıdır. İşverenin işyeri veya işletme düzenine ilişkin düzenleme ve talimatları işin görülmesine yönelik olmadığı için işçinin söz konusu düzenleme ve talimatlara uyma borcu bağımsız bir borç niteliğindedir. İşçinin bu borca aykırı davranması, iş görme borcuna değil düzenlemelere ve talimatlara uyma borcuna aykırılık oluşturacaktır.

İşçilerin işyerinde internet kullanımı, elektronik posta göndermeleri ve almasına, işyerinde yapılan telefon görüşmeleri ve mesajlaşma, onların kamera, GPS araçları, akıllı cihazlara indirilen mobil uygulamalar, bileklik ve Radyo Frekansı ile Tanıma Teknoloji (RFID) aracılığıyla takip edilmesi, tütün ürünleri, alkollü içecek tüketimi ve uyarıcı madde kullanımına, giyim, aksesuar tercihleri, dini inanışlarına göre kıyafet ve aksesuarları işyerinde kullanıp kullanamayacağına, işyerine giriş ve çıkışlarında üstlerinin ve eşyalarının aranmasına, çalışanların işyerinde mesai saatleri içerisindeki beyanlarına, sosyal medya paylaşımları, hediye kabulüne, işçilerin işyeri arkadaşlıkları ve duygusal birliktelikleri yönetim hakkı kapsamında talimatların konusu olabilir.

---

davranışının diğer işçi gibi işyerinde olumsuzluklara yol açtığı ve iş ilişkisinin işveren açısından devam ettirilmesinin beklenmez bir hal aldığı anlaşılmaktadır." Yargıtay 9.HD.T.04.05.2009, E.2008/36305, K.2009/12393, www.legalbank.net, (10.09.2020); *"İşyerleri içerisinde, temel ahlaki kurallara uyulması ve yanlış anlaşılacak davranış ve ilişkilerden kaçınılması*" başlıklı düzenlemede *"Eşit veya ast/üst pozisyonlarında çalışan personel, hem eşitlerin hem de üst veya astları ile karşılıklı saygıya dayanan mesafeli ve profesyonel bir ilişki kurmalı, özel yaşamlarını, birbirlerine açacak kadar samimi olmaktan kaçınmalı, özel dostluklarını tercihen şirket dışındaki arkadaşları ile oluşturmalı (Eşitler veya ast/üst arasındaki aşırı samimiyet, duygusallığı öne çıkarıp, profesyonellikten uzaklaştıracağı için günlük iş ilişkilerinde, performans değerlendirmede ve ileride oluşabilecek terfi sonrası otorite kurmada, zaaflara neden olabilecektir.)"* yönünde talimata yer verilmiştir. İşveren bilgi teknolojilerinin kullanımına yönelik olarak da bu şekilde talimatlar verebilmektedir. Aynı kararda ilgili işyerindeki Bilgi Güvenliği Taahhütnamesine yer verilerek *"Şirket tarafından çalışanlara iş için tahsis edilmiş olan bilgisayar, e-posta, internet kullanımı, telefon, USB memory, CD-writer, iletişim programı ve diğer IT kaynaklarını ve iletişim araçlarını zaruri ihtiyaçları aşan ölçüde kişisel amaçlı, kabul edilmez maksatlı, eğlence niyetli, genel ahlaka, örf ve adetlere aykırı şekilde kullanılamayacağı"* ve *"Yetkili şirket yöneticileri tarafından çalışanlara herhangi bir haber verilmeksizin ve uyarıda bulunulmaksızın; kullandıkları IT ve iletişim kaynaklarının her zaman takip altında tutulabileceği, yaptıkları yazışmaların ve iletişim kayıtlarının yedeklenebileceği, raporlanabileceği, gerekli durumlarda detay bazlı incelenebileceği, el konulabileceğini ve kullanım sınırlaması getirilebileceği"* şeklinde taahhütlere yer verildiği görülmektedir. AYM. 24.03.2016, Başvuru Numarası; 2013/4825, para.11,28,29,67. (R.G.10.05.2016,29708); *"..işyerinin personele görevi gereği tahsis ettiği bilgisayarların internet ortamına erişim yetkisine sahip olması halinde bunların sohbet ve ahlaka aykırı sitelere girmek vb. şekillerde amaç dışı kullanımının kesinlikle yasak olduğu belirtilmiştir."*Yargıtay 9.HD. T.01.02.2012, E.2009/38310, K.2012/2613, www.legalbank.net, (10.09.2020)

[4] Gaye Burcu Yıldız, İşçinin İş Saatleri İçinde Özel Amaçlı İnternet Kullanımının İş Sözleşmesinin Feshi Açısından Değerlendirilmesi", **Sicil İHD**, Sayı 16, (2009), s.113.

Doktrinde bu konuda tartışmalar olmakla birlikte işveren, bazı sektörlerde işçilerin özel hayatına dair davranışlarına ilişkin talimatlar verebilir. Bu talimatlar, alkollü içecek tüketimi, tütün ürünleri ve uyarıcı madde kullanımının yasaklanması veya sınırlanması, davranışlarında şiddet eğilimi göstermesinin, gelirinden fazlasını karşılayamayacak derecede borçlanmasının yasaklanması, işçinin sağlığını koruması için özel yaşamında da dengeli beslenmesi ve spor yapması, günümüzün bulaşıcı salgın hastalığı olan COVID-19 'dan korunması için işyeri dışında da koruyucu önlemler alınmasıdır. Bu çerçevede kanaatimizce işveren, işçinin özel yaşamı ve işyerinin menfaatleri arasındaki dengeyi koruyarak mesai saatleri içerisindeki ve mesai saati sona erdikten sonraki davranışlarına yönelik olarak tek taraflı talimatlar verebilir ya da işçilerle birlikte bu kuralları belirleyebilir.

I. KONUNUN ÖNEMİ, SINIRLANDIRILMASI VE İNCELEME PLANI

A.ÖNEM VE SINIRLANDIRMA

Çalışmada, işçinin işverenin vereceği talimatlara uyma borcu incelemektedir. Bu nedenle işverenin yönetim hakkının kaynağı, talimatlarının sınırları, işçilerin bunlara uyma yükümlülüğü bulunup bulunmadığı ve her iki taraf açısından ortaya çıkan hukuki sonuçlar üzerinde durulacaktır.

Öğretide işçilerin düzenleme ve talimatlara uyma borcu konusuna önem verildiği görülmektedir. Konuya gösterilen ilgi çerçevesinde doğrudan veya çok yakın ilgili tez ve birçok makale yazılmıştır. Bu çalışmaların çoğunluğu konunun belirli bir yönüyle ilgili çalışmalardır. Türkiye'de literatürde çalışılan konular, işçilerin sigara kullanımı, alkol tüketimi, internet kullanımı, elektronik posta iletileri, çalışanların izlenmesi ve gözetlenmesi, sosyal medya paylaşımları, ifade özgürlüğü, COVID-19 kapsamında alınan önlemler, işyerindeki duygusal ilişkiler olarak saptanmıştır. Karşılaştırmalı hukuk açısından ise söz konusu hususların yanı sıra işçilerin takibi için kullanılabilecek yöntemlerin araştırıldığı, mobil uygulamaların önemine değinildiği, özellikle günümüzde COVID-19 salgın hastalığı sonrasında çok tartışılan bir konu haline gelen Radyo Frekansı ile Tanıma (RFID) teknolojisi ve çalışanlara mikroçip implantasyonu hakkında çalışmalar yapıldığı görülmüştür.

Çalışmamızın sadece bireysel iş hukuku odaklı olacağı, son dönemlerdeki gelişme, tartışma ve yargı kararlarını da içereceği, diğer çalışmalarda yer verilmeyen kavram ve uygulamalara yer vereceği, yabancı ülke düzenlemelerine ve uygulamalarına atıfları ile önceki eserlerden farklı bir bakış açısı ile yeniliklere sahip olması öngörülmüştür.

Bu kapsamda özellikle Amerika Birleşik Devletlerindeki eyalet kanunları, Birleşik Krallık ve Alman hukukundaki görünümleri ve uluslararası kaynak ve raporlara yansıyan güncel durumu ile farklı ülke uygulamaları detaylı olarak ele alınacaktır. Bu anlamda küresel bir bakış açısı ile kapsamlı ve karşılaştırmalı bir inceleme ortaya konulmaya çalışılacaktır. Yukarıda yer verilen örneklerden anlaşılacağı üzere konu temel hak ve özgürlüklerle de doğrudan bağlantılı, iş sözleşmesinin gerek işçi gerek işveren tarafı için önemli sonuçları olan bir konudur.

Tezin hazırlanmasında ilgili mevzuattan, konu hakkında yazılmış yüksek lisans ve doktora tezlerinden, kitaplardan, makalelerden, İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi kararlarından, ulusal yüksek mahkeme kararlarından ve Uluşlararası Çalışma Örgütü, Avrupa Birliği, Birleşmiş Milletler gibi uluslararası kuruluşların raporlarından yararlanılmıştır. Farklı görüşlerin olduğu konularda kendi kanaatimiz verilecek olup yeterince veya hiç ele alınmamış konularda açıklamaların yanı sıra kanaatimizce uygun gördüğümüz yaklaşım sunulacaktır. Çalışmanın teorik katkısının yanı sıra uygulayıcılara ve çalışmadan yararlanmak isteyen diğer okuyuculara pratik ve anlaşılır bir katkısının olması da hedeflenmiştir. Bu açıdan yargı kararlarından geniş ölçüde yararlanılmıştır.

B.İNCELEME PLANI

Çalışmamızda işyerinde düzenin sağlanmasına yönelik işveren tarafından konulan kurallar, bu kuralların işin niteliği ve işçinin kişilik hakları ile ilişkisi, işçi tarafından bu talimatlara uyulmaması durumunda uygulanacak yaptırımlar, Türkiye ve yabancı ülke hukuku uygulamalarından yararlanılarak karşılaştırmalı olarak incelenecektir. Konuyla doğrudan ilişkili Yargıtay kararlarının ilgili kısımları paylaşılacaktır.

Üç ana bölümden oluşan çalışmada: *"İşverenin Yönetim Hakkı ve İşçinin Talimatlarına Uyma Borcu"* başlıklı ilk bölümde, işverenin yönetim hakkı, işçinin talimatlara

uyma borcu, borcun hukuki dayanakları ve talimat verecek kişilere değinilecek, talimatların yöneldiği amaç ve talimatın kapsamı üzerinde durulacaktır.

"*İşçinin İşyerindeki Düzenlemelere ve Talimatlara Uyma Borcunun Kapsamı ve Sınırlarının Değerlendirilmesi*" başlıklı ikinci bölümde, çalışma konusu açısından işyerindeki düzenleme ve talimatların belirlenmesine değinilecektir. Bu kapsamda borcun kapsamı ve bağlayıcılık koşulları değerlendirilecektir. *"İşyerindeki Düzenleme ve Talimatların İçeriği"* başlığı altında bilgi işlem teknolojilerinin özel amaçlı kullanımına dair talimatlar, işçilerin takibine dair talimatlar, tütün ürünleri, alkollü içecek tüketimi ve uyuşturucu madde kullanılmasına yönelik talimatlar, işçinin dış görünümüne dair talimatlar, kapı kontrolü ve işçinin eşyalarının aranmasına dair talimatlar, işçinin düşünce ve ifade özgürlüğünü sınırlayan talimatlar, işçinin duygusal ilişkilerine yönelik talimatlar, işyerinde hediye kabulünün yasaklanması ve işçinin sağlığının korunması konuları uluslararası kaynaklara, mahkeme kararlarına ve farklı ulusal uygulamalara yer verilerek açıklanacaktır.

"İşçinin İşyerindeki Düzenlemelere ve Talimatlara Uyma Borcuna Aykırılığın Sonuçları" başlıklı üçüncü bölümde, işçinin işverenin hukuka uygun talimatlarına uymamasının sonuçları ve hukuka aykırı talimatlarına uyma borcu olup olmadığı geniş bir çerçevede ele alınacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM
İŞVERENİN YÖNETİM HAKKI VE İŞÇİNİN TALİMATLARA UYMA BORCU

§ 1 İŞVERENİN YÖNETİM HAKKI

I.YÖNETİM HAKKININ HUKUKİ NİTELİĞİ

Genel kabul gören karma teori uyarınca hak kavramı, hukuken korunan yarara ilişkin dava edilebilen, kişiye özgü, objektif hukuka dayanılarak verilen ve kişinin yararına özgü yetkilerdir. Hak, sahibinin hak yükümlüsüne karşı ileri sürebileceği kendi yararına ilişkin durum ve yetkiler olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım, bireyin irade özgürlüğü içinde oluşması, objektif hukuka dayanması ve birey tarafından teminat altına alınmasına dayanmaktadır[5]. Konumuz itibariyle işverenin yönetim hakkı, işverene sözleşmeyle tanınmış bir haktır. İşveren, bu hakka dayanarak işçinin yapmakla yükümlü olduğu iş görme ediminin kapsamını belirler, işyeri düzenine dair talimatlar verir. Söz konusu talimatlarda işverenin işin düzeninin sağlanması gibi haklı çıkarları olduğu için söz konusu talimatlar hukuk düzeninde korunmaktadır[6]. Egemenlik hakkı, yenilik doğuran hak ve talep hakkı olmak üzere üç başlık altında incelenen haklar, yönetim hakkı çerçevesinde incelenecektir.

A.Egemenlik Hakkı

Doktrinde mutlak hak olarak da tanımlanan egemenlik hakları, herkese karşı ileri sürülebilir ve hakkın sahibine mal veya kişiler üzerinde egemenlik sağlar[7]. Konu kişiler açısından değerlendirildiğinde, bireyin kendisi üzerinde sahip olduğu kişilik hakkı veya başkaları üzerinde aile hukukunda kaynağını bulan velayet veya vesayet hakkı gibi mutlak haklar bulunmaktadır[8].

---

[5]M.Kemal Oğuzman ve Nami Barlas, **Medeni Hukuk Dersleri, Giriş-Kaynaklar-Temel Kavramlar,** 21.Basım, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2015, s.91; Hüseyin Hatemi, **Medeni Hukuk'a Giriş,** Gözden Geçirilmiş 10.Bası, İstanbul: Onikilevha, 2021, s.123; Hasan Erman, **Medeni Hukuk Dersleri,** 6.Baskı, İstanbul: DER Yayınları, 2016, s.83; O.Gökhan Antalya ve Murat Topuz, **Medeni Hukuk Cilt:1,** 4. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık,2021, s.114-115 para.451; Bilge Öztan, **Medeni Hukuk'un Temel Kavramları,** 31. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları, 2014, s.62; Mustafa Dural ve Suat Sarı, **Türk Özel Hukuku Temel Kavramlar ve Medeni Kanun'un Başlangıç Hükümleri,** C.1, 10.Baskı, İstanbul: Filiz Kitabevi, 2015, s.148; Serap Helvacı ve Fulya Erlüle, **Medeni Hukuk,** 7.Bası, Güncellenmiş Yeni Bası, İstanbul: Legal Yayınevi, 2021, s.21.
[6]Savaş Taşkent, **İşverenin Yönetim Hakkı**, İstanbul: İTÜ İşletme Mühendisliği Fakültesi, 1981, s.38.
[7] Oğuzman ve Barlas, s.105;Erman, s.89;Öztan, s.74;Dural ve Sarı, s.150;Helvacı ve Erlüle, s.28;Taşkent, s.39.
[8] Oğuzman ve Barlas, s.105; Hatemi, s.124; Erman, s.94; Dural ve Sarı, s.162; Helvacı ve Erlüle, s.28; Antalya ve Topuz, s.169-170 para.696 vd.

Konu iş sözleşmesi açısından değerlendirildiğinde, işveren sözleşmeden doğan haklarını ve borçlarını işçi dışında üçüncü kişilere karşı ileri süremeyecektir. Ayrıca, işverenin işçinin kişiliği üzerinde herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Bu durumda söz konusu hususlar dikkate alındığında işverenin egemenlik hakkının bulunmadığı görülecektir[9].İşveren talimat verirken işçinin kişiliğini korumalı, işçinin kişiliğine zarar vermemeli ve zarar verenlere engel olup bu gibi olumsuz durumları ortadan kaldırmalıdır. Bu çerçevede işverenin işçinin iş görme borcunu ve davranışlarını düzenleme hakkı, egemenlik hakkı kapsamında değerlendirilmemektedir[10].

B.Talep Hakkı

Hak sahibinin başkalarından hakkına riayet edilmesini ve bu çerçevede bir şey yapmasını ya da yapmamasını istemesi olarak tanımlanan talep hakkı, Alman Medeni Kanununda (Bürgerliches Gesetzbuch, BGB) §194/1 maddesinde *"bir başkasından bir şeyin yapılmasını veya yapılmamasını isteme hakkı"* olarak tanımlanmıştır[11]. Her ne kadar, işverenin yönetim hakkının en çok talep hakkında belirtilen özeliklere yaklaştığı yönünde görüşler bulunsa da[12], yönetim hakkıyla talep hakkı arasında önemli farklar vardır. Talep hakkında muhatabın yüklendiği edimi nasıl ve ne zaman yerine getireceği bellidir. Yönetim hakkında ise, işçinin iş görme edimini ne şekilde ve ne zaman gerçekleştireceğini belirlemek amaçlanmaktadır[13]. Ayrıca, talep hakkında sözleşme konusu edimin ifa ediliş yöntemi, zamanı ve yeri önceden borçlu tarafından bilinmekteyken, işverenin yönetim hakkında işçiye verilecek emir ve talimatın çerçevesi belli olmadığı için bir belirsizlik bulunmaktadır[14]. Yönetim hakkının amacı, işçinin iş sözleşmesinde borçlandığı iş görme edimini ne zaman ve ne şekilde gerçekleştireceğini belirlemektir[15].

C.Yenilik Doğuran Hak

[9] Taşkent, s.39; Aydın Başbuğ, **İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Şartlarında Değişiklik**, Ankara: Alter Yayıncılık,2008, s.11.
[10]Ayşen Altıntepe, **Türk İş Hukukunda İşverenin Yönetim Hakkı,** Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi,SBE, İstanbul, 2014, s.45; Merter Adınır,**İşverenin Yönetim Hakkı,** İstanbul:Onikilevha, Eylül 2019, s.18.
[11] Taşkent, s.42; Oğuzman ve Barlas, s.199; Dural ve Sarı, s.257; Başbuğ, s.12; Ahmet Kılıçoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Yeni Borçlar Kanunu'na Göre Hazırlanmış,** 16.Baskı, Ankara:Turhan Kitabevi, 2012, s.19,23; Antalya ve Topuz, s.535, Rn.2188.
[12] Taşkent, s.42; Altıntepe, s.50; İşçiye iş görme borcunu somutlaştıran talimatları veren işveren, işçi karşısında alacaklı sıfatına sahip olmaktadır. İşveren, alacak hakkından doğan taleplerini işçiye yöneltmektedir. Sevgi Dursun Ateş, **İşverenin Yönetim Hakkı,** Ankara: Seçkin Yayıncılık, s.51; Adınır, s.22.
[13] Taşkent, s.42.
[14] Taşkent, s.42, dn.139; Başbuğ, s.12; Altıntepe, s.49.
[15] Hans Jürgen Greiser, **Das Direktionsrecht des Arbeitgebers**, Dissertation, Göttingen, 1958, s.55-56, naklen Taşkent, s.42.

Tek taraflı hukuki işlemle bir başkasının hukuki durumunu, onun katılmasına gerek olmadan, değiştirme yetkisi veren haklar, yenilik doğuran haklardır. Bu haklar hak sahibinin diğer tarafa varması gerekli tek taraflı irade beyanıyla kullanılan; bir ilişkinin kurulması, değiştirilmesi ve sona erdirilmesini sağlayan, hukuk aleminde doğrudan değişiklikler doğuran bir niteliğe sahiptir[16]. Yenilik doğuran hakkın konusu bir hak veya hukuki ilişki olduğu için, yenilik doğuran hakkın kullanılmasıyla doğrudan hak veya hukuki ilişki üzerinde sonuç doğurmaktadır[17]. Bir defa kullanılmakla tükenirler ve sona eren haklar oldukları için ikinci bir defa kullanılamazlar[18]. Kullanıldıktan sonra geri dönülmesi hususunda ise doktrinde tartışmalar bulunmaktadır. Bir görüşe göre bu haklar kullanıldıktan sonra geri dönülemez. Aksi halde hukuki istikrar ve güven ilkesi zedelenir[19]. Bir diğer görüşe göre ise her ne kadar yenilik doğuran haklardan tek taraflı olarak dönülmesi mümkün değilse de taraflar yeni bir anlaşma yapmak suretiyle hakkın kullanılmasıyla meydana gelen hukuki sonucu ortadan kaldırabilirler[20].

İşverenin yönetim hakkı, Alman hukukunda yenilik doğuran hak olarak kabul edilmektedir. Bu durumda, işverenin yaptığı bildirimler işçinin geri bildirimine ve katılımına gerek olmaksızın hukuki statüsünü etkilemektedir. İşveren, yönetim hakkına dayanarak işin ayrıntılarına ilişkin talimatlar vermekte ve tek taraflı irade beyanıyla hukuki işlem tesis edebilmektedir. Ancak bu görüş, yönetim hakkının bir defa kullanılmakla tükenmeyeceği ve yönetim hakkının kullanımının şarta bağlanabileceği, kullandıktan sonra değiştirilebileceği veya geri alınabileceği öne sürülerek eleştirilmiştir[21]. Baycık'a göre işverenin yönetim hakkı, bir yenilik doğuran hak değil, sürekli olarak kullanılan, iş sözleşmesi devam ettiği sürece varlığını gösterecek bir haktır. Zira işveren yönetim hakkına dayanarak iş sözleşmesinde değişiklik yapamamakta, yalnızca sınırları iş sözleşmesiyle belirlenmiş alanlarda yatay değişiklikler yapabilmektedir. İş hukukunda yapısı itibariyle işçinin menfaatlerini korumak için yenilik doğuran haklar, sebepe bağlı nitelik göstermektedir. Örneğin, 4857 sayılı İş

[16] Fikret Eren, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 21.Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları, 2016; Kılıçoğlu, s.23; Gaye Baycık, **Yenilik Doğuran Haklar,** Ankara: Yetkin Yayınları, 2011, s.45-46; Vedat Buz, **Medeni Hukukta Yenilik Doğuran Haklar,** Ankara: Turhan Kitabevi, 2005, s.57; Helvacı ve Erlüle, s.25; Öztan, s.80; Erman, s.96-97; Dural ve Sarı, s.179; Oğuzman ve Barlas, s.160; M.Kemal Oğuzman, **Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet "İş" Akdinin Feshi,** İstanbul:İsmail Akgün Matbaası, 1955; Antalya ve Topuz, s.178, p.722; Gaye Baycık, **İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar,** Ankara:Yetkin Yayınları, 2011, s.45.

[17] Baycık, s.45.

[18] Oğuzman ve Barlas, s.108; Hatemi, s.124; Dural ve Sarı, s.179; Helvacı ve Erlüle, s.25; Antalya ve Topuz, s.180, p.731; Kılıçoğlu, s.23; Eren, s.61;Buz, s.57; Baycık, s.45.

[19]Eren,s.68-69; Kılıçoğlu, s.23; Süzek,s.540 vd.;"…*Sözleşmenin feshi tek taraflı bozucu yenilik doğuran bir irade beyanı olup, karşı tarafa ulaştıktan sonra tek taraflı olarak geri alınması mümkün değildir*". Yargıtay 9.H.D., 04.12.2014, E.2014/17518, K.2014/36987, www.legalbank.net, (10.10.2020).

[20] Oğuzman ve Barlas, s.111; Dural ve Sarı, s.184; Buz, s.447 vd.

[21] Taşkent, s.40; Buz, s.256-257, dn.13; Dursun Ateş, s.52.

Kanunu m.18'de düzenlenen iş güvencesine tabi iş ilişkilerinde işverenin süreli fesih hakkı, m.42'de düzenlenen zorunlu nedenlere dayanarak fazla çalışma yaptırma, m.38 uyarınca ücretten kesinti cezası verme, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu[22] ek madde 2'de yer verilen genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yaptırma hakkı sebepe bağlı yenilik doğuran haklardır[23]. Bu konuda Buz, eğer işverenin talimat verme hakkı, yenilik doğuran hak olarak değerlendirilecek olursa bu durumda değiştirici yenilik doğuran hak olarak kabul edilebileceği görüşündedir[24]. Kanaatimizce işverenin yönetim hakkının, niteliği gereği yenilik doğuran haklar kapsamında değerlendirilmesi oldukça güçtür.

II. YÖNETİM HAKKININ KAYNAĞI

İş sözleşmesi, yönetim hakkının kaynağını oluşturmaktadır. Çalışanın iş görme borcu, işverenin yönetim hakkı kapsamında vereceği talimatlar ile somutlaşmaktadır. İşyerindeki çalışmaların uyumlu bir şekilde yürütülmesi ve çalışanların işletmenin amaçlarına uygun şekilde düzenlenen çalışma koşullarına uymaları halinde, işletmeler başarıya ulaşabilmektedir. İşyerinde mal ve hizmet üretimine ilişkin olarak işçiye emir ve talimat verme yetkisi, işverenin yönetim hakkıdır[25]. İşverenin yönetim hakkının kaynağında iş sözleşmesi ve sözleşmenin ayırt edici bir unsuru olarak işçinin hukuki bağımlılığı yer alır[26]. İş sözleşmesi, yalnızca iş görme ve ücret unsurlarından ibaret değildir. Niteliği gereği bünyesinde hiyerarşik bir ilişkiyi gerektiren ve bağımlılık ilişkisi kuran iş sözleşmesinde taraflardan biri emreden taraf, diğer taraf ise emirleri yerine getiren, düzenlemelere uyan ve

[22]25.08.1999 tarih ve 4447 sayılı "İşsizlik Sigortası Kanunu", R.G.08.09.1999 tarih 23810, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447.pdf, (10.04.2022).
[23]Baycık, s.106, dn.351,107; Aynı yazar "Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Çerçevesinde Fesih Sebebinin Belirtilmesi ve Değiştirilmesi Sorunu", **Legal İSGHD,** S.35, C.9, 2012, s.82, dn.14.
[24] Buz, s.193, 256, dn.139.
[25] Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.300; Taşkent, s.36-37;Süzek, s.85; Gülsevil Alpagut, "İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri", **Çimento İşveren Dergisi**. S.5, C.18, (Eylül 2004),s.54 (Kıs. Esaslı Şartlarda Değişiklik); Güven ve Aydın, s.186; Baycık, s.105-106; Hakan Keser, "İşçi Davranışları Kapsamında İşçinin Talimatlara Aykırı Bilgisayar, İnternet ve Cep Telefonu Kullanımı Sebebi İle İş Sözleşmesinin İşverence Feshedilmesi". **Legal İSGHD**. S.62,2019,s.447 (Kıs. İnternet ve Cep Telefonu Kullanımı); Keser, *Fazla Çalışma,*s.20.
[26]Z.Gönül Balkır, "İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılması ve Etik Sınırlar", **Sicil İHD**, S.12, (2008),s.74.(Kıs. Etik Sınırlar); Melda Sur, "İşverenin Yönetim Hakkının Çağdaş Sınırlamaları ve Sosyal Diyalog", **Prof. Dr.Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi.** Ankara: Seçkin, 19-21 Nisan 2018, s.25; Hakan Keser, "İşverenin Fazla Çalışma Yapılması Yönündeki Talimatına Uymayan ya da Fazla Çalışma Onayını Geri Alan İşçinin İş Sözleşmesinin İşverence Feshine İlişkin Bir Değerlendirme", **Sicil İHD,** S.39, (2018), s.20.(Kıs. Fazla Çalışma).

itaat eden taraftır[27]. İşçi ile işveren arasında özel bir bağımlılık ilişkisi bulunmaktadır. İşveren, bu ilişkiye dayanarak herhangi bir işte insan çalıştıran kişidir[28]. Taraflar işverenin işçiye talimat verme hakkına dair bir düzenleme öngörmeseler de işverenin yönetim hakkı kendiliğinden ortaya çıkar[29].

İşverenin yönetim yetkisi, işyeri ya da işletmeye özgü genel ekonomik ve işletmesel yönetim ile iş ilişkisi çerçevesinde olmak üzere iki grupta incelenmektedir. İşveren, girişimci olarak yönetim ve işletme yetkisine sahiptir. İşveren, işyeri ya da işletmenin ekonomik açıdan yönetim yetkisini kullanarak sermaye, üretim, yatırım, teknoloji vb. alanlarda karar verebilir. Yönetim yetkisi, geniş bir kapsama sahip olup içinde belirsizlikler barındıran bir niteliğe sahiptir. Bu yetki, işyeri ya da işletmede çalışan tüm işçilerin yönetimini kapsamaktadır. İşverenin sahip olduğu yetki, ekonomik ve mali nitelik taşımakta ve kaynağını işverenin girişim özgürlüğünden almaktadır. İşyerinin ya da işletmenin işleyişi, organizasyonu, hukuksal yapıların düzenlenişi ve denetim mekanizmalarının belirlenmesi hususlarında işveren işyerinin genel nitelikteki organizasyon ve işleyişi konularında karar verme yetkisine sahiptir[30]. Ancak aşağıda daha detaylı inceleneceği üzere, bu noktada işverenin vereceği talimatlar, dürüstlük kuralına uygun olmalıdır. İşin görülmesiyle ilgili olarak edim kalitesi ve miktarının tespitinde mahkemenin hakkaniyet denetimi çerçevesinde bir sınır çizilecektir[31].

İşin gerektirdiği hizmetlerin gereği gibi yerine getirilmesi için işveren sorumluluk ve düzen kuralları ile ilkeleri ortaya koymaktadır[32]. İşveren, işçinin yapacağı iş ve uyması gereken kuralları anahatlarıyla iş sözleşmesinde göstermektedir. Ayrıntılı olarak değerlendirilen hususlar ise, işveren tarafından doldurulmaktadır. İşveren, iş sözleşmelerinde ayrıntılı olarak düzenlenmeyen ya da tarafların bilinçli olarak düzenleme dışında bıraktıkları iş koşullarını kanun, toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesi ve dürüstlük kurallarına uygun olarak belirleme, somutlaştırma ve gerektiğinde tamamlama hakkına sahiptir. Ancak bu durum, tüm boşluk bulunan haller için değil yalnızca işçinin borçları ile sınırlı kalmaktadır[33].

---

[27] İbrahim Aydınlı, **İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları,** Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2004,s.100.
[28] Demircioğlu, Centel ve Kaplan, s.40.
[29] Aydın Başbuğ, **İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Şartlarında Değişiklik,** Ankara: Alter Yayıncılık, 2008, s.5 vd.
[30]Güzel, *Yetki ve Özgürlük,* s.97; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s.54.
[31] Kabakcı, *İş Görme,* s. 34-35.
[32] Keser, *İnternet ve Cep Telefonu Kullanımı,* s.447.
[33]Taşkent, s.9,12-13: Süzek, s.85; Sarper Süzek, "İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları", **Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan**, Ankara: Mavi Ofset, 1998, s. 226. (Kıs.Yönetim).

İşverenin yönetim yetkisi, işin nerede, nasıl, ne zaman, hangi sıraya göre yürütüleceğine veya işyerinin düzeni ve güvenliğine dair tek taraflı kural koyma ve düzenleme getirebilmesidir[34]. Yönetim hakkı, iş sözleşmesinin yapılması, uygulanması ve sona ermesi aşamalarında işçi hakkında karar alma, işçiye emir ve talimat verme şeklinde uygulanmaktadır. İşveren, işçinin iş görme edimini doğrudan ve dolaylı olarak ilgilendiren konularda yönetim hakkına sahiptir. Çalışma saatlerinin, yıllık ücretli izinlerin, ara dinlenmelerinin, işçi postalarının değiştirilmesi, giriş çıkış kontrollerinin yapılması, işin dağıtımı ya da kullanılan araç, gereç ve teknikler konusunda verilen talimatlar bu kapsamda sayılabilir[35].

Türk hukuku açısından incelendiğinde öncelikle 1982 Anayasasında temel hak ve hürriyetlere ilişkin olarak yer verilen düzenlemeleri incelemek gerekmektedir. Anayasa'nın 10. maddesinde eşitlik ilkesine yer verilmiştir. Anayasa m.12 uyarınca herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir. Anayasa m.48 çalışma yerini serbestçe seçme hakkı, m.49 çalışma hakkı ve ödevi, m.50 çalışma şartları bakımından öngörülen özel koruma ile dinlenme hakkı, m.51 sendika kurma hakkı, m.53 toplu iş sözleşmesi yapma hakkı ve m.54 grev ve lokavt hakları çalışma ilişkilerine etkisi açısından anayasal haklardan en belirginleridir. Örneğin işverenin yıllık ücretli izin hakkını kısıtlayan uygulamalar yapması halinde çalışma koşulları işçi aleyhine ağırlaştırılmış olacaktır[36]. Bu çerçevede işveren yönetim hakkını kullanırken Anayasada yer alan düzenlemelere ve ilkelere uygun hareket etmelidir. Sözleşmelerin yorumlanmasında da söz konusu temel hakların gözardı edilmemesi gerekir[37].

İşyerinde bireysel, iş sözleşmeleri, toplu iş sözleşmeleri ve işyeri iç yönetmelikleri gibi tarafların rızalarını içeren düzenlemelerle çalışma şartları düzenlenmektedir. Ancak tarafların iş ilişkisinin devamında düzenleme boşlukları ile karşı karşıya kalabilmektedir. Bu durumlarda iş ilişkisinin doğası gereği işverene tanındığı kabul edilen yönetim hakkı çerçevesinde ilgili mevzuat hükümlerine ve taraflar arasında imzalanmış sözleşme ve eklerine

[34] Balkır, *Etik Sınırlar*, s.74; Yargıtay 9.HD. 22.10.2018 E.2018/8724 K.2018/18974, www.legalbank.net, (10.10.2020).
[35] Arıcı, *Yönetim Hakkı*, s.166; İşverenin çalışma saatlerinde değişiklik yapma yetkisi saklı tutulabilir. Ancak, işverenin bu hakkı objektif iyi niyet kurallarına uygun bir biçimde kullanması gerekmektedir. Süzek, *Değişiklik Feshi*, s.20;Balkır, *Etik Sınırlar*, s.74; Hande Heper, **İş İlişkisinde İşçinin İradesi,** Ankara: Seçkin Yayıncılık,2022, s.374.
[36] Yargıtay 22.HD. T.11.06.2019, E.2016/15101, K.2019/12624, www.legalbank.net, (10.10.2020).
[37] Dursun Ateş, s.420.

aykırı olmamak üzere işverence emir ve talimat verilmesi suretiyle doldurulmaktadır[38]. İş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesinde açıkça düzenlemeyen boşluklarda işverenin yönetim hakkı uygulama alanı bulmaktadır[39]. Yargıtay yönetim hakkını, işverenin Anayasa ve kanunların emredici hükümleri ile toplu ve bireysel iş sözleşmeleri hükümlerine aykırı olmamak kaydıyla vereceği talimatlarla, işin yürütümü ve işçilerin işyerindeki davranışlarını düzenleyebilme hakkı olarak tanımlamaktadır[40].

Türk hukukunda yönetim hakkının kullanılmasıyla ilgili genel sınırı çizen[41] Türk Borçlar Kanunu (TBK) m.399 uyarınca, işveren işin görülmesi ve işin ifası ile doğrudan ilişkisi olmayan, işçinin davranışları işletme veya işyeri düzeni açısından genel düzenlemeler yapabilir ve çalışana özel talimatlar verebilir. Düzenlemenin gerekçesinde işverenin işin görülmesi ve işyerinde işçilerin davranışlarına yönelik genel düzenlemeler yapabileceği ve özel talimatlar verebileceği belirtilmiştir. Bu durumda işverence verilen işin görülmesine ilişkin talimatlara uyma borcu, iş görme borcunun içinde yer almakta ve bağımsız bir nitelik taşımamaktadır. Bu nedenle işçinin itaat borcunun ihlali, aynı zamanda iş görme borcunun ihlali anlamına gelmektedir. İşverenin işçinin işyerindeki davranışlarına yönelik talimatlarına ilişkin olarak ise, işçinin bu talimatlara uyma borcunun iş görme borcu kapsamına girmeyip bağımsız bir borç niteliğinde olduğu için işyerindeki davranışlara ilişkin talimatlara işçinin uymaması itaat borcunun ihlalidir[42]. Başta işçinin iş görme borcunu gereği gibi yerine getirmesi ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması olmak üzere, dürüstlük kuralı ve görülen işe ilişkin örf ve adet kuralları işçinin işyerinde istediği gibi davranmasını engelleyen hususlar olarak görülmektedir[43].

Genel düzenlemeler, bütün işçiler için bağlayıcıdır. İşveren, bu çerçevede iç yönetmelik, personel yönetmeliği, dahili talimatname, işyeri yönetmeliği gibi düzenlemeler yayınlayabilir. Burada önemli olan, söz konusu genel talimatların yöneltildiği topluluk tarafından kolayca görülüp okunacak bir yerde ilan edilmesi, aleniyet kazanmasıdır. Özel talimatlar açısından ise işin özelliği gerektirdiği ölçüde yönetim hakkı çerçevesinde işçilere işin görülmesi ile ilgili olarak emir ve talimatlar verebilir. Özel talimatlar sadece ilgililerin

[38] Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.262; C.Gökhan Erbaş, "6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Elektronik Ortamda Gözetlenmesi", **Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi**, 7(1), (2017), s.101.
[39] Yargıtay 22.HD. 11.06.2019, E.2016/15101, K.2019/12624, www.legalbank.net, (10.10.2020).
[40] Taşkent, s.44;Yargıtay 22.H.D. 27.03.2017 E.2017/28736 K.2017/6257, www.legalbank.net, (10.10.2020).
[41] Mahmut Kabakcı, **Geçerli Fesih Nedeni Olarak Yetersiz (Kötü ve Eksik) İş Görme,** İstanbul: Beta Yayınevi, 2012, s.34.(Kıs. İş Görme)
[42]Süzek, s.87.
[43] Arslan Durmuş, s.147.

bilgisine ulaştırıldığında bağlayıcı hale gelmektedir. Bu halde işçi işverenle aynı ortamda değilse talimat, kişinin egemenlik alanına geçtiğinde hukuki sonuçlarını doğuracaktır[44].

Toplu iş sözleşmesiyle yapılacak düzenlemeler açısından, işverenin yönetim hakkına getirilen sınırlamalar mutatis mutandis (gerekli uyarlamalarla) geçerlidir. Bu çerçevede 6356 sayılı Kanun m.36/1 cümle 3 uyarınca iş sözleşmesinde işçinin özel yaşamını, toplu iş sözleşmesine nazaran daha kapsamlı şekilde koruyan bir düzenleme söz konusu olduğunda, işçiye yararlılık ilkesi gereğince, iş sözleşmesi hükmü uygulama alanı bulacak ve iş sözleşmesi yönetim hakkının sınırını ortaya koyacaktır[45].

Alman hukukunda GewO§ 106 S.1,2 hükmü uyarınca işveren, iş sözleşmesiyle, toplu sözleşmesi veya kanunla önceden belirlenmemiş olması halinde işyerinde çalışma koşullarının içeriği, işin ifa edileceği yer ile zaman ve bölüşümünü tespit edebilir. İşverenin yönetim hakkı, işyerinde düzenin sağlanması ve işçilerin davranışlarını kapsamaktadır. Ancak, bu hususta işveren, GewO§ 106 S.1'de yer alan makul değerlendirme (billigen Ermessen) çerçevesinde kararlar almalı, işçi ve işveren arasındaki menfaatler ve menfaatler arasındaki dengeyi gözden kaçırmamalıdır[46].

B.Yönetim Hakkı Kapsamında Verilen Talimatlar

İşveren talimat hakkına istinaden, iş sözleşmesinde ana hatlarıyla iş görme ediminin, nerede, nasıl ve ne zaman yapılacağını düzenlemekte, günlük çalışma süresinin başlangıç ve bitiş saatleri, ara dinlenmesinin uygulanması, işyerinde işin dağıtımına ilişkin ya da kullanılacak araç, gereç ve teknikler konusunda işyerinde düzenin sağlanması ve işçinin davranışlarına yönelik talimatlar vermektedir. İş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesiyle, işçinin rızası alınarak, işverenin yönetim hakkının kapsamı genişletilebilir[47].

Hizmet sözleşmesi ve işçinin çalışma hakkının, işverenin keyfi davranışlarına terk edilmemesi için pozitif hukuk, hem işçinin kişiliğini belirli bir çerçeveye oturtmakta hem de hizmet sözleşmesinin "intuituspersonae" niteliği ön plana çıkarmaktadır. İşverenin, işçinin

[44]Süzek, s.87;Yavuz, Acar ve Özen, s.489; Sarper Süzek, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları", **Sicil İHD**, (Aralık 2011),s. 6.(Kıs. Genel İş Koşulları)
[45] Sevimli, *Özel Yaşam*, s.56.
[46] Orhan Ersun Civan, **İşçinin Yan Yükümlülükleri,** İstanbul: Beta Yayınevi, 2021, s.27.
[47] Munir Ekonomi, **İş Hukuku,** C.1, Ferdi is hukuku, Istanbul, 1987,s.32;Taşkent,s.21-28;Süzek, *Yönetim*, s.230; Sevimli, *Özel Yaşam*, s.57; Yargıtay 9.H.D. 22.10.2018, E.2018/8724, K.2018/18974, www.legalbank.net, (10.10.2020).

seçimi ve yönetimi konusundaki özgürlüğü, işçinin temel haklarını işyerinin kapısında bırakma tehlikesini taşımaktadır. İşçi, iş sözleşmesiyle kişiliğinin tüm unsurlarını yükümlülük altına sokmamakta, örneğin işçinin özel yaşamı, siyasi görüşleri, dini inançları, sahip olduğu bilgi ve becerinin kaynağını saklı tutma hususları işyerinin dışında kalmaktadır. İşçilerin korunması amacıyla hizmet sözleşmesini damgalayan ana çekirdek olarak intuituspersonae varlığını sürdürmekte ve bir denetim ölçütü olarak değerlendirilmektedir. İşveren, tüm davranışlarında objektif olmak durumundadır. Hukuk, keyfi davranışları korumamaktadır. Bu çerçevede işveren objektif ölçütlere dayanarak talimat vermeli, örneğin işyerine giriş-çıkış denetimi yaparken, sigara içme yasağı getirirken eşit işlem yapma borcuna uygun olarak hareket etmelidir[48].

İşveren, söz konusu talimatların verilmesinde ölçülülük ilkesi çerçevesinde değerlendirme yapmalı ve hakkın özünü ortadan kaldıracak sınırlamalar getirmemelidir. İşveren, işyeri barışının bozulmasına yol açan hususları tespit ederek, yönetim hakkı çerçevesinde önlem alma yoluna gitmelidir[49]. Sınırlamadaki haklı neden, iş veriminin düşmesi ve iş barışının bozulması olmalıdır[50].

Talimatlar, işverenin tek taraflı irade beyanıyla tamamen veya kısmen yürürlükten kaldırılabilir. İşveren, genel talimatların yürürlükten kaldırılması için, aynı yürürlüğe konma sürecinde olduğu gibi bu hususa aleniyet kazandırmalıdır. Eğer, talimatlarda çatışma söz konusu olursa zaman unsuru dikkate alınarak sonraki talimat önceki talimatı geçersiz kılacaktır[51]. İşveren, yönetim hakkına dayanarak sözleşmede kararlaştırılan çalışma koşullarında değişiklikler yapabilmekte veya sözleşmeyle düzenlemeyen konularda da çalışma koşullarını belirleyebilmektedir[52]. Ancak bu yetki, işçilere emir ve talimatlar verme ve işçinin de bunlara uyması gibi dar bir çerçevede yorumlanmamalı, sözleşme kapsamında

[48] Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.300; Süzek, s.480; Güzel, *Intuitus Personae*,s.182,184.
[49] Taşkent, s.117.
[50] Arıcı, *Yönetim Hakkı*, s.165; Alman Federal İş Mahkemesinin kararına konu olan bir olayda işveren, işyerinde çalışanların radyo dinlemesini yasaklamıştır. Mahkeme, çalışırken radyo dinlenmesinin işin yürütülmesinde herhangi bir olumsuz etki yaratmadığını belirtmiş ve muhtemel olarak olumsuz etki yaratacağı düşünülerek işveren yönetim hakkı kapsamında bu gibi sınırlamalara gidilemeyeceğini belirtmiştir. Aksi halde işverenin işyerine yorgun gelen işçilere erken uyumaları yönünde de talimat verebilecekleri kabul edilecektir ki bu durum işverenin yönetim yetkisinin geniş yorumlanmasına yol açacaktır. Bu kapsamda, işçinin radyo dinleyerek çalışması, işini düzgün bir şekilde yaptığı sürece sözleşmeyi ihlal etmeyecektir. Kararda, işverenin, tek taraflı olarak kendi menfaatleri çerçevesinde talimatlar veremeyeceği belirtilmiş ve BetrVG § 87 uyarınca işçi temsilcisi ile birlikte karar alınması gerektiğine değinilmiştir. BAG, Beschluß vom 14-01-1986 - 1 ABR 75/83 (LAG Baden-Württemberg)
[51]Süzek, s.87.
[52] Dursun Ateş, s.419.

işçinin elde ettiği veya edeceği önemli bazı hakların sınırlandırılması ya da tümüyle ortadan kaldırılması gibi önemli hukuki sonuçları olduğu da unutulmamalıdır[53].

İşverenin disiplin ve kural koyma yetkileri de yönetim yetkisinin uzantısı ya da farklı yansıma biçimleri olarak değerlendirilmektedir. Genel nitelikli emir ve talimatlara dönüştüğünde ve iş ilişkisi belirli bir süreklilik içinde yönetildiğinde işverenin düzenleyici ya da normatif yetkisi söz konusu olmaktadır. Bu kapsamda işverenin emir ve talimatlarına aykırı davranılması sonucunda işveren disiplin yetkisini kullanarak işçileri cezalandırabilmektedir[54]. İşverenin verdiği emirler, direktifler, işverenin gözetim ve kontrolü ve yaptırım olarak verilen cezalar, işçiyi işverenin otoritesi altında tutmaktadır[55].

İşverenin yönetim yetkisine yargının müdahalesi kabul edilemez. Örneğin, işçiye işveren tarafından verilen ihtar cezasının sonucunda terfi edilmeme işleminin yargı kararına konu olması halinde hâkim, işverenin yerine geçerek terfiinin yapılması ve intibakın gerçekleştirilmesi şeklinde hüküm kuramayacak, sadece terfi ettirilmeme işleminin hatalı olduğu kararını verebilecektir[56]. Aynı şekilde işveren tarafından verilen disiplin cezasının, yargı kararıyla iptal edilerek işvereni işlem yapmaya zorlamak da isabetli bir karar değildir[57]. Yargıtay, işverenin verdiği disiplin cezasının hatalı olduğunu belirtmekle yetinilmeli, işverenin yönetim hak ve yetkisini kısıtlayacak veya ortadan kaldıracak şekilde hüküm kurulmaması gerektiğini belirtmektedir[58].

[53] Güzel, *Yetki ve Özgürlük*, s.99.
[54] Güzel, *Yetki ve Özgürlük*, s.96-97.
[55] Balkır, *Etik Sınırlar*, s.74.
[56] Günay, s.86.
[57] Güzel, *Yetki ve Özgürlük*,.s.101.
[58] Yargıtay 9.HD. T.14.05.1996, E.1996/1014, K.1996/10093, www.legalbank.net, (10.10.2020); Yargıtay 9.HD. T.6.12.2010, E.2010/33308, K.2010/36162, www.legalbank.net, (10.10.2020).

§ 2 İŞÇİNİN TALİMATLARA UYMA BORCU

I.GENEL OLARAK

İşyerindeki çalışmaların uyumlu bir şekilde yürütülmesi ve çalışanların işletmenin amaçlarına uygun şekilde düzenlenen çalışma koşullarına uymaları halinde, işletmeler başarıya ulaşabilmektedir[59]. İşverenin yönetim hakkı çerçevesinde işin yapılması ve işyerinin düzeni ile ilgili talimat vermesi karşısında, işçinin itaat borcu bulunmaktadır. İş sözleşmesinin zorunlu bir yönünü oluşturan işverenin yönetim yetkisinin etkinliği için işçinin işverence verilen emir ve talimatlara uyması gerekmektedir[60]. İşçi, iş sözleşmesinin karakteri ve kişisel ilişki kurması sebebiyle, mesleki bilgi ve becerilere sahip olmakla birlikte, kanuna aykırı olmamak kaydıyla işverenin düzenleme ve talimatlarına uymakla yükümlüdür. Bu borcun sınırını MK m.2'de düzenlenen dürüstlük kuralı oluşturmaktadır. Bu durumda dürüstlük kuralı gereğince işçiler kendilerinden beklenen ölçüde işverenin talimatlarına uymakla yükümlüdürler[61]. Söz konusu borcun kapsamı işin türüne, işin sözleşmede ayrıntılı olarak belirtilmiş olup olmamasına veya işverenin kararına bağlanmasına ya da işin evde, ticari veya sınai bir işletmede yapılmasına göre değişiklik göstermektedir[62].

İşçilerin söz konusu talimatlara verdiği rıza, tartışmalı bir hususdur. Dikkat edilmesi gereken husus, işverenin sahip olduğu ekonomik yönden baskın rolü, işçilere gerçek iradelerinin aksine olan birçok işlemi yapmaları ile sonuçlanmasıdır. Bu çerçevede aşağıda incelenen talimatlara uyulmasında irade teorisi dikkate alınarak açıklamalar yapılacaktır[63]. İş sözleşmesi bağıtlanırken, sözleşmenin genel olarak zayıf tarafında bulunan işçinin söz konusu talimatlara rıza göstermemesi beklenen bir davranış değildir. Bu çerçevede, kural olarak iş sözleşmesi yapılırken verilen rıza geçerli olarak kabul edilmemektedir. İşçinin eğitim durumu, çalıştığı pozisyon ve somut olayın özelliğine göre işçinin verdiği rızanın geçerli olup olmadığına göre karar verilmesi gerekmektedir[64]. İşverenin talimatları, işyerinin güvenliği ve korunması gibi işverenin ya da işyerindeki üçüncü kişilerin kişilik değerleriyle sıkı bağlantı

[59] Güven ve Aydın, s.186.
[60] Yavuz, Acar ve Özen, s.484;Demircioğlu, Centel ve Kaplan, s.104; Güven ve Aydın,s.186.
[61]Erol, s.92;Süzek, s.360; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.300;Demircioğlu, Centel ve Kaplan,s.104; Heper, s.549
[62] Hugo Oser ve Wilhelm Schönenberger, **Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch-Das Obligationenrecht,** 2.Teil (Halbband): Art.184-418, Zurich, 1936, m.319 k. No.28, Aktaran Tunçomağ ve Centel, s.105.
[63] Kabakcı, *Ücretsiz İzin,* s.121.
[64] Erdoğan, *Anayasa Mahkemesi,* s.1371.

içindeyse bu durumda işçinin rızasının alınmasına gerek bulunmamaktadır. Aksi bir durum söz konusu olursa, işyerinin güvenliği ve korunmasını ilgilendirmeyen konularda işçinin açık ya da örtülü rızası aranmalıdır[65]. Doktrinde uygulamanın dayandığı neden araştırılmadan işçinin rızası aranması gerektiği görüşü de ileri sürülmektedir[66].

İşveren, verdiği talimatların yerine getirildiğinin kontrolü hususunda dürüstlük kuralı ve iş hayatının adetlerine uygun özel tedbirler getirebilir. Bu kapsamda işçinin üstünün aranması, işçiye gelen mektupların okunması gibi tedbirlerin işçinin kişilik hakkını zedeleyecek tedbirler olup olmadığı somut olayın özelliğine göre tartışılmalıdır. Eğer iş sözleşmesinin konusu olan iş, işçinin güvenini gerektiriyorsa, işverenin denetimi söz konusu olmaktadır. Bu çerçevede işveren tarafından kasada çalışan memurun müsrif bir hayat yaşayıp yaşamadığının, borsada spekülasyon yapıp yapmadığının araştırılması kabul edilen bir durumdur[67].İşveren, işyerinin ihtiyaçları ve sözleşmede kararlaştırılan iş ile ilgili adetlere aykırı talimatlar veremez. İlgili sınırlamalar aşıldığı takdirde işçi bu talimatlara uymak ve yerine getirmek zorunda değildir[68].

Konu Alman hukuku açısından değerlendirildiğinde Alman Mesleki Faaliyetler Kanunu (Gewerbeordnung, GewO)§ 106 hükmü uyarınca işveren iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya yasal düzenlemelerde aksi öngörülmedikçe işin içeriğini, yerini ve zamanını, çalışma koşullarını belirleyebilir. Ayrıca, işletme düzeni ve işçinin işletme içerisindeki davranışları için de işçilerin engelleri dikkate alınarak yönetim hakkını kullanabilir. BetrVG § 87 hükmünde işyeri çalışan temsilciliğinin, işletme düzeni ile ilgili konularda ve işçilerin işyerindeki davranışları hakkında karar verme hakkının düzenlendiği görülmektedir. İş temsilciliğinin kurulduğu işyerlerinde işveren ortak karar alma hususunu gözetmekle yükümlüdür. Bir talimatın BetrVG § 87 Abs.1 Nr.1'e uygun olmaması halinde, iş sözleşmesinde belirtilmiş olması onu geçerli kılmayacaktır. İlgili düzenleme uyarınca kanunlarla veya toplu sözleşmelerle düzenlenmemişse, işletme düzeni ile ilgili konular ve emekçilerin işletmedeki davranışları konusunda işçi temsilciliğinin birlikte karar verme hakkı bulunmaktadır[69].

[65] Sevimli, *Özel Yaşam*, s.62.
[66] Aydın, s.130; Ertürk, s.129
[67] Yavuz, Acar ve Özen, s.484.
[68] Ekonomi, s.125; Yavuz, Acar ve Özen, s.484.
[69]Wilhelm Moll, **Münchener Anwalts Handbuch Arbeitsrecht**, C.H.Beck, 5.,überarbeietete und erweiterte Auflage, 2021, §15 Rn 8.(Kıs.MAH ArbR/Bearbeiter).

II. İŞİN GÖRÜLME ZAMANINA İLİŞKİN DÜZENLEME VE TALİMATLAR

İş Kanuna İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği[70] m.3 uyarınca çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçen süre olarak tanımlanmaktadır. İşveren, yönetim hakkı kapsamında çalışma saatleri ve fazla çalışmaya yönelik düzenlenmeler yapma hakkına sahiptir. Ancak bunu yaparken işçinin çalıştığı yerin somut özelliklerini de dikkate almalıdır. Örneğin İstanbul'da bulunan bir işyerinin çalışma saatlerinin belirlenmesinde işçinin yaşamında güçlükler doğuracak veya dürüstlük kuralına aykırılık oluşturacak talimatlar verilmemesi, bu şekilde işçinin özel hayatında zorluklar yaratacak nitelikteki değişiklikler için işçinin rızasının alınması gerekmektedir[71]. İşverenin objektif iyiniyet kurallarına uygun olarak çalışma saatlerine ilişkin değişiklik kayıtları da geçerli kabul edilmektedir[72]. 4857 sayılı Kanun m.66/1 de belirtilen sürelerin çalışma süresinden sayılacağı düzenlenerek, işverenin emrinde çalışmaya hazır olarak beklediği sürece işçi fiilen çalıştırılsın ya da çalıştırılmasın, işçinin işverenin emir ve talimatı altına girdiği andan çıktığı ana kadar geçen sürenin çalışma süresi olarak değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir[73].

III.İŞİN GÖRÜLME YERİNE İLİŞKİN DÜZENLEME VE TALİMATLAR

İş sözleşmesinde, işveren, işçilerin iş görme edimlerini işyerinde veya iş yerine dışında uzaktan çalışma yöntemleri ile yerine getirilmesi yönünde talimatlar da verebilmektedir. İşçinin işyeri dışında internet erişimi olan bir yerde iş görme edimini yerine getirmesi durumunda işçinin çalışma yerinin olmaması bağımlılık unsurunu tartışmaya açık bir hale getirmektedir[74].

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması konusundaki düzenlemeler, işyeri kavramının değişmesiyle içinin boşalmasına ve anlamsız hale gelmesine neden

[70] 06.04.2004 tarih ve 25425 sayılı R.G.
[71] Kübra Doğan Yenisey, "Çalışma Koşullarında Değişiklik", **III. Yılında İş Yasası (Seminer Notları),** Türkiye Toprak Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Bodrum, 21-25 Eylül 2005, s.126; Aydın Başbuğ ve Yücel Bodur, **İş Hukuku,** 5.Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi, 2018, s.41.Adınır, s.50,94.
[72] Güzel, *Yetki ve Sözleşme*, s.194; Sarper Süzek, "Değişiklik Feshi", **TİSK Akademi**, (2006/1), s.19.
[73] Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku,** Gözden Geçirilmiş 25.Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020, s.139.
[74] Erol, s.94.

olmuştur. Mevzuatta işçinin korunması ve işyerine ilişkin hükümler uygulanamaz hale gelmektedir[75]. Günümüzde yaşanan salgın hastalık (COVID-19) nedeniyle ağırlıklı olarak evden çalışma yöntemi uygulanmakta, koşulların mümkün olması halinde çalışanlar işlerini işyerinde bulunmaksızın yapabilmektedir. Uzaktan çalışma yardımıyla artık yeni işyeri, işçinin iletişim araçlarını kullanarak iş görebildiği evi haline gelmiştir. Kural olarak işçinin evden çalışması isteğe bağlı bir istihdam yöntemi olmakla birlikte günümüzde içinde bulunduğumuz zor koşullar nedeniyle bir nevi geçici halk sağlığı önlemi olarak uygulama alanı bulmaktadır. Bu hususta ILO'nun 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesi m.19(a) uyarınca işçilerin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işverenle işbirliği yapmaları gerektiğine değinilmiştir. İşçiler kendilerinin ve başkalarının sağlıklarını korumak, işveren tarafından ortaya konulan kurallara uymak ve gerekli koruyucu ekipmanları kullanmakla yükümlüdür[76].

Çalışanların işyeri sınırları dışında, özellikle evden çalışması hususunda Alman hukuku açısından işyerinin menfaatleri gereğince, özellikle pandemi gerekçe gösterilerek sağlık koşulları nedeniyle işveren uzaktan çalışma sistemine geçilmesini talep edebilir. Ancak işçinin başlangıçtan itibaren uzaktan çalışma modelinde çalışmayı kabul etmiş ve evini bu çalışma modeline uygun olarak düzenlemiş olması durumu dışında COVİD-19 gibi önceden öngörülemeyen bir nedenden dolayı işçinin işyerinde çalışmasının sakıncalı görülmesi nedeniyle evden çalışmasının talep edilmesi halinde, işçinin Anayasal hakkı olan konut dokunulmazlığı hakkının (Art. 13 I GG) da korunması gerekir. İş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde işyerinin açıkça kararlaştırılmamış olması halinde işveren talimatlarla işin görüleceği yeri belirleme hakkına sahiptir. Bu kapsamda işyeri dışında çalışma § 106 Satz.1 GewO ve § 315 Abs.1 BGB'de yer verilen düzenlemeler uyarınca makul bir nedene dayanması halinde yasaldır. İşverenin evden çalışma hususundaki talimatının dayandığı gerekçenin değerlendirilmesinde anayasal ve yasal mevzuata ve ölçülülük ilkesine dayanılmalı, bunların yanı sıra sözleşme taraflarının çıkarlarının dengelenmesi temelinde değerlendirme yapılmalıdır[77]. Bu hususa Türk hukukunda Uzaktan Çalışma Yönetmeliği[78]'nin 14. maddesinin 6. fıkrasında yer verilmiştir. Düzenleme uyarınca zorlayıcı bir nedenin varlığı durumunda işyerinin tamamı veya bir bölümünde uzaktan çalışmaya geçilebilir. Bu durumda

[75] Erol, s.94.
[76] An employers'guide on working from home in response to the outbreak of COVID-19, Geneva: International Labour Office, 2020, s.8.
[77]Steffen Krieger, Tanja Rudnik ve Alberto Povedano Peramato, "Homeoffice und Mobile Office in der Corona-Krise", NZA 2020, s.472-473.
[78] RG.10.03.2021, S.31419.

işçinin onayı aranmayacaktır. Bu gibi istisnai durumlar dışında Yönetmelik m.14/1 hükmü uyarınca işçi ve işverenin anlaşması, işin ve işçinin niteliği gereği uzaktan çalışmaya uygun bşr iş olması ve durumun işverence belirlenecek diğer kıstaslara uygun olması halinde işçinin iş sözleşmesi uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilir. Yönetmelik m.14/5 hükmüne göre eğer işçi tekrar işyerinde çalışmaya başlamak isterse, bu talebi öncelikli olarak değerlendirmeye alınacaktır. Bu noktada işverenin iş sözleşmesinde tamamen veya kısmen tekrar işyerinden çalışmaya dönme hakkını saklı tuttuğunu belirtme hakkı bulunmamaktadır. Zira bu husus 4857 sayılı Kanun m.22 uyarınca iş sözleşmesinde esaslı değişiklik olarak nitelendirilecektir. İşveren, uzaktan çalışan işçinin işyerinde çalışmasını talep ediyorsa bu durumda işçiye yazılı olarak söz konusu değişiklik talebini bildirecek ve işçiden karşılığa göre hareket edilecektir.

IV. Konunun Genel İşlem Koşulları Açısından İncelenmesi

Türk iş hukukunda iç yönetmelikler, tip iş akdinin eki olarak işçinin kabulüne sunulmaktadır[79]. TBK genel işlem koşullarına ilişkin düzenlemelerin kapsamına giren iş hukukundaki genel işlem koşulu niteliği taşıyan tip iş sözleşmeleri, iç yönetmelikler, işverenin genel vaatleri ve işyeri uygulamaları emredici niteliktedir[80].

İşverenin söz konusu tek taraflı olarak hazırladığı iç yönetmelikler işçilerin aleyhine sakıncalar doğurabilmektedir. Bu nedenle işverenin yetkisi sınırlanarak hukuki bir çerçevede ele alınmaktadır[81].TBK m.20/1 uyarınca genel işlem koşulları, bir sözleşme yapılırken düzenleyenin ileride çok sayıda benzer sözleşmede kullanmak amacıyla, önceden, tek başına hazırlayarak karşı tarafa sunduğu sözleşme hükümleri olarak tanımlanmaktadır. Bu düzenlemelerin en önemli özelliği, sözleşmenin zayıf tarafınca tartışmadan genel iş koşullarının kabul edilmesi ya da söz konusu tarafın sözleşmeyi yapmaktan vazgeçmek zorunda kalmasıdır[82]. Birinci fıkranın ikinci cümlesinde söz konusu koşulların nitelendirilmesinde bu koşulların sözleşme metninde veya ekinde yer alması, kapsamı, yazı türü ve şeklinin önemli olmadığı düzenlenmiştir. Bu husus, maddenin gerekçesinde de belirtilmiş olup, genel işlem koşullarının tamamı veya bir kısmının sözleşme metninde ya da ekinde farklı karakterlerle yazılarak emredici düzenleme kapsamı dışında bırakılması

[79] Süzek, s.64.
[80] Orhan Ersun Civan, **Genel İş Koşulları,** İstanbul: Beta Yayınevi, 2015, s.13-15.
[81] Süzek, s.65.
[82] Süzek, s.66.

önlenmiştir. Bunun yanı sıra gerekçede hangi konudaki hükümlerin genel işlem koşulu sayılacağını düzenleyen bir liste yerine, her türden sözleşme hükmünün tanım kapsamına girdiği takdirde genel işlem koşulu olarak değerlendirileceği belirtilmiştir. Bu çerçevede işveren, tip sözleşmelerde güncel teknolojik imkânlardan faydalanarak, farklı yöntemler kullanarak tip sözleşme boyutundan çıkıp bu sözleşmelerin bireysel sözleşme olduğunu ileri sürmesi engellenmiştir. İş sözleşmesinin veya iç yönetmeliğin içeriğinin işveren tarafından veya işveren vekili tarafından hazırlanması şart değildir, bir meslek kuruluşu ya da işveren sendikasının hazırladığı bir metin de önceden hazırlanmış bir metin olarak değerlendirilmektedir[83].

İşyerindeki huzur ve güvenin devamından elde edilecek yararlar gözetilerek işçilerin çalışma saatleri içinde bazı haklarının kısıtlanması ve çalışma düzeninin gerçekleşmesi için bazı kurallara uymak zorunda kalmaları söz konusudur. Söz konusu kısıtlayıcı ve belirlenen özel kurallara uyulmasını zorlayıcı nitelikteki hususlar, işçilerin temel haklarının özünü zedeleyici nitelikte olmamalı, imza altına alınan iş sözleşmelerinde söz konusu hususlara açıkça yer verilmeli ve çalışanlar bu hususlar hakkında bilgilendirilmelidir. Temel hak ve özgürlüklerine keyfi bir müdahalede bulunulmayacağına dair makul bir beklenti içinde olan çalışanlar, bilgilendirilmediklerinde ve kendilerine gerekli uyarılar yapılmadığında söz konusu müdahaleler kabul görmeyecektir[84].

TBK m.21'de çalışma koşullarına ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir. Çalışma koşulları, iş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve borçların tümü olarak değerlendirilmektedir. Anayasa, kanunlar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkileri, çalışma şartlarıdır. İşin nerede ve ne zaman görüleceği, işyerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğrenim, gıda maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar, işçiye özel sağlık sigortası yapılması ya da işveren tarafından primleri ödenmek kaydıyla bireysel emeklilik sistemine dahil edilmesi de bu çerçevede değerlendirilir[85]. TBK m.21 uyarınca karşı tarafın menfaatine

[83] Süzek, s.65.
[84] AYM.24.03.2016, Başvuru Numarası:2013/4825, para.54 (R.G. 10.05.2016, 29708).
[85] Yargıtay 9.HD. T.27.10.2008, E.2008/29715, K.2008/28944, www.legalbank.net, (10.09.2020); Yargıtay 7.HD. T.23.05.2013, E.2013/3494, K.2013/9601 www.legalbank.net, (10.09.2020); Yargıtay HGK. T.05.04.2017, E.2015/3050, K.2017/605, www.legalbank.net, (10.09.2020); Yargıtay 22.HD. T.11.06.2019, E.2016/15101, K.2019/12624, www.legalbank.net, (10.09.2020); Yargıtay 22.HD. T.13.11.2019, E.2016/22397, K.2019/20993, www.legalbank.net, (10.09.2020).

aykırı genel işlem koşullarının sözleşmenin kapsamına girmesi, sözleşmenin yapıldığı sırada düzenleyenin karşı tarafa bu koşulların varlığı hakkında açıkça bilgi verip, bunların içeriğini öğrenme imkânı sağlamasına ve karşı tarafın bu koşulları kabul etmesine bağlıdır. İşçiye bu hükümler hakkında açıkça bilgi verilmeli, genel açıklamalar yapılmasından kaçınmalıdır. Bu çerçevede işveren, iç yönetmelik hükümlerinin bağlayıcılık kazanması için işçiye sözleşmenin kurulduğu sırada açıkça bilgi vermeli, işçi de bu koşulları kabul etmelidir. Karşı görüş olarak, sadece işçinin rızasının yeterli sayılmaması, işverenin verdiği talimatlardaki haklı çıkarının da dikkatle araştırılması ve denetiminde ölçülülük ilkesine uygun davranılması gerektiği ileri sürülmüştür[86]. Bu konuda Heper'e göre, işçinin *"okudum, kabul ediyorum"* şeklindeki klasik beyanı gerçek iradesini yansıtmayacağı için en azından kalabalık, belirli sayıyı geçen işyerleri açısından Fransız hukukunda görülen idari veya hukuki denetim yapılması, yönetmeliğin kapsamının sınırlandırılması ve geçerliliğin işçinin verdiği onayda aranmaması gerekir[87].

Sözleşme kurulurken iç yönetmelik kuralları hakkında işçi açıkça bilgilendirilmemiş ve işçinin onayı alınmamışsa TBK m.21/2 uyarınca bu hükümler yazılmamış sayılacak, kesin hükümsüzlük yaptırımına tabi olacaktır. İç yönetmelikte iş akdinin niteliğine ve işin özelliğine yabancı genel iş koşulları da yazılmamış sayılacaktır. Yargıtay, sözleşmenin boşluk doldurmalı olarak, genel işlem şartı teşkil edecek tarzda ve kapsamı çok geniş tutularak düzenlenmemesi gerektiğini belirtmektedir[88].

V. TALİMAT VERMEYE YETKİLİ KİŞİLER

I.İşveren

İşveren, *"İşçileri ücretle çalıştıran gerçek veya tüzel kişi, çalıştıran, patron"* olarak tanımlanmaktadır[89]. İş görme ediminin alacaklısı olan ve işçiye en üst düzeyde emir ve

[86] F.Burcu Savaş Kutsal ve Şelen Kolan, "Paylaşmadan Önce Dikkat! İşçilerin İşyeri Dışında Sosyal Medya Kullanımları Üzerine Hukuki Bir Değerlendirme", **Legal İSGHD**, S.62, (2019), s.502.(Kıs. *Sosyal Medya Kullanımları*)
[87] Heper, s.384, 386.
[88] "Bingöl İli Merkez, merkez-köy ve bağlıları arıza bakım onarım işi için yapılan iş sözleşmesinin 2. maddesinde *"işçi, işverenin kendisinden talep etmesi halinde işverenin Türkiye'nin herhangi bir yerinde açacağı, herhangi bir konu ile ilgili işletmelerinde çalışmayı kabul ve taahhüt eder, işçinin bu sözleşmenin özellikle 2 nolu bendine uymaması durumunda işverenin tazminat isteme hakkı doğacaktır."* ifadesine yer verilmiştir." Yargıtay 22.HD. T.11.06.2019, E.2016/15101, K.2019/12624, www.legalbank.net, (10.09.2020).
[89] https://sozluk.gov.tr/, (20.09.2020).

talimat veren kişi işverendir[90]. Taşkent'e göre işgücünden yararlanmak ve/veya en üst düzeyde talimat verme yetkisine sahip olmak, işveren sayılmanın koşuludur[91]. İşverenin işçi çalıştırarak elde etmek istediği amaca bakılmaz. İşveren, kar elde etmek, hayır yapmak ya da kamu yararı amacına sahip olabilir. İşyerinin sahibi olmak veya ticari bir işletmeyi kısmen veya tamamen kendi adına işletmek veya tacir olmak işçi çalıştırıldığı takdirde işveren sıfatını kazandırmaktadır[92]. İşveren, iş hukukunda sözleşmenin tarafı olmanın ötesinde bir anlama sahip olup, kapitalist anlamda iş ilişkilerinin belirleyici, egemen güç olarak tanımlanmaktadır[93].

Her hukuki düzenleme, kendine özgü bir işveren tanımı getirmektedir. Bu nedenle işveren tanımında mevzuat hükümleri dikkate alınarak uygulandığı alana göre işveren kavramı geniş veya dar kapsamlı olarak ele alınmaktadır. Ancak, hangi Kanunda ne şekilde tanımı yapılmış ise, uygulama da aynı esaslar içinde ele alınmaktadır. Bu nedenle bir kanunda yer alan tanımlama, diğer kanunun uygulamasında etkili değildir[94].

Türk iş hukukunda, 3008 sayılı İş Kanunu bir iş sözleşmesine dayanarak kendi işyerinde, başka bir kişiyi bedenen veya bedenen ve fikren çalıştıran kimse işveren olarak tanımlanmaktadır. Bu geniş tanıma karşın 1475 sayılı İş Kanununda işveren işçi çalıştıran tüzel veya gerçek kişi olarak dar bir biçimde tanımlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanununun 2.maddesi uyarınca yine işveren tanımı geniş biçimde bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işveren şeklinde yapılmıştır. Kanunda işveren kavramına, işçi kavramı ekseninde yer verilmektedir[95]. Bu durumda kamu ve özel ayrımı yapılmamış, işçi sayılan gerçek kişileri çalıştıran ancak tüzel kişiliği olmayan adi şirket veya düşünce platformları gibi kurum ve kuruluşlar hukuk düzeninde işveren olarak kabul edilmiştir[96]. Kanunda işçi tanımındaki unsurlar aynı olmakla beraber, taraf değişmiştir. Bu çerçevede iş sözleşmesinin işveren tarafı gerçek kişi, şirket, dernek, vakıf, kooperatif, sendika, meslek kuruluşları, odalar, devlet veya kamu iktisadi teşebbüsü gibi özel hukuk ya da belediyeleri Karayolları Genel Müdürlüğü gibi kamu hukuku

[90] Süzek, s.148.
[91] Taşkent, s.62.
[92]Taşkent, s.60; Ekmekçi ve Yiğit, s.36: Süzek, s.148; Güven ve Aydın,s.66.
[93]Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.185.
[94]Günay, s.80.
[95]Narmanlıoğlu, s.109; Süzek,s.142; Murat Demircioğlu, Tankut Centel ve Hasan Ali Kaplan, **İş Hukuku,** Gözden Geçirilmiş 21.Bası, İstanbul: Beta Yayınevi, 2021, s.39; Emine Tuncay Senyen Kaplan, **Bireysel İş Hukuku,** Yenilenmiş 11.Baskı, Ankara: Gazi Kitapevi, 2020, s.52.
[96]Günay, s.80; Güven veAydın,s.66.

tüzel kişisi ya da adi ortaklık, donatma iştiraki gibi tüzel kişiliği olmayan kuruluşlar[97] olabilmektedir. Adi ortaklığın tüzel kişiliği bulunmadığı için adi ortaklığı oluşturan kişi veya şirketler işverendir. Kat mülkiyetine tabi konutların malik veya ortakları da çalıştırdıkları konut kapıcılarının işvereni sayılmaktadırlar[98]. Ancak, bunların işveren sıfatıyla temsil edilmesi ve işlem ehliyeti gibi sorunlar söz konusudur[99]. Tüzel kişiliği olmayan kamu ya da özel sektöre ait kurum ve kuruluşlar işveren sıfatına sahiptir. Örneğin Türkiye Büyük Millet Meclisi, Cumhurbaşkanlığı, Bakanlık, Yüksek Seçim Kurulu, Emniyet Genel Müdürlüğü gibi kamu tüzel kişiliği olmayan kurumlar işveren sıfatına sahiptir[100]. İşveren sayılmanın koşulu olarak işyerinin sahibi olması gerekmediği gibi ticari işletmenin sahibi Türk Ticaret Kanununa göre tacir olmak zorunda değildir[101].

İşveren kavramının yasal tanımının yanı sıra işverenin tabi olduğu kanun (Deniz İş, Basın İş, Borçlar Kanunu, İş Kanunu) veya işverenin hukuki niteliğine göre (gerçek kişi, tüzel kişi ve tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar) sınıflandırma yapıldığı da görülmektedir[102]. Basın İş Kanununda işveren tanımına yer verilmemiştir. Ancak genel olarak incelendiğinde işveren Türkiye'de yayınlanan gazete, internet haber siteleri, internet haber siteleri ve mevkutelerle, haber ve fotoğraf ajanslarında gazeteci çalıştıran gerçek ve tüzel kişi olarak anlaşılmaktadır. Basın İş Kanununun 2.maddesi uyarınca işveren gerçek kişi veya özel hukuk tüzelkişisi olabilir. Kanun kapsamında işveren sayılmak için çalıştırdığı gazeteci ile iş ilişkisinin iş sözleşmesine dayanması, gazeteciyi çalıştırdığı işyerinin kanunda öngörülen işyerlerinden olması ve gerçek veya özel hukuk tüzel kişisi olma koşullarını taşımak yeterlidir[103]. Kanun kapsamında gazeteci sayılan kimseler, bir anonim şirket gibi dernek, vakıf yahut sendika tarafından çalıştırılıyorsa Kanun kapsamında işveren olarak kabul edilmektedir[104].Türk Borçlar Kanununda da işveren tanımına yer verilmemiştir. Genel olarak işveren hizmet sözleşmesine dayanarak ücret karşılığı işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi

[97]TBK m.620 uyarınca adi ortaklık sözleşmesi, iki ya da daha fazla kişinin emeklerini ve mallarını ortak bir amaca erişmek üzere birleştirmeyi üstlendikleri sözleşme olarak tanımlanmaktadır. *"Bu sözleşmenin unsurlarını sözleşme, kişilerin bir araya gelmesi, katılım payı olarak emek yahut mal konulabilme ve ortak amaç oluşturur. Kişinin mal veya emek koyarak ortak olması, aynı yerde iş ilişkisi kapsamında çalışmasına da engel değildir. Özellikle emeğini ortaklığa koyan kişi, ortaklık adına işlem yapmadan hukuki ve kişisel olarak ortaklığa bağlı çalışıyor ise arada iş ilişkisi olduğu kabul edilmelidir."* Yargıtay 9:HD. T.12.02.2015.E.2013/9303 K.2015/6160, **Çalışma ve Toplum Dergisi** S.46, 2015/3; Demircioğlu, Centel ve Kaplan, s.40;Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.93.

[98]Ekonomi, s.50; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.93; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s.27; Ekmekçi ve Yiğit,s.36; Narmanlıoğlu, s.109-110; Günay,s.83.

[99]Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.187.

[100]Milli Savunma Bakanlığına bağlı dikimevi, fırın, tamir atölyelerinde çalışan işçiler için Bakanlık işveren konumundadır. Ekonomi, s.50.

[101] Kaplan, s.52.

[102]Fatma Arda Bicaz, **Türk İş Hukukunda Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması,** İstanbul: Legal Yayıncılık,2017,s.19

[103] Tuncay, *Basın*, s.41;Günay, s.83;Gökçek Karaca, s.85-88; Müjdat Şakar, **Basın İş Hukuku,** Beta Yayınevi, 2002, s.67.

[104]Narmanlıoğlu, s.112.

olarak tanımlanabilmektedir. Deniz İş Kanununun m.2/A uyarınca gemi sahibi veya kendisinin olmayan bir gemiyi kendi adına ve hesabına işleten bir kimse işveren olarak tanımlanmaktadır. İşveren, her zaman donatan değildir. Kanun kapsamında sayılan gemi veya gemilere sahip gerçek veya tüzel kişi, gemiyi kendi adına ve hesabına işletiyorsa, Deniz İş Kanunu bakımından işveren sayılmaktadır. Bu çerçevede işletme sahibinin kiracı olması veya bir işyerinde alt işveren olarak faaliyette bulunması durumu, işveren niteliğini kazandıracaktır[105]. Kanun, ticaret gemisi olup olmadığına bakılmaksızın tüm gemiler ve kanunen gemi hükümlerine tabi tutulan deniz araçlarını kapsamına almıştır[106]. Ticaret hukukundaki donatan ve donatma iştiraki de işverendir. Türk Ticaret Kanunu[107] madde 1061'de tanımlanan donatan ve madde 1064'de tanımlanan donatma iştiraki, ticaret dışında eğlence veya eğitim amacı ile de olsa gemiyi kullanmakla ekonomik menfaat sağlıyorsa Deniz İş Kanunu kapsamında işveren sayılmaktadır[108]. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun[109] 12. maddesinde işveren kavramı, "4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar" olarak tanımlanmaktadır. Kanunun 5. maddesi uyarınca çıraklar gibi, bazı sigorta kollarının uygulanacağı kişileri çalıştıranlar da, işveren sayılacaktır. Kanun, sigortalı çalıştıran herkesi işveren olarak kabul etmektedir. 6356 sayılı Kanun uyarınca ise işveren, 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir.

A.İşveren Türleri

İş hukukunda tüzel kişilik perdesinin aralanması ilkesi geniş biçimde uygulanmaktadır. Bazı durumlarda mevzuattan kaynaklanan yükümlülüklerden kaçınmak amacıyla sözleşmede işveren olarak belirtilen kişi ile arka planda emir ve talimat veren kişi farklılaşmaktadır. Uygulama açısından önemli olan husus sözleşmede kağıt üstünde görünen işveren değil, adına emir ve talimat veren gerçek işverenin kim olduğunun tespitidir. Bu çerçevede işçinin aleyhine bir durum söz konusu olursa iş hukukunda tüzel kişilik perdesi aralanarak gerçek işveren veya gerçek hukuki ilişki belirlenmektedir[110].

---

[105]Süzek, s.148.
[106]Narmanlıoğlu, s.112; Kar, Deniz, s.92.
[107] 13.01.2011 tarih ve 6102 sayılı, "Türk Ticaret Kanunu", R.G.14.02.2011 tarih 27846.
[108]Kar, *Deniz*, s.92.
[109] 31.05.2006 tarih ve 5510 sayılı, "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu", RG.,16.06.2006 26200, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf, (15.09.2020).
[110]Ekmekçi ve Yiğit, s.37.

İşveren sınıflandırmalarından bir diğeri de işveren fonksiyonuna sahip kişiler açısından soyut ve somut işveren ayrımıdır. İşveren, sözleşmede kararlaştırıldığı işin görülmesini isteme ve en üst düzeyde talimat verme yetkisine sahiptir. Ancak, bazı durumlarda bu iki yetki farklı kişilerde bulunabilmektedir. İşin görülmesini isteme hakkı işçinin çalıştığı işyerinin sahibinde; talimat verme yetkisi ise işyerini yöneten kimsede olabilmektedir. İşyerini yönetmek için hukuki işlem ehliyetine sahip bir gerçek kişi olma şartı aranmaktadır. Doktrinde bir kesim ve Yargıtay soyut işveren ve somut işveren şeklinde ikili bir ayrım yapma yoluna gitmektedirler. Bu ayrım, işverenin talimat verme yetkisine dayanmaktadır. İşyerinde işin yapılmasını isteme ve talimat verme hakkı kural olarak işyeri sahibine ait olmakla birlikte, bazı durumlarda örneğin işletme sahibinin yaş küçüklüğü nedeniyle hukuki işlem ehliyetine sahip olmadığı hallerde işyerinin sahibi olmayan yasal temsilci de işveren sıfatına sahip olabilmektedir. Aynı husus ölüm halinde vasiyeti tenfiz memuru, iflas halinde iflas masası, anonim veya limited ortaklık karşısında yönetim kurulunun işveren sıfatını kazanmasında da görülmektedir. Bu çerçevede, küçük ile müflis soyut işveren olarak tanımlanırken; somut işveren ise yasal temsilci ile iflas masası olmaktadır. İşyerini yöneten en üst düzeyde talimat veren fiil ehliyetine sahip gerçek kişiler de işveren olarak kabul edilecektir. Bu gibi durumlarda iş sözleşmesinin tarafı olarak işçiden iş görme borcunun alacaklısı soyut işveren olarak isimlendirilen kanuni temsilci ya da ilgili organ olurken, emir ve talimat verme yetkisine sahip olan, somut işverendir. Bu örnekler incelendiğinde en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip kişiler somut işveren, işin görülmesini isteme yetkisine sahip olan ve hukuken işveren sayılan kişiler ise soyut işveren olarak tanımlanır. Somut işveren, gerçek anlamda işveren değildir. İşverene ait bir yetkiyi kullanması nedeniyle ve sosyolojik açıdan işveren olarak tanımlanmaktadır. Ancak, işveren olmayan bir kişinin işveren olarak tanımlanmasının yaratacağı sorunlar da göz önüne alınarak somut işveren yerine Fransız hukukundaki işletme şefi teriminin kullanılması önerilmektedir[111].

Somut ve soyut işveren ayrımını en açık şekilde tüzel kişilerde görmek mümkündür. Tüzel kişi, soyut işveren olarak işin görülmesini talep ederken, işçi somut işveren, tüzel kişinin en üst düzeyde talimat verme yetkisine sahip olan organıdır. Tüzel kişilerde yönetim ve temsil yetkisi kendisine devredilen yönetim kurulu üyesi veya üçüncü bir kişi de somut

[111]Elbir, s.34; Ekonomi, s.50; Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları,** Yenilenmiş ve Gözden Geçirilmiş 9.Bası, İstanbul: Beta Yayınevi, 2018,s.58; Süzek, s.149; Taşkent, s.61; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s.28; Narmanlıoğlu, s.111;Mollamahmutoğlu, s.132; E.Murat Engin, **Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren,** Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları:25, 1993,s.117-118; Süzek,s.143; Günay,s.88; Kaplan, s.53.

işverendir. Bazı ticaret şirketlerinde ve adi şirkette şirketin yönetim ve temsil yetkisi kendisine devredilen ortak da somut işverendir[112].

Bu ayrım, hukuki ve cezai sorumluluğun tespiti açısından önemlidir. Hukuki sorumluluk, iş görme ediminin alacaklısı olan soyut işverene; cezai ve idari sorumluluk ise kural olarak düzenleme yapma ve talimat verme yetkisine sahip somut işverene aittir[113]. Örneğin anonim şirketlerde cezai sorumluluk, cezaların şahsiliği ilkesi gereği yönetim ve talimat verme yetkisine sahip olan ve suçu oluşturan fiili gerçekleştiren somut işverene ait olmaktadır[114]. Doktrinde Ekmekçi ve Yiğit ise bir kimsenin işvereni en üst düzeyde temsil etmesinin onu hukuken işveren konumuna getirmeyeceğini, onun tüm işlemlerinden doğan tüm hak ve borçların yine işverene ait olacağı gerekçesiyle somut işveren-soyut işveren şeklinde yapılan ayrımı doğru bulmamaktadır[115]. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal'a göre işveren sıfatı, iş sözleşmesinin tarafı olma koşuluna bağlandığı için somut ve soyut işveren ayrımının hukuki değil sosyolojik bir anlam taşımaktadır[116].

B.İşveren Vekili

1.Genel Olarak

İşletmelerin ve iş hacminin genişlemesi çerçevesinde işverenin işi tek başına yönetmesi, kanunlardan ve sözleşmelerden doğan yükümlülüklerin yerine getirmesi ve işverenin tüzel kişi olması halinde yönetim kurulunun sürekli olarak işin başında bulunup işi bizzat yönetme ve izlemesinin yaratacağı zorluklar ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle işletmelerde uzmanlaşma, kişisel bağlılıktan kaynaklanan yetkilerini kullanabilecek ve yükümlülüklerini yerine getirebilecek durumda olmama gerekçeleriyle işyerinde yönetime yardımcı olması için işveren vekili çalıştırılmaktadır[117]. Vekilin işverenin yapabileceği hukuki işlemleri yapabilmesine ilişkin olarak verilen, kapsamı işverenin iradesiyle belirlenen ve üçüncü kişilere karşı sınırlandırılabilen bir temsil yetkisi mevcuttur[118].

[112]Narmanlıoğlu, s.117: Güven ve Aydın, s.66.
[113]Süzek, s.149; Günay, s.88.
[114]Arda Bicaz, s.20.
[115]Ekmekçi ve Yiğit, s.36-37.
[116] Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.190.
[117]Süzek, s.180-181; Demircioğlu, Centel, Kaplan, s.44-45.
[118] Halil Yılmaz, **Türk İş Hukukunda Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliği,** Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2012, s.24.

Uygulamada işveren vekili ile işveren arasında vekalet sözleşmesi olduğu durumlar da görülebilmektedir[119]. Bir başka görüş uyarınca işveren vekilinin görevinin belirli veya belirsiz bir süre için işyeri ve işin mal veya hizmet üretimini yönetmek olması anlayışından yola çıkılarak işveren ile aralarında bir iş sözleşmesi bulunduğu ileri sürülmektedir. Zira bir çalışanın işveren vekili sıfatına sahip olması, Kanundan doğan işçilik haklarına zarar vermemektedir[120]. İş Kanunu m.2/5 c.2 hükmü de bu hususu doğrulamaktadır. Doktrinde işveren ile işveren vekili arasındaki hukuki ilişkinin vekalet veya şirket sözleşmesine ya da statü hukukuna dayanabileceğine dair görüşler de bulunmaktadır[121].

İşveren vekili olabilmek için yalnızca işveren tarafından kişiye temsil yetkisi tanınmış olması yeterli değildir. İşveren vekili, 4857 sayılı Kanun m.2/4 uyarınca işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimse olarak tanımlanmıştır. Kanunun uygulamasında yönetim görevini üstlenen kişilerden en yüksek buyruk ve yönerge yetkisine sahip olan işçinin işveren vekili sayılması da önerilebilir[122]. Bu konuda Tunçomağ, işyerinin yönetiminde kendisine sadece belirli görevler verilmiş olan ustabaşı, şube amiri gibi çalışanları işveren vekili olarak saymak yerine görevlerinde yetkili saymak gerektiğini ileri sürmüştür[123].

TBK m.40 uyarınca doğrudan temsil yetkisine sahip olarak işveren vekilinin yaptığı hukuki işlemler, başka bir işleme gerek olmadan işverenin hukuki alanında hüküm ve sonuçlarını doğurmaktadır. Ancak, işveren vekili yönetim konusunda kendisine verilen görev ve yetki ile sınırlı olup, işveren vekilinin yetki alanını aşan işlemlerine sonradan işveren tarafından icazet verilmedikçe bu işlemler işvereni bağlamayacaktır[124].İşveren vekiline tanınan temsil yetkisi yazılı ya da işyerinde yürütülen faaliyetten anlaşılır nitelikte olabilir[125]. Temsil yetkisi, hizmet sözleşmesine dayanmaktadır. 4857 sayılı Kanun m.2/5 uyarınca işveren vekilliği işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmayacaktır.

Deniz İş Kanununun 2.maddesinin 1.fıkrasının ç bendinde kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kimse işveren vekili olarak tanımlanmıştır. Kaptanın işveren

[119] Demircioğlu, Centel, Kaplan, s.45.
[120] Tunçomağ, s.67; Tunçomağ ve Centel, s.63;Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.235; Ekmekçi ve Yiğit, s.86.
[121] Süzek, s.190.
[122] Süzek, s.189;Demircioğlu, Centel ve Kaplan, s.45; Ekmekçi ve Yiğit, s.85.
[123] Tunçomağ, s.66; Tunçomağ/Centel, s.62.
[124]Süzek, s.189.
[125] Demircioğlu, Centel, Kaplan, s.45.

vekilliği sıfatı sınırlıdır. Bu ek sıfat, kaptanın lehine olan ve Kanundan doğan haklarından mahrum kalmasına sebebiyet vermemektedir[126]. Basın İş Kanununda işveren vekili tanımına yer verilmemiştir. Ancak Kanunun uygulamasında TBK m.40'da yer verilen genel hükümler uyarınca yasanın kapsamına girecek nitelikteki işyerlerinde işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan yazı işleri müdürü, idare müdürü gibi kişiler işveren vekili olarak kabul edilmektedir[127].

6356 sayılı Kanunun m.2/1-e hükmü uyarınca işletmenin bütününü yönetenler işveren vekilidir. Ayrıca Kanun m.2/2 uyarınca işveren vekilleri, Kanunun uygulaması bakımından işveren sayılmaktadırlar. Kanun uyarınca bir işletmeye bağlı birden fazla işyeri söz konusu olursa, bu işyerlerinde işletmenin tamamını sevk ve idare yetkisine sahip olmayıp işyerinin yönetim görevini üstlenen işçiler, işveren vekili değildir. Bankalar gibi çok sayıda şubesi bulunan işletmelerde şube müdürleri işveren vekili olarak nitelendirilemezler[128]. Kanunda işveren vekili için bu şekilde dar bir tanıma yer verilmesi, işçi sendikasına üye olabilecek çalışanların sayısını arttırmış ve çalışanların birçoğunun işveren vekili olarak sayılmasının ve işveren sendikasına üye olmalarının önüne geçmiştir[129]. 6356 sayılı Kanunda işveren vekili sayılmak için işletmenin bütününün yönetiminden söz edildiği için işveren vekilinin yönetim görevinin sınırları, 4857 sayılı Kanuna nazaran daha geniş olarak yer almaktadır[130].5510 sayılı Kanun m.12/2 hükmü uyarınca işveren vekili, işveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütününün yönetim görevini yapan kimsedir. Kanunda geçen işveren ifadesinin, işveren vekilini de kapsayacağı belirtilmiştir. İşveren vekili bu Kanunda da dar tutularak işveren vekili sayılan kimselerin sosyal sigorta mükellefiyetinden sorumlu tutulmalarının önüne geçilmek istenmiştir[131]. 6331 sayılı Kanunda işveren vekiline dair doğrudan bir tanıma yer verilmemiş olup Kanun m.3/2'de işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekillerinin işveren vekili sayılacağı belirtilmiştir[132].

Ticaret şirketlerinde genel müdürler ve müdürler işveren vekili olarak sayılırlar. Anonim şirketin yönetim ve temsil yetkisi kendisine bırakılan yönetim kurulu murahhas üyesi ise işveren sayılmaktadır. Limited, hisseli komandit ve kolektif şirketlerde kişi-organ

[126] Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 14.01.1981, E.1979/11-263, K.1981/11, www.legalbank.net, (10.09.2020).
[127] Yılmaz, s.36.
[128] Süzek, s.192; Ercüment Özkaraca, "6356 Sayılı Kanun Anlamında İşveren Vekili", **Tekstil İşveren Hukuk Eki,** no.140, Nisan 2022, s.7.
[129] Süzek, s.191; Ekmekçioğlu ve Yiğit, s.88.
[130] Demircioğlu, Centel ve Kaplan, s.45.
[131] Ekmekçi ve Yiğit, s.89.
[132] Ekmekçi ve Yiğit, s.89.

niteliğindeki ortaklar ve müdürler de işverendir. Dışarıdan seçilmiş genel müdür veya müdürlere bırakılması halinde işveren adına şirketin değişik düzeylerinde işin yönetiminde görev alan ve talimat verme yetkisi bulunan bu kişiler işveren vekili olarak nitelendirilirler[133]. İşyeri dışında işveren adına mal pazarlayan kişiler işveren vekili olarak kabul edilmemektedirler[134].

Günümüzde yargı kararlarında işletme veya işyeri hiyerarşisinde belirli bir seviyenin üzerinde, diğer işçilerden açıkça daha yüksek ücretler kazanan işveren vekilleri için "üst düzey yönetici" ifadesi kullanılmakta ve bu çalışanlar için başta fazla çalışma ücreti talepleri olmak üzere farklı kararlar verilmektedir[135].

2.İşveren Vekilinin Yönetim Hakkı

İşyerinde en yüksek talimat verme yetkisi işverene ait olmakla birlikte, işveren yönetim hakkı ve talimat verme yetkisinin bir bölümünü işveren vekiline devredebilir. 4857 sayılı Kanun m.2/4 uyarınca işveren yanında onun adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilinin talimatları, işçiler için bağlayıcıdır[136]. Bir kimsenin işveren vekili olması durumunda işçi ve yöneticilik sıfatı aynı kişide birleşir. İşçi sıfatını da taşıyan işveren vekili öğretide "yönetici işçi" olarak da adlandırılmaktadır[137].

İşveren vekili, işyeri veya işletme ile sınırlı bir alanda yönetim görevini yerine getirmektedir. Ancak, işveren vekiline işyeri dışında da geçerli olacak ve işyeri ya da işletmeye özgü bir takım yetkiler verilebilir[138]. Doktrinde iş organizasyonunda görev almak gibi geniş bir çerçevede konuyu ele alan görüş uyarınca, işyeri dışında çalışma hali de işveren vekili sıfatına sahip olmak için yeterlidir. Bu çerçevede geçici iş ilişkisi kapsamında başka bir

[133]Süzek, s.190-191; Utkan Araslı, "Ticaret Şirket Organlarının İş Kazasından Kaynaklanan Hukuksal ve Cezai Sorumluluğu", **Çimento İşveren Dergisi,** S.4, C.24, (Temmuz 2010), s.29.
[134] Ercan Güven ve Ufuk Aydın, "İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren Vekili", **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.14, S.1,(1998),s.469.
[135] Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.238-239; Yargıtay 9.H.D.08.11.2022, E.2022/11083, K.2022/14529, www.legalbank.net, (12.02.2023); Yargıtay 9.H.D.04.10.2022, E.2022/8398, K.2022/11096, www.legalbank.net, (12.02.2023); Ayrıntılı bilgi için bkz. Muhittin Astarlı, "Üst Düzey Yöneticilerin Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma Ücreti Talepleri (Yargıtay Kararlarına Genel Bir Bakış)", **Prof.Dr.Tankut Centel'e Armağan,** İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, No:5006/720, İstanbul, 2011,s.56 vd.; Yılmaz, s.97 vd.
[136] Süzek, s.86; Taşkent, s.64.
[137] Akyiğit, s.62.
[138] Aydemir, s.86.

işverenin yanında istihdam edilen işçi veya işçilere diğer işçileri yönetme yetkisinin tanınması halinde ürün tanıtımcıları, gazete dağıtıcıları işveren vekili sayılabilirler[139].

C.Üçlü İş İlişkileri Çerçevesindeki Talimatlar

1.Franchise Sözleşmeleri Bakımından Talimat Verme Yetkisi

Franchise sözleşmeleri doktrinde, bir iş zinciri kuran kişinin, çerçevesini belirlediği zaman, koşul ve sınırlarla, mal ve hizmetlerin sürümüne destek amacıyla belirli bir ücret karşılığında; zincire katılan bağımsız gerçek veya tüzel kişileri, fikri ve sınai bir takım hakları ile bilgi ve destek sağlamak suretiyle imtiyaz altına almayı kabul ettiği her iki tarafa borç yükleyen, ivazlı, rızai, sürekli borç ilişkisi doğuran bir çerçeve sözleşme olarak tanımlanır[140]. Türkçede karşılığı bulunmadığı için franchise sözleşmesi ya da franchising olarak kullanılır. Sözleşmenin tarafları franchise veren ve franchise alan olarak adlandırılır[141]. Franchise veren tarafından franchise alanın üretim, satım ve hizmet verme süreçlerinde uyacağı kuralları kesin bir biçimde belirlemesi, acentelik ve tek satıcılık sözleşmeleriyle karşılaştırıldığında franchise sözleşmesinin iş sözleşmesiyle en fazla benzerlik gösteren sözleşme türü olduğunu ortaya koymaktadır[142].

Doktrinde Yücel Bodur, franchisinglerin, birlikte işverenlik teorisi kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini ileri sürmüştür. Bu görüşe göre eğer franchise veren franchise alanın işçilerine karşı bir işveren gibi davranıyor, yönetim hakkını kullanıyor ve işveren olmaktan kaynaklanan yetkilerini kullanıyorsa birlikte işverenlik söz konusu olmaktadır. Franchise veren eğer hangi işçinin işe alınacağını belirliyor, işçiye doğrudan işi ile ilgili emir ve talimat veriyor, işyeri kurallarını belirliyor, işçinin çalışma koşullarını değiştiriyor, işçilere disiplin cezası uyguluyor ve işçilerin iş sözleşmesini feshetmek gibi işverene ait yetkilerin önemli bir kısmını yoğun bir biçimde kullanıyorsa birlikte işveren olarak kabul edilecek ve işçilik alacaklarından franchise alan ile beraber sorumlu olacaktır. Ancak, franchise veren

---

[139] Ercan Akyiğit, **4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi: İçtihatlı ve Açıklamalı: Madde 1-31**, 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2008, s.78.

[140]Osman Berat Gürzümar, **Franchise Sözleşmeleri,** İstanbul: Beta Yayınevi, 1995, s.10; Çiğdem Kırca, **Franchise Sözleşmesi,** Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, 1997, s.20; Pınar Altınok Ormancı, "Franchise Sözleşmesinin Haklı Sebeple Feshinde Hzmet ve Adi Ortaklık Sözleşmelerine İlişkin Hükümlerden Yararlanılıp Yararlanılamayacağı Sorunu, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, Y.4, S.13,Nisan 2013, s.378; Fikret Eren, **Borçlar Hukuku Özel Hükümler,** 2.Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları, 2015, s. 901-902.

[141] Eren, s.897.

[142]Abdullah Erol, **Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İşçi Benzeri Çalışan Kavramı,** Ankara: Gazi Kitabevi, 2021, s.74.

doğrudan franchise alana sözleşmenin sınırlarını aşacak nitelikte talimat veriyorsa franchise sözleşmesinin geçerli olup olmadığı tartışılmalıdır[143]. Böyle bir durumda birlikte işverenlik değil, tek başına franchise verenin işverenliği söz konusu olabilecektir.

2.Şirketler topluluğunda talimat yetkisi

Şirketlerin birleşmesi ve şirket grupları oluşturularak sermayenin yoğunlaşması amacına ulaşılır[144]. Her biri birbirinden bağımsız tüzel kişiliğe ve hukuki varlıklara sahip şirketlerden oluşan holdingler ve şirket topluluklarında çalışanların iş sözleşmesinin tarafı şirkettir. Holdinge bağlı şirketler hukuken ayrı ayrı işveren olarak görülmektedir[145].

İşçi, birden çok şirketin emir ve talimatlarına bağlı olarak çalışıyorsa, aynı edimi birden çok şirkete ifa eden işçinin bunların hepsine tek bir iş sözleşmesiyle bağlı olduğu, eğer her bir şirkete ifa edilen edimler farklı nitelikte ve birbirinden ayırt edilebilir nitelikteyse her birine ayrı bir sözleşmeyle bağlı olduğu kabul edilmektedir. Bir işletme bütününden bahsedilemiyorsa işverenin yönetim hakkı ölçüt alınarak işveren tespiti yapılmalı, işçi üzerinde yönetim hakkını kullanan şirket, işçinin sözleşmeyle bağlı olduğu şirket ile beraber değerlendirilerek birlikte işveren sayılmalıdır. Burada önemli olan husus, yönetim hakkının kullanılmasıdır[146].

3.Geçici İş İlişkilerinde Talimat Verme Yetkisi

a. Genel Olarak

Özel istihdam büroları, ilk olarak 18.yüzyılda sanayi devriminin yaşandığı yıllarda kitle üretim yöntemleri aracılığıyla üretim yapılmaya başlanmasının sonucu olarak işgücüne olan talepte görülen hızlı artışın karşılanması amacıyla tarih sahnesine çıkmıştır. Sosyal devlet anlayışının yerleşmemiş olduğu bu dönemlerde iş aracılığı faaliyetleri, öncelikle dini kurumlar, yerel yönetimler, sendikalar ve özel bürolar aracılığı ile yürütülmüş, ancak sonra bu aracılık işçi simsarları tarafından kötüye kullanılmıştır. Bu şekilde işçilerin emeğinin

[143] Yücel Bodur, s. 196-197.
[144]Engin, *İşveren,* s.198.
[145] Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku Uygulamaları,** 7.Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019, s.7.
[146]Engin, *İşveren,* s.208-209; Sedef Koç, **Şirket Gruplarında İş İlişkileri,** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi SBE. İstanbul, 2003, s.17.

sömürülmesini engellemek için devlet iş piyasasına müdahale etmiş ve 20.yüzyılın sonlarına kadar devam eden iş aracılığında tekelci anlayış devam etmiştir[147]. Ancak bu anlayışın yanı sıra daha sonraki yıllarda her ne kadar yasal olmasa da özel istihdam büroları Fransa'da ve bazı gelişmiş Avrupa ülkelerinde 1924 yılından itibaren varlık bulmuştur. Özellikle 1929 dünya ekonomik krizinin yarattığı sosyo-ekonomik olayların etkisi ile işsizlik sorununun büyümesine engel olmak için İkinci Dünya Savaşı'nın bitmesini takip eden yıllarda, günümüzde Avrupa Birliği'nde yer alan birçok gelişmiş ülkede, 1940 yılından itibaren iş aracılığı yapmak üzere kurulmuş özel istihdam büroları faaliyet göstermiştir[148].

İşçilerin emeğinin korunması için istihdam büroları adı verilen kuruluşlarda iş aracılığı faaliyetlerinin sadece devlet eli ile yürütülmesine izin verilen ve *"monopol sistemi"* olarak adlandırılan bu sistem, öncelikle devletin işçileri koruyucu yasal düzenlemeler getirmesi, daha sonra kamu istihdam kurumları oluşturmasıyla gelişmiştir. Ancak, küreselleşmenin etkisiyle sürekli olarak değişen ve gelişen koşullara uyum sağlamakta zorlanan monopolcü sistem yıllar içinde zayıflamış ve bunun sonucunda özellikle 90'lı yıllarda birçok ülke istihdam piyasalarında yaşanan değişiklik sonucunda, özellikle nitelikli işçilerin işsiz kalmasının önlenmesi ve işverenlerin esneklik taleplerinin karşılanması amacıyla özel istihdam bürolarının faaliyetlerine izin verilmiştir[149]. 20'nci yüzyılın son on yılından itibaren Dünya'da görülen dinamik iş gücü piyasasının varlığı için özel istihdam büroları kurulması gerekli görülmüştür. Sosyal devlet anlayışı terk edilerek pek çok ülkede devletin ekonomik hayattan çekilmesi, sadece düzenleyici ve denetleyici konuma sahip olması, devletin ekonomide küçülmesi ve bu şekilde iş ve işçi bulma hizmetlerindeki tekelin kalkması sonucunda, belirli bir sözleşme çerçevesinde işverenlerden alınan bir ücret ya da komisyon karşılığında işgücü piyasasında iş arayanlarla, eleman arayanlar arasında aracılık hizmeti sağlayan, işsizlerin iş bulması için yardımcı olan ve halen çalışanları sağlayacağı eğitimlerle geleceğin iş koşulları için hazırlamak amacıyla eğitim programları sunan özel istihdam büroları piyasada yerini almıştır[150].

[147]Cihan Selek Öz, "4857 Sayılı İş Kanunu Döneminde İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri", **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.21,S.5-6, (2008), s.18.
[148]Aslı Beyhan Acar**, Geçici İstihdam Büroları'nın Çalışma Yaşamı Açısından Önemi ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul, 2011, s.1.
[149] İsmail Bircan, "Türkiye'de İstihdam Sorunu, İŞKUR Yasası ve Özel İstihdam Büroları" **İşveren Dergisi,** Mart-Nisan, (2000), s.13.
[150] TİSK,"Türkiye'de İş ve İşçi Bulma Hizmetlerinin Çağdaş Bir Yapıya Kavuşturulması ve Özel İstihdam Büroları", **İşveren Dergisi,** C.38, S.7, Mart-Nisan,2000), s.5-6.

b. Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi

4857 sayılı Kanun m.7/2 uyarınca mesleki anlamda geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumu'ndan izin alınarak kurulan bir istihdam bürosunun, işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devriyle kurulmaktadır. Düzenleme uyarınca geçici iş sözleşmesi kurulabilecek haller şunlardır: Kanun'un 13.maddesinin beşinci fıkrası ile 74.maddesinde belirtilen haller, işçinin askerlik hizmeti halinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer durumlar, mevsimlik tarım işleri, ev hizmetleri, işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işler, iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıktığı durumlar, işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artış gösterdiği durumlar ve mevsimlik işler dışında dönemsellik arz eden iş artışları. Kanun m.7/3 uyarınca büro işçisiyle geçici iş ilişkisi kurulabilecek süreler düzenlenmiştir. Buna göre Kanun'un 13.maddesinin beşinci fıkrası ile 74.maddesinde belirtilen haller, işçinin askerlik hizmeti halinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer durumların devam ettiği süre boyunca, mevsimlik tarım işleri ve ev hizmetlerinde süre sınırlaması olmaksızın, diğer hallerde ise en fazla dört ay için sözleşme yapılabilir. Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hali dışında diğer durumlarda geçici iş ilişkisi sözleşmesi toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir. Düzenlemede geçici işçi çalıştıran işverene sınırlama getirilmiş, belirtilen sürelerin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramayacağı belirtilmiştir[151]. İşverenin, geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştırabileceği işçi sayısı açısından da Kanunda sınırlama getirilmiştir. Kanun m.7/6 uyarınca, işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesi geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artış göstermesi durumunda geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemeyecektir. İşyerinde on veya daha az işçi çalıştırılıyorsa beş işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilmektedir. Söz konusu geçici iş ilişkisi kurulacak hallerin, sürelerin ve çalıştırılacak işçi sayısının yasa ile sınırlanmasındaki amaç, geçici iş ilişkisinin istisna olarak kurulması ve sürekli istihdam olarak görülmesinin engellenmesidir[152].

[151] Bu konuda Odaman, geçici iş ilişkisi kurulan iş için aynı veya farklı bir işçiyle altı aylık süre boyunca geçici iş ilişkisi kurulamayacağını belirtmektedir. Serkan Odaman, "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması", **Sicil İHD**, Ocak 2017, S.36, s.48.

[152] Ercüment Özkaraca, "Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi", **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2016 Yılı Toplantıları**: **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 21. Toplantısı**, 03-04 Haziran 2016, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2018, s.68, dn.40.

Geçici işçinin işvereni, özel istihdam bürosudur. Ancak, işçinin geçici işverene devriyle birlikte özel istihdam bürosunun yönetim hakkı geçici işveren lehine sınırlanmaktadır. Geçici işverenin yönetim hakkının sınırları da bu durumla paralel olarak sınırlanmaktadır[153]. Konumuz itibariyle bu ilişkide özel istihdam bürosu, geçici iş ilişkisinin üç taraflı yapısı uyarınca işin görülmesini isteme hakkını, geçici işverene devrettiği için geçici işveren işçiye işin görülmesi, işyeri düzeni ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik işçinin davranışlarına ilişkin, eşitlik ilkesine uygun olarak, talimat verme hakkına sahiptir[154]. Örneğin, geçici işveren, işçinin işyerinde çalıştırıldığı süre içinde işyerine giriş çıkışı, işyerine girerken veya işyerinden ayrılırken yapılacak kapı kontrolleri, işyerinde sigara kullanımı, ara dinlenmesi, işyerinde çalışırken giyebileceği kıyafetler ve kılığına yönelik talimatlar verebilir[155]. Nitekim bu husus, Kanun m.7/9-a ve Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği[156] m.9/1-a. hükmünde de düzenlenmiş, geçici işverenin işin gereği ve işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak büro işçisine talimat verme yetkisine sahip olduğu yasal güvenceye oturtulmuştur. 6715 sayılı Kanunun birinci maddesinin gerekçesinde söz konusu geçici işveren tarafından verilecek talimatların özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılan sözleşmeye uygun olması gerektiği, talimat verme hakkının işin gereği ve sözleşme hükümleriyle kısıtlı olacağı belirtilmiştir[157]. Bu konuda doktrinde de geçici işverenin büronun emir ve talimat verme yetkisini kullanacağı için iş sözleşmesinde söz konusu yetkinin belirlenen çerçevesiyle bağlı olacağı ileri sürülmektedir[158]. Doktrinde Çopuroğlu, işin niteliğine uygun düştüğü ölçüde hem geçici işverenin hem de özel istihdam bürosunun işyeri düzenine ilişkin işçi davranışlarına yönelik olarak talimat verebileceğini belirtmiştir. Bu duruma örnek olarak geçici işçinin özel istihdam bürosunun otoparkını kullanırken büronun, geçici işyerinin otoparkını kullanırken geçici işverenin emir ve talimatlarına uymakla yükümlü olması hali verilmektedir[159].

[153] Çağlar Çopuroğlu, **Mesleki Geçici İş İlişkisi,** Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022, s.153-154.
[154] Süzek, s.306; Berna Öztürk, "Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulan Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinde Tarafların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri", **İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II,** Editör: Prof. Dr. Kübra Doğan Yenisey ve Arş. Gör. Seda Ergüneş Emrağ, İstanbul: Beta Yayınevi, 2017, s.234 (Kıs.Özel İstihdam Büroları).
[155] Berna Öztürk, **İşçinin Talimatlara Uyma Borcu,** İstanbul: Onikilevha, Eylül 2021, s.133.
[156] 11.10.2016 tarih ve 29854 sayılı RG.
[157] www.tbmm.gov.tr%2Fsirasayi%2Fdonem26%2Fyil01%2Fss170.pdf&chunk=true, (Erişim Tarihi: 20.02.2022).
[158] Ali Güzel ve Hande Heper, "Sürekli İstihdamdan Geçici AtipikİstihdamA!.. Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi", **Çalışma ve Toplum Dergisi,** S.52, 2017/1, s.42.
[159] Çopuroğlu, s.154.

İşçinin iş sözleşmesiyle bağlı olduğu özel istihdam bürosu, işçinin iş görme borcu dışında kalan yıllık izin hakkının kullanımı gibi konularda yönetim hakkı kapsamında işçiye talimat verme hakkına sahiptir[160].

Geçici işverenin yönetim yetkisine sahip olması geçici işçi ile aralarında bir iş sözleşmesi yaratmamaktadır[161]. Zaten geçici işveren, hukuken işveren niteliğini haiz değildir[162]. Konu ile ilgili olarak Kanun m.7/9-a ve m. 7/14'de yer verilen düzenlemeler uyarınca geçici işveren ve geçici işçi arasındaki ilişkinin iş sözleşmesi benzeri bir ilişki vardır[163].

Eğer özel istihdam bürosu ile geçici işverenin talimatları birbirleriyle çelişirse bu durumda işçi itaat borcu gereğince özel istihdam bürosunun talimatlarını yerine getirecektir[164].Geçici işçinin, söz konusu talimatlara uymaması halinde geçici işverenin, talimat verme yetkisinin bir uzantısı olarak, iş sözleşmesinin feshi dışında, disiplin yaptırımlarını uygulama hakkı bulunmaktadır[165].

Geçici işçilerin yıllık ücretli izin kullanımı hususunda Yönetmelik m.14 uyarınca aksi kararlaştırılmadıkça özel istihdam bürosu yetkilidir. Bu durumda geçici işçiye yıllık ücretli iznin kullanılmasıyla ilgili talimat verme yetkisi geçici işverene geçebilir.

c. Holding Bünyesinde Geçici İş İlişkisi (Meslek Edinilmemiş Geçici İş İlişkisi)

4857 sayılı Kanunun 7.maddesinin son fıkrasında işçinin devir esnasında yazılı rızasının alınması kaydıyla holding bünyesinde veya aynı şirketler grubuna bağlı başka bir işyerinde çalışması için devredilmesi, meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi olarak

---

[160] Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.261;Ercan Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi,** Ankara: Kamu-İş Yayınları,1995, s.140; Ömer Ekmekçi, "4857 Sayılı İş Kanun'unda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi", **Legal İSGHD,** C.1, S.2, 2004, s.376; Ünal Narmanlıoğlu, "İşverenin Emir ve Talimat Verme Yetkisinin Geçici Süre ile Sınırlı Olarak Başkasına Devredilmesi (Ödünç İş İlişkisi)", **Sicil İHD,** Yıl 6, S.23, s.18; Nurşen Caniklioğlu, "Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları", **Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Vefa Toplantıları II, Prof.Dr.Nuri Çelik'e Saygı",** İstanbul: Legal Yayınevi, 2008, s.140 (Kıs.Geçici İş İlişkisi);Yasemin Başmanav, "Ödünç İş İlişkisi", **Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan. İÜHFM**. Cilt 74, Özel Sayı,2016, s.147; Civan, s.595;Ş.Esra Baskan, "Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi", **GÜHFD,** C.XXI, S.2, 2017, s.26.

[161]Odaman, Ödünç İş İlişkisi, s.43.

[162] Süzek, s.157.

[163] Orhan Ersun Civan, "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi", **AÜHFD,** C.66, S.2, 2017, s.333-334.

[164] Çopuroğlu, s.154.

[165] Öztürk, Özel İstihdam Büroları, s.234.

tanımlanmaktadır. Bu ilişki en çok on sekiz ay için kurulabilir. Geçici işçi ve asıl işveren arasında iş sözleşmesi, geçici işçi ile geçici işveren arasında ise iş ilişkisi benzeri bir hukuki ilişki bulunmaktadır. Zira, işçi geçici işverenin iş organizasyonu bünyesinde iş görme edimini gerçekleştirmektedir[166]. İş görme borcunun sınırı, asıl işverenle olan iş sözleşmesidir. Bu kapsamda işçinin iş görme borcunu yerine getireceği kişi değişmekle birlikte borcun içeriği değişmediği için işçiden başka bir işin ifasını isteme hakkına sahip değildir. İşçi, iş sözleşmesinin içeriğine göre yapmakla yükümlü olduğu işi yapmaya devam edecektir. Ayrıca, doktrinde geçici işverenle ödünç veren işveren arasındaki işçi sağlama sözleşmesinde geçici işverenin talimat verme hakkına dair düzenleme getirilmişse, işçinin kararlaştırılan sınırlamaları aşan talimatlara uymakla yükümlü olmadığı, ancak bu hususta bir sınırlama getirilmemişse geçici işverenin ödünç veren işverenin yönetim hakkı kapsamında talimatlar vereceği ileri sürülmektedir[167]. Eğer, geçici işveren bu sınırlamaları aşarsa, geçici işçi çalışma koşullarında esaslı değişiklik gerekçesiyle haklı fesih yoluna gitme hakkına sahip olacaktır[168]. Bu konuda Caniklioğlu, somut olayın özelliğine göre işçinin öncelikle kendi işverenini bilgilendirmesini, eğer ödünç veren işveren bu konuda bir önlem almazsa işçinin fesih hakkını kullanabileceğini belirtmektedir[169].

İşin gereği ve ilişkinin niteliği uyarınca işçiye talimat verme hakkı, geçici işverene aittir. Bu kapsamda geçici işveren hem işin görülmesine hem de işyeri düzenine ilişkin emir ve talimat verebilir[170]. İşin görüleceği yere göre geçici işverenin talimat verme hakkının sınırı şekillenmektedir. Hem geçici işveren hem de ödünç veren işveren, işçiye talimat verme yetkisini paylaşmaktadır. Ödünç alan işveren yetkisini iş görme borcunun ifasıyla sınırlı olarak kullanmakta, diğer noktalarda ödünç verenin yetkisi devam etmektedir. Bu kapsamda, ödünç alan işveren işin gereği olarak işten çıkarma cezası dışında kalan ve işyeri düzeniyle ilgili işyeri kurallarıyla ilgili disiplin cezaları verme yetkisine sahiptir[171].

[166] Caniklioğlu, Geçici İş İlişkisi, s.126-127.
[167] Akyiğit, s.140.
[168]Osman Güven Çankaya ve Şahin Çil, **İş Hukukunda Üçlü İlişkiler,** Ankara: Yetkin Yayınları, 2011, s.155.
[169]Caniklioğlu, Geçici İş İlişkisi, s.139-140, dn.80.
[170] Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.358.
[171]Narmanlıoğlu, Ödünç İş İlişkisi, s.18; Öztürk, s.136.

4. Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisi

Türk hukukunda 4857 sayılı Kanunun 2. maddesinin 6. ve 9. fıkraları ile Alt İşverenlik Yönetmeliğinde[172] bir işverenin işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişki asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak tanımlanmaktadır. Bu kapsamda işyerindeki mal ve hizmet üretimine ilişkin asıl veya yardımcı iş dışında bir işin üstlenilmesi alt işverenlik kapsamında değerlendirilmemektedir[173]. Bazı durumlarda işin niteliği gereği işyerinde, işyerinin coğrafi sınırları içerisinde yapılması mümkün olmadığında da alt işverenlik ilişkisinin varlığı kabul edilmektedir[174].Asıl işveren ve alt işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak 4857 sayılı Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden birlikte ve müteselsil olarak sorumludur.

Alt işverenlik ilişkisinde, üçlü bir yapı söz konusudur. Asıl işverene ait işyerinde, asıl işveren işçileri ile alt işveren işçilerinin bir arada asıl işverene ait işyerinin bir bölümü veya eklentilerinde çalışmasıyla oluşturulan istisnai bir hukuki ilişki vardır[175]. Asıl işveren ve alt işveren arasındaki hukuki ilişkinin, eser (istisna), taşıma, kira veya atipik bir sözleşme olan hizmet alım sözleşmesine dayandığı görülmekle birlikte 4857 sayılı Kanun m.2/6 da yer alan unsurları taşıyan bir sözleşme yeterlidir[176].

Asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişki bir hizmet sözleşmesi değildir. Asıl işverenin alt işveren işçileri üzerinde de yönetim hakkı yoktur. Alt işverenin kendisine ait olan yönetim hakkını asıl işverene devretmesi yönünde yapılacak sözleşmeler de geçersiz olacaktır[177]. Doktrinde asıl işverenin alt işveren işçileri üzerindeki yönetim hakkı açısından görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Bir görüşe göre, her iki işveren yalnızca kendi işçilerine karşı talimat verebilir. Alt işveren, asıl işverenden bağımsız bir işveren olarak iş sözleşmesine

[172] 27.09.2008 tarih ve 27010 sayılı RG.
[173] Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.104.
[174] Talat Canbolat, **Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri,** İstanbul: Kazancı Hukuk Yayımları, 1992, s.24,26-27; Sarper Süzek, "Alt İşveren İlişkisinin Kurulması", **Legal İSGHD,** S.25, 2010, s.15-16; M.Polat Soyer, "4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sonuçları", **Sicil İHD,** S.1, Mart 2006, s.18.
[175] Ali Güzel, "İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları", **Çalışma ve Toplum,** S.1, 2004/1, s.38. (Kıs. Alt İşveren).
[176] Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.98-99.
[177] Osman Güven Çankaya, "Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı, Uygulamada Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Sorunlar", **Kamu-İş**. C.6,S.4,2002, s.14.

dayanarak işçilerine işin nerede, ne zaman, nasıl yapılacağına ve işyerindeki davranışlarına yönelik talimatlar verebilir. Asıl işveren ise, işe ilişkin müdahale etme, işçiye talimat verme veya ücret ve izin gibi işçilik haklarını belirleme gibi konularda talimat verme yetkisine sahip değildir. Asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı birlikte ve müteselsil sorumluluğu, asıl işvereni alt işverenin işçilerine karşı işveren konumuna getiremeyecektir. Aksi halde asıl işverenin yönetim hakkına dayanarak alt işveren işçilerine emir ve talimat vermesi, alt işveren ilişkisinin muvazaalı sayılmasını gerektiren hallerden biri olarak görülmektedir[178]. Aydınlı, asıl işverenin kanun gereği alt işveren işçilerinden müteselsil sorumlu olması, alt işveren işçilerinin fiziki ve hukuki açıdan işyeri üzerinde yetkili ve sorumlu olan asıl işverene ait bir işyerinde çalışması gibi olguları ileri sürerek asıl işverenin yönetim hakkının içeriğinin farklılaşması gerektiğini belirtmektedir. Ancak, asıl işveren bu hakkını, kendi işçilerine kullandığı genişlikte kullanamayacaktır[179]. Bu konuda Başbuğ'a göre, işverenin edim ilişkisinden kaynaklanmayan, ancak borç ilişkisinden doğan disiplin yetkisi, alt işveren işçisi ile asil işveren işçisi arasında disiplin yetkisini doğuran edimden bağımsız bir borcu ortaya koymaktadır[180].Bu kapsamda Yargıtay, asıl işverenin denetim yetkisi, işyeri güvenliği ve işçilik alacaklarına karşı müteselsil sorumluluğu ve işyerinin niteliğini dikkate alarak idari ve teknik şartnamelerde yüklenicinin eleman seçiminde ve değişikliğinde idarenin uygun görüşünü alacağına, görev yerlerinin yüklenicinin bilgisi olmadan değiştirilemeyeceğine, yıllık izin kullanma sürelerinin belirlenmesi, yüklenicinin eleman seçiminde ve değişikliğinde, işten çıkarmalarda idarenin bilgisi ve isteği doğrultusunda hareket edileceğine dair düzenlemelere yer verilebileceğini belirtmiştir[181].

Konu iş sağlığı ve güvenliği açısından ele alındığında, her ne kadar alt işveren işçiyi gözetme borcunun gereği olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almakla yükümlü olsa da

---

[178] Soyer, s.22-23; Hamdi Mollamahmutoğlu, "4857 sayılı Yeni İş Kanun'unun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler", **Kamu-İş,** C.7, S.4, 2004, s.5; Ünal Narmanlıoğlu, "Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinden Doğan Sorumluluklar", **Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Vefa Toplantıları II, Prof.Dr.Nuri Çelik'e Saygı",** İstanbul: Legal Yayınevi, 2008, s.61.

[179] İbrahim Aydınlı, **Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu,** Güncellenmiş 5. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021, s.316-317; "*Asıl işveren- alt işveren ilişkisinde, alt işveren üstlendiği işi, sözleşme koşulları doğrultusunda, ama kendi adına ve bağımsız bir biçimde yürütür. Bir başka anlatımla, yönetim hakkı tamamen kendi yetkisindedir. Asıl işverenin sadece denetim yetkisi vardır."* Yargıtay 9.H.D., 05.04.2007, E.2007/1264, K.2007/9480; *"Asıl işverenin kendi işuyerinde çalıştırılan alt işveren işçilerinden müteselsil sorumlu bulunan ve işin yürütümünün sağlıklı olmasından birinci derecede sorumluluğu bulunan kişi olması sebebiyle denetleme yetkisi kapsamında kalan emir ve talimat verme yetkisi olduğunun kabulü gerekmekte olup, salt bu kapsamdaki emir ve talimat ile izinlerin kadrolu birim amirince ayarlanması gerekçe gösterilerek muvazaaya ilişkin tespit yerinde olmadığından davanın kabulü yerine reddi hatalı olup bozmayı gerektirir."* Yargıtay 22.H.D. 16.02.2015, E.2015/1542, K.2015/4926 (Legalbank.net)

[180] Aydın Başbuğ, **Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları,** Ankara: Tes-Is EgitimYayinlari, 1999, s.245.

[181] Yargıtay 9.H.D. 27.05.2010 E.2010/18030, K.2010/15022; Yargıtay 22.H.D 31.10.2011, E.2011/702, K.2011/3698;Yargıtay 22.H.D.04.11.2011, E.2011/581, K.2011/3934; Yargıtay 22.H.D 03.04.2012, E.2011/14211, K.2012/6200; Yargıtay 22.H.D 20.03.2012 E.2011/12942, K.2012/4927;Yargıtay 22.H.D.10.07.2012, E.2012/2198, K.2012/16427; Yargıtay 7.H.D.04.11.2014, E.2014/13110, K.2014/20086 (lexpera.com.tr)

doktrinde işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almak hususunda alt işverenin fiziken etkili ve hukuken yetkili olmasının beklenmesinin hakkaniyete aykırı olacağı, hukuken söz konusu önlemleri etkili bir şekilde alabilecek tek kişinin asıl işveren olduğu ileri sürülmektedir[182]. Alt işveren işçileri de asıl işverenin bu talimatlarına uymakla yükümlüdür.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin konuyla ilgili olarak verdiği kararında tehlikeli maddeler üreten bir işyerinde işverenin disiplinini sağlamak için alt işveren işçisine yönelik olarak sıkı kayıtlar koyması ve emniyet tedbirleri ile ilgili hassas davranması, işyerinin tehlikeden uzak kalması için bazı yetkilere sahip olması mümkün görülmektedir[183].

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik[184] m.5/3 uyarınca, her ne kadar asıl işverenin alt işveren işçilerine iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermesi zorunlu değilse de alt işveren, çalışanların bu eğitimi aldıkları hususunda asıl işvereni bilgilendirmekle yükümlüdür. Asıl işveren de söz konusu eğitimin alındığına dair belgeleri kontrol etmelidir. Yönetmelik m.5/4 hükmü uyarınca eğer, işyeri tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alıyorsa alt işveren işçilerine yapılacak işlerde meydana gelebilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren bir eğitimin verildiğine dair belge olmaksızın söz konusu işçiler işe başlatılamazlar. Alt işveren işçilerine, yapılan iş değişmeden yeni bir işyerinde çalışacaklarsa bu durumda Yönetmelik m.6/7 hükmü uyarınca temel eğitim programı tekrarlanmadan yeni işyerine özgü riskler ile korunma tedbirlerini içeren konularda çalışma yeri veya iş değişikliği, iş donanımının değişmesi, yeni teknolojilerin uygulanması gibi durumlar nedeniyle oluşacak risklerle ilgili eğitim verilmektedir. Asıl işveren, işçinin daha önceki işyerinde temel eğitimi tamamladığına dair belgelerin kontrolünden sorumlu tutulmuştur. Tehlike sınıflarına göre alınan eğitimler ortaya çıkan yeni riskler de göz önüne alınarak tekrarlanmaktadır.

6331 sayılı Kanun m.4/1-b uyarınca asıl işveren,4857 sayılı Kanun m.2/6 ile 5510 sayılı Kanun m.12/6 hükmünden doğan işverenlerin birlikte ve müteselsil sorumluluğu uyarınca alt işveren işçilerinin iş sağlığı ve güvenliği talimatlarına uyup uymadığını da denetleme hakkına sahiptir[185].

---

[182] Aydınlı, Sosyal Temas, s.176, 180.
[183] Yargıtay 9.H.D.18.11.1997, E.1997/16673, K.1997/19164, legalbank.net, (15.09.2020).
[184]15.05.2013 tarih ve 28648 sayılı R.G.
[185] Ömer Ekmekçi, "Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde İSG Uygulamaları", **Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu Tebliğleri Kitabı**, s.25.

Alt işveren işçilerinin asıl işverene yönelttikleri tazminat taleplerinin bir sonucu olarak da asıl işveren iş sağlığı ve güvenliği açısından sorumluluğu bulunan hususlarda alt işveren işçilerine emir ve talimatlar verebilir[186].Bu noktada alt işverenlik sözleşmesinde asıl işverenin alt işveren işçisinin eğitimsiz olması veya ileride yapılacak eğitimde başarısız olan işçinin değiştirilmesini, çalıştırılacak işler açısından belirli kıstaslar koyması ve işçilere dar görüş bildirmesi ilişkiyi muvazaalı hale getirmemektedir[187].Bu kapsamda asıl işveren, alt işveren işçilerine karşı iş sağlığı ve güvenliği alanında talimatlar verebilir.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m.6/son hükmü uyarınca alt işvereni değiştiği halde alt işveren işçilerin yıllık ücretli izin hakkı aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanmaktadır. Alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin süresinin kullanılıp kullanılmadığının kontrol edilmesi ve yıl içinde kullanılmasını sağlamak asıl işverenin sorumluluğundadır. Alt işveren, tutmakla yükümlü olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini de asıl işverene vermek zorundadır.

III. TALİMATIN ÇEŞİTLERİ

A.Talimatın Yöneldiği Amaç Bakımından Değerlendirilmesi

1.İş Görme Borcuna İlişkin Talimatlar

a. Çalışma Süreleri Bakımından

Çalışanın, işverenin emrinde bulunduğu ve işverenin yönetim yetkisini kullandığı süre, iş hukukunda çalışma süresi olarak tanımlanmaktadır. Bu kapsamda, işçiler işverenin talimatlarına uygun olarak ve denetimi altında belirli veya belirsiz süreyle çalıştırılmaktadır[188]. İşçinin iş görme borcunu ne zaman ve ne süreyle ifa edeceği, işçinin işe başlama ve işi tamamlama süreleri, ara dinlenme süreleri, postalar halinde çalışmalarda hangi

[186]Taşkent, s.62-63; Gaye Baycık, "Rödövans Sözleşmesinin Hukuki Niteliği ve Tarafların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, **Prof. Dr. SarperSüzek'e Armağan**. C.2, İstanbul: Beta Yayınevi, 2011, s.1933; Mevzuatta asıl işverene alt işveren işçilerine yönelik olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alması hususunda bir yükümlülük düzenlenmemiş olmakla birlikte TMK m.2 uyarınca asıl işverenin alt işveren işçilerine yönelik olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almakla yükümlüdür.

[187] Eren Yıldız, **Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri**, İstanbul Üniversitesi SBE. İstanbul, 2019, s.52.

[188] Güzel, *Bağımlılık,* s.97.

işçinin hangi zaman aralığında çalışmasına başlayıp sona erdireceği işçinin iş görme borcunun zaman bakımından kapsamıdır[189].

İşverenin emir ve talimatlarına uyma süresi, işçiye ödenecek ücret ve işverenin yönetim hakkını kullanacağı sürenin tespiti açısından oldukça önemlidir[190]. Konu Türk İş Hukuku açısından ele alındığında 4857 sayılı İş Kanununda çalışma süresine dair herhangi bir tanıma rastlanmamaktadır. İş Kanuna İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği[191] m.3 uyarınca çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçen süre olarak tanımlanmaktadır. İşçilerin fiilen işyerinde bulunmaları gerekiyorsa işveren işçinin işe giriş çıkış saatlerinin belirlemek yerine günde asgari toplam çalışma saatini belirlemekte ve işin başlangıç ve bitiş saatlerini işçinin tercihine bırakıldığı uygulamalara da yer verilebilmektedir[192].

Çalışma süresi açısından mevzuatın bir kısmı işverenin yönetim hakkını genişletmekte, bir kısmı da sınırlamaktadır. İşveren bazı durumlarda tek taraflı veya işçinin onayıyla karar alabilirken, bazı durumlarda emredici hüküm gereği karar alma hakkına sahip değildir[193].Örneğin işveren, işçinin çalışma süresinin uzunluğunu tek taraflı olarak belirleme yetkisine sahip değildir. İşçi ve işveren, bireysel veya toplu iş sözleşmesiyle çalışma süresini belirlemektedir. İşveren, yönetim hakkına dayanarak sözleşmede belirlenenin aksine bir düzenleme yapamaz. Eğer sözleşmelerde bu konuda bir düzenleme bulunmuyorsa işveren mevzuatın getirdiği sınırlamalar çerçevesinde işçinin çalışma saatlerini belirleyebilir. Alman hukukunda bu konuda esas alınan mevzuat GewO§ 106 ve Çalışma Süreleri Kanunudur (Arbeitszeitgesetz, ArbZG). İşçinin çalışmayı talep ettiği saat dilimleri söz konusu olursa, bu durumda işveren diğer işçilerin menfaatini ve işyeri veya işletmenin gereklerini göz önüne alarak işçinin talebine karşılık vermelidir[194].Ayrıca, işveren, BetrVG §87 1 (2) ve (5) uyarınca alınan işyeri kurulu ya da işletme konseyi (Betriebsrat) kararlarını ve sözleşmede yer verilen ayrıntıları dikkate almalıdır[195].

---

[189]Muhittin Astarlı, **İş Hukukunda Çalışma Süreleri,** Ankara: Turhan Kitabevi, s.88.

[190] Hamdi Mollamahmutoğlu ve Muhittin Astarlı, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerin İncelenmesi, **Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan**, C.1,İstanbul: Beta Yayınevi, 2011,s.596;Ali Köseoğlu, "Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri", **Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan,** C.1,İstanbul: Beta Yayınevi, 2011, s.971;Ercan Akyiğit, "Maden İşyerlerinde Fazla Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma", **Terazi Hukuk Dergisi,** Aralık 2014, s.345; Dursun Ateş, s.340.

[191] 06.04.2004 tarih ve 25425 sayılı R.G.

[192] Erol, s.93.

[193] Dursun Ateş, s.341.

[194]BAG, Urteil vom 23.09.2004-6 AZR 567/03 (LAG HammUrteil 28.07.2003 8 Sa 1493/02), NZA 2005,359.

[195]ChristianRolfs, (Hrsg.), **BeckOKArbeitsrecht**, 63.Edition, München:Verlag C.H.Beck, 2022, BGB §611a Arbeitsvertrag Rn.359.

Türk hukukunda 4857 sayılı Kanun m.63/1 ve İş Kanuna İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği m.4/1 uyarınca çalışma süresinin haftada en çok kırkbeş saat olduğu, aksi kararlaştırılmadıkça bu sürenin işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit bölünerek uygulanacağı düzenlenmiştir.4857 sayılı Kanun m.63/2 ve İş Kanuna İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği m.5/2'de düzenlenen denkleştirme esasına göre çalışma uygulamasında ise işverenin yönetim hakkının kapsamı genişlemektedir. İşveren tek taraflı olarak işçilerin yoğun çalıştıkları dönemdeki fazla çalışmaları serbest zaman olarak denkleştirmekte ve işçilere fazla çalışma ücreti ödemeden işletmenin veya işyerinin ihtiyaçlarını karşılamaktadır[196].

Konu fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma açısından ele alındığında zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda dışında 4857 sayılı Kanun m.41/7 ve İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği m.9 uyarınca işçinin yazılı onayı alınması gerekmektedir. Bu durum, kanun gereği işverenin talimat verme hakkının dışında kalmaktadır. Hatta Yönetmelik m.9/2 uyarınca iş sözleşmesinin yapılması sırasında ya da fazla çalışma ihtiyacı ortaya çıktığında fazla çalışma için yazılı onay veren işçi, herhangi bir gerekçe ortaya koymaksızın onayını otuz gün önceden işverene yazılı bildirimde bulunmak şartıyla geri alabilir[197]. İşçi, mevzuata uygun olarak çalışma süresini tamamladıktan sonra hiçbir açıklama yapmak zorunda olmaksızın içinde olduğu psikolojik durum ve özel hayatı kapsamında sebeplere dayanarak fazla çalışmaya onay vermekten kaçınabilir ya da işçi fazla çalışmaya onay verebilir. Bu durum hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilemez. İşveren, işçiye fazla çalışma hususunda baskı yapamaz[198]. Ancak işyerinde fazla çalışmayı gerektiren bir işin yapılması zorunluluğu doğar ve işçi bunu yapabilecek durumda olmasına rağmen dürüstlük kuralına aykırı olarak fazla çalışmaktan kaçınırsa TBK m.398/1 uyarınca işçi işveren tarafından karşılığı verilmek kaydıyla fazla çalışmayı yerine getirir[199].

İşçi iş sözleşmesinde fazla çalışmaya onay vermiş olmakla birlikte, işçinin hastalanması ve bunu doktor raporuyla belgelendirmesi, işçinin yakınlarından birinin hastalık

[196] Süzek, s.804; Devrim Ulucan, "Günümüzdeki Mal ve Hizmet Üretim Modellerinin İş Süreleri Üzerindeki Etkisi, Esnek Çalışma Süreleri İle İlgili Bazı Düşünceler", **Sicil İHD,** S.7, Eylül 2007, s.8; Dursun Ateş, s.348.
[197] Bu konuda Keser, işyerinde işçilerin toplu bir şekilde fazla çalışmaya dair onaylarını geri almaları halinde işyerinde önemli oranda üretim veya hizmette aksamaya neden olacağını belirtmekte, bu konuda işverene bazı hakların tanınması gerektiğini belirtmektedir. Keser, *Fazla Çalışma,* s.28.
[198] Keser, *Fazla Çalışma,* s.26.
[199] Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.745.

veya kaza nedeniyle işçinin bakımına ihtiyaç duyması vb. durumlarda fazla çalışma yapmaktan kaçınmasını haklı kılan nedenler olmadıkça, çalışmaktan kaçınırsa iş görme borcunun ifasında temerrüde düşeceği için iş sözleşmesi geçerli nedene dayanarak feshedilebilecektir[200]. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal'a göre işveren bu durumda m.25/2-h hükmü uyarınca işçinin iş sözleşmesini haklı nedene dayanarak feshedebilir[201]. İşveren, işçinin onayı olmadan işçiyi fazla çalışma yapmaya zorlarsa bu durum 4857 sayılı Kanun m.22 uyarınca çalışma koşullarında esaslı tarzda bir değişiklik olarak değerlendirilmektedir[202]. Yargıtay kararlarında bu durum İş Kanunu m.24/2-e bendi uyarınca işçi açısından haklı fesih nedeni olarak değerlendirilmektedir[203].

İşveren, Kanun m.41/6, 41/9 ve 41/10 de belirtilen durumlarda da işçilere normal fazla çalışma yaptırılamaz. Düzenleme uyarınca yer altı maden işlerinde zorunlu ve olağanüstü fazla çalışma yaptırılabilir. Yönetmelik m.7 uyarınca ise günde en çok 7,5 saat çalışılabilecek veya 7.5 saatten az çalışmayı gerektiren işlerde, gece çalışmalarında (turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti ve 30.05.2013 tarihli ve 6491 sayılı Türk Petrol Kanunu uyarınca petrol araştırma, arama ve sondaj faaliyetleri kapsamında yürütülen işler dışında), maden ocakları işleri, kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer veya su altında çalışılacak yerlerde işçiye fazla çalışma yaptırılamaz. Söz konusu fazla çalışmanın niteliği konusunda ise Çelik ve diğerlerine göre 6552 sayılı Kanunla yer altı maden işlerinde zorunlu ve olağanüstü nedenle yapılan fazla çalışmada işçi ücretinin yüzde yüz zamlı ödeneceğinin düzenlenmiş olması, Yönetmelikte normal fazla çalışmanın yasaklanmış olduğu sonucuna götürmektedir[204].

Yasakların kapsamı bazı işçiler açısından da genişletilmiştir. Yönetmelik m.8 uyarınca 18 yaşından küçüklere, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılmış olsa bile, sağlığının elvermediği hekim raporuyla belgelenen işçilere, hamilelere, yeni doğum yapan ve çocuk emziren işçilere, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yaptırılamaz.

---

[200] Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.743; Ekmekçi ve Yiğit, s.453; Yargıtay 9.H.D., 13.05.2014, E.2014/3840 K.2014/15607, (legalbank.net, 05.07.2022).
[201] Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.1304.
[202] Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.1304.
[203] Yargıtay 9.H.D., T. 25.12.2009, E.2008/10590 K.2009/38170, (legalbank.net, 05.07.2022); Yargıtay 22.H.D., T.08.03.2014, E.2013/8243, K.2014/7400, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.45, 2015/2, s.406-408.
[204] Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.753.

b. Dinlenme Süreleri Bakımından

aa. Ara Dinlenmesi

İşçinin insani gerekliliklerini karşılaması için çalışma hayatında önemli bir yeri olan ara dinlenmesi[205], 4857 sayılı Kanun m.68' de düzenlenmiştir. Kanuna göre işçiye günlük çalışma süresinin ortalama zamanında işin görüldüğü yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanacak şekilde dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika, dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat ve yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat ara dinlenmesi verilmelidir. Ayrıca, söz konusu süreler asgari niteliktedir ve sözleşmelerle daha uzun ara dinlenmesi kararlaştırılabilir, ancak işçinin aleyhine olarak ara dinlenme süreleri kısaltılamaz veya kaldırılamaz. Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik[206] m.10 uyarınca işçilere, 4857 sayılı İş Kanununun 68 inci maddesindeki esaslar uyarınca ara dinlenmesi verilir. İşin niteliği, bir işyerinin aynı bölümündeki bütün işçilere aynı saatte ara dinlenmesi verilmesine olanak bırakmıyorsa, bu dinlenme, işçilere, gruplar halinde arka arkaya çalışma süresinin ortalarından başlayarak İş Kanunu ve Yönetmelikteki esaslara göre verilmektedir.

İlgili işin niteliği gereğince bir işyerinin aynı bölümündeki bütün işçilere aynı anda ara dinlenmesi verilmesi olanağı bulunmuyorsa, bu dinlenme işçilere gruplar halinde arka arkaya çalışma süresinin ortalarından başlayarak İş Kanunu ve Yönetmelikteki esaslara göre verilmektedir. Denkleştirme uygulaması söz konusu olduğunda da işçiye ara dinlenmesi verilmektedir. Konu kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar açısından ele alındığında doktrinde görüş ayrılığı bulunduğu görülmektedir. Bir görüşe göre, bu konuda mevzuatta bir düzenleme yer almadığı için bir boşluk bulunmaktadır. Bu boşluk, günlük azami çalışma süresi olan on bir saat dikkate alınarak doldurulmalıdır. On bir saatin yarısı olan günlük beş buçuk saat ve üzerinde kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi ara dinlenmesine hak kazanırken, beş buçuk saatin altında çalışanlar ise ara dinlenmesi yapamayacaktır[207]. Bir diğer görüş ise kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi günlük çalışma süresine göre ara dinlenmeye hak kazanır. Bu görüş uyarınca işçi haftada bir gün iki saat çalışıyorsa, 4857

---

[205] "*İşçinin günlük iş süresi içinde kesintisiz olarak hiç ara vermeden çalışması beklenemez. Gün içinde işçinin yemek, çay, sigara gibi ihtiyaçlar sebebiyle ya da dinlenmek için belli bir zamana ihtiyacı vardır."* Yargıtay 9. H.D. 18.02.2010, E.2008/17161, K.2010/3983, www.legalbank.net, (19.07.2022).

[206] RG.07.04.2004, S.25426.

[207] Münir Ekonomi, "Telafi Çalışması", **Legal İSGHD,** S.4, (2004), s.23-27.

sayılı Kanun uyarınca on beş dakika ara dinlenmesine hak kazanır[208]. Yargıtay'a göre de kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler ara dinlenmesine hak kazanırlar[209].

İşveren, 4857 sayılı Kanun m.68/3 uyarınca farklı bölümlerde çalışan ve farklı işler yapan işçilerin ara dinlenmesini nasıl kullanacaklarını, eşitlik ilkesini gözeterek, bireysel veya toplu iş sözleşmeleri, iç yönetmelikler, işyeri uygulamaları ya da yönetim hakkına dayanarak vereceği talimatlarıyla belirler[210].

İşveren, işçilerin tamamına aynı anda ara dinlenme zamanı kullandırabilir ya da belirli bir plan oluşturarak işçilere sırayla da ara dinlenmesi verebilir. Ara dinlenme süresinin işe ara dinlenme süresi kadar geç başlatması veya aynı süreyle erken bırakma şeklinde kullandırılamaz. Yargıtay, ara dinlenme süresinin günlük çalışma içinde belirli bir zamanda amaca uygun olarak kullandırması gerektiğini belirtmiştir[211]. Çalışma Süreleri Yönetmeliği m.3/2 uyarınca işveren ara dinlenmeleri iklim, mevsim, yöredeki gelenekler ve işin niteliğini göz önüne alınarak yirmidört saat içinde kesintisiz oniki saat dinlenme süresi dikkate alınarak düzenlemelidir.

Ancak ara dinlenmesinin kullanılması serbestlik esasına dayandığı için işçi ara dinlenme süresini nerede ve nasıl şekilde geçireceğine kendisi karar vererek fiziksel ve ruhsal açıdan dinlenir. Eğer, işveren işçinin ara dinlenmesine müdahale eder ve işçi fiilen çalışmasa da işyerinde çıkacak işi bekleyerek ara dinlenme zamanını geçirirse, bu durumda işçi fiilen çalışmış gibi kabul edilmelidir[212].

bb. Yıllık Ücretli İzin

Anayasa'da "Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı" başlığı altında m.50/3'de dinlenmenin, çalışanların hakkı olduğu, m.50/4'de ise ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartlarının kanunla düzenleneceği belirtilmiştir.

---

[208] Ahmet Sevimli, "Kısmi Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Dinlenme Hakkı", **İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II**, Ed.Kübra Doğan Yenisey, Seda Ergüneş Emrağ, İstanbul: Beta Yayınevi, 2018, s.105-106; Sevil Doğan, "İş Hukukunda İşçinin Ara Dinlenmesi", **Marmara Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi,** C.26, S.2, 2020, s.1193.
[209] Yargıtay 9.H.D. T.07.12.2011, E.2009/32376, K.2011/47542, www.legalbank.net, (19.07.2022).
[210] Binnur Tulukçu, "Ara Dinlenmesinde Yapılan Çalışmanın Ücretlendirilmesi", **Sicil İHD,** Sayı 27,(2012) s.97.
[211] Yargıtay 9.H.D.17.11.2008, E.2007/35281, K.2008/30985, www.legalbank.net, (19.07.2022).
[212] Tulukçu, s.98, 100.

İş Kanunu m.53'de işçilerin yıllık ücretli izne hak kazanma koşulları düzenlenmiştir. Öncelikle işçinin, işin ve işyerinin kişi, yer, iş türü ve zaman itibarıyla 4857 sayılı Kanun kapsamında olması, deneme süresi de dahil olmakla birlikte en az bir yıl çalışma ve işin niteliklerinden dolayı bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinden olmaması aranmaktadır. Ayrıca, yapılan iş ve işyerinin niteliği yıllık ücretli izne elverişli olmalıdır. Bu kapsamda mevsimlik işlerde, kampanya işlerinde ve süreksiz işlerde çalışanların yıllık ücretli izin hakkı bulunmamaktadır[213].

İşveren yönetim hakkı kapsamında, işin ve işyerinin gereklerini en iyi bilen kişi olarak yıllık izin talep eden işçiye izin verip vermeme ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği[214] m.5 uyarınca izin kullanacağı zamanı belirleme hakkına sahiptir. İşçi, dilediği zaman yıllık ücretli izin hakkını kullanamaz[215]. İşverenler, işçinin yıllık ücretli izin hakkını dürüstlük kuralı uyarınca işyerinin gereklerine uygun biçimde ve işçinin talebi doğrultusunda kullandırmalıdır. Bu konuda işveren TBK m.424/2 çerçevesinde hareket etmeli, işyerinin veya ev düzeninin menfaatleriyle bağdaştığı ölçüde, işçinin isteklerini göz önünde tutmalıdır. Düzenlemeyle hem işverenin keyfi davranışları sınırlanmakta hem de işçinin menfaati korunmaktadır[216]. Günay'a göre eğer işveren işçiye uzun süre yıllık ücretli izin hakkı vermezse, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı doğacaktır[217].

Eğer işçinin talebi yoksa işveren yıllık izin kullandırmak zorunda olduğu için izin tarihini tespit etmek zorundadır. Ancak bu durumda işverenin yönetim hakkının kötüye kullanması korunmamakta, işverenin bu hakkını iyi niyet kuralları kapsamında kullanması gerekmektedir[218].

---

[213] Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.780;Süzek, s.868 vd.; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.1383.
[214] 03.03.2004 tarih ve 25391 sayılı RG.
[215]Nurşen Caniklioğlu, "İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İznin Kullandırılmamasının Sonuçları", **Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan,** C.II, İstanbul: Beta Yayınları, 2001, s.1158; Cevdet İlhan Günay, "Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı", **Sicil İHD,** S.20, 2010, s.32 (Kıs. Yıllık İzin); "*Davacının izin dilekçesini bırakıp gitmesi de kendisine izin verileceği anlamına gelmez."* Yargıtay 9.H.D. 04.04.1991, E.1990/14393, K.1991/7202, www.legalbank.net, (19.07.2022); "*doğum sonrasında yasal ücretli izin hakkını kullanıp, üzerine 6 ay ücretsiz izin kullanan davacıya talep ettiği 14 günlük yıllık izin kullandırılmamasında davalının bu konudaki yönetim hakkını kötüye kullandığı söylenemez."* Yargıtay 9.H.D., 05.02.2019, E.2015/34993, K.2019/2773, www.legalbank.net, (19.07.2022). "*Yıllık iznin ne zaman kullandırılacağı işverenin yönetim hakkı kapsamında olup kullanılacak tarihin belirlenmesi işveren yetkisindedir".* Yargıtay 7.H.D., 28.05.2015, E.2015/1129, K.2015/10574;www.legalbank.net, (19.07.2022); "*doğum sonrasında yasal ücretli izin hakkını kullanıp, üzerine 6 ay ücretsiz izin kullanan davacıya talep ettiği 14 günlük yıllık izin kullandırılmamasında davalının bu konudaki yönetim hakkını kötüye kullandığı söylenemez."* Yargıtay 9.H.D., 05.02.2019, E.2015/34993, K.2019/2773, www.legalbank.net, (19.07.2022).
[216] Ercan Akyiğit, "Yeni Borçlar Kanun'unda Yıllık Ücretli İzin", Sicil İHD., Sayı 21, 2011, s.33.
[217] Günay, Yıllık İzin, s.32.
[218] Yargıtay 9.H.D.,20.06.2006, E.2006/15954, K.2006/17843, www.legalbank.net, (19.07.2022); "*Davalının yönetim hakkını kötüye kullanıp kullanmadığı yani diğer çalışanlara düzenli izin kullandırılıp davacının yıllık izin kullanma taleplerinin reddedilmiş olması halinde davacı işçi için haklı fesih sebebi doğacaktır."* Yargıtay 7.H.D., 28.05.2015, E.2015/1129, K.2015/10574;www.legalbank.net, (19.07.2022).

2. İş Görme Borcu Dışındaki Davranışlarına İlişkin Talimatlar

İşveren, yönetim hakkına dayanarak işin görülmesi ile doğrudan ilişkisi bulunmayan işyerinde düzen veya güvenliğin gerçekleştirilmesi için talimatlar verebilir. Örneğin park yerinin veya soyunma odalarının kullanımına, işyerinde isim kartı taşınmasına, işyerine hangi kapılardan girilip çıkılacağına ya da sigara içilmemesine, hastalık veya iş kazasına uğranılması halinde veya işyerinde yangın çıkması halinde yapılacak işler, işyerinde siyasi propaganda yapılmaması, yemeklerin yemekhane dışında yenmemesi, bazı odalara giriş çıkışların yasaklanması ve benzeri talimatlar verme hakkına sahiptir[219]. Bu düzenlemelerin temel amacı, işyeri menfaatlerinin korunmasıdır. Bu kapsamda işçi her ne kadar talimatlara aykırı davranmış olmasına rağmen işini yapmış ve görevini zamanında sonuçlandırmış olsa da ya da söz konusu aykırı davranış işyerinde zarar yaratmamış olsa da, söz konusu kurallara aykırı davranılması işyeri etik kurallarını ihlal edecektir[220].

İşçi, dürüstlük kuralı gereği kendisinden beklendiği şekilde işverenin talimatlarına uymakla yükümlüdür. Eğer, işçi işin görülmesine ilişkin talimatlara uymazsa iş akdinden doğan iş görme borcu, işyerindeki davranışlara ilişkin talimatlara uymaması durumunda itaat borcunu ihlal etmiş olur. Bu durumda işçi, sözleşmeye aykırılık çerçevesinde genel hükümler TBK m.400 uyarınca işverene verdiği zarar nedeniyle tazminat ödemek, kanun, toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesi veya iç yönetmelik uyarınca disiplin cezaları ve koşulları gerçekleştiğinde 4857 sayılı Kanun m.18/1 uyarınca geçerli neden ya da m.25/2 uyarınca haklı nedene dayanarak iş sözleşmesinin feshedilmesi ve feshin sonuçları ile karşı karşıya kalacaktır[221]. Ancak, sürekli uyum sağlamaya yönelik baskı ise, kişinin doğal davranmasına engel olduğu için ağır kişilik ihlaline yol açacaktır[222].

İşletmenin ticari gereklilikleri ve disiplin anlayışına uygun olarak getirilen sınırlamalar konusunda işçilerin bilgilendirilmeleri gerekmektedir. Çalışanların mesai saatleri içinde birtakım haklarının kısıtlanması ve kuralların dışına çıkılmamaya zorlanması amacıyla tedbirler alınması makul görülmelidir[223]. İşveren, işçilerin davranışlarına yönelik talimatlar getirirken işyerindeki huzur ve ahengi olumsuz yönde etkileyen, işyerinin itibar kaybına ve

[219]Taşkent, s.44,69.
[220] İren, s.79.
[221]Süzek, s.84-85.
[222]Zeki Okur, **İş Hukuku'nda Elektronik Gözetleme**, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2013, s.122.
[223] Keser, *İnternet ve Cep Telefonu Kullanımı*, s.464,468.

zararına sebebiyet verecek, işçi ile işveren arasındaki güven ilişkisini zedeleyen ve işçinin sadakat yükümlülüğünü ihlal edecek davranışlardan kaçınması hususlarına dikkat etmektedir[224]. Bu çerçevede, işçinin toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumunun, işyerinde üretim ve iş ilişkisi sürecine olumsuz bir etki yaratıp yaratmadığı değerlendirilmelidir[225].

Doktrinde pozisyonu ne olursa olsun tüm işçilerin, işyerinin menfaatlerini ve ticari itibarını korumak açısından hem mesai saatleri içinde hem de özel yaşamlarında davranışlarına dikkat etmekle yükümlü olmasının genel bir kural olarak değerlendirilmemesi gerektiğini ileri süren görüşler de bulunmaktadır. Bu konuda Yıldız, işçilerin bulunduğu pozisyonlar açısından değerlendirme yapmakta, aynı serviste çalışan işçilerden daha az sorumluluk gerektiren işlerde çalışan işçilere göre özen derecesini tespit etmektedir[226]. Albayrak Gül, işçinin işletme hiyerarşisindeki pozisyonu ve işletmenin niteliği birlikte düşünülerek işletmenin çıkarlarına göre değerlendirilmesi görüşündedir[227].

B.Talimatın Kapsamı Açısından Değerlendirilmesi

1.Bireysel Talimatlar

Bir veya birden çok işçiye kişisel olarak verilen bireysel talimatlar, genellikle işin yürütümüne ilişkindir. Bir defalığına ve sözlü şekilde hemen yerine getirilmesi için verildiği örnekler sayılabileceği gibi yazılı, yöneltildiği kişinin egemenlik alanına geçtiği anda yürürlüğe giren talimatlar da bulunmaktadır. Bu talimatlara örnek olarak herhangi bir işçinin işinin veya çalıştığı yerin değiştirilmesi, hangi saatte, nerede çalışacağının bildirilmesi, işçi veya işçilerden bir işin yapılmasının istenmesi verilmektedir. Bireysel talimatlar çerçevesinde koşula bağlı talimatlar da verilmesi de söz konusu olmaktadır. Bu kapsamda koşulu oluşturan olayın gerçekleştiği an (geciktirici koşul) talimat etki doğurmaya başlamakta ya da hükümden düşmektedir (bozucu koşul). Bireysel talimatların geri alınması hususu ise tartışmalıdır. Yönetim hakkının yenilik doğuran hak olarak nitelendirilmesi halinde işverenin verdiği

[224] Yargıtay, işçinin davranışlarına dayanarak geçerli nedenle feshedilmesi için işçinin işyeri etik, ahlak ve kurallarına, mevzuata aykırı ve tekrarlayan olumsuz tutum ve davranışları ile işin normal yürüyüşü ve işyerinde huzursuz ve ahengi olumsuz yönde etkileme, işyerinin itibar kaybına ve zararına sebebiyet veren ve işyeri ile güven ilişkisini zedeleyen, dürüstlük ve doğrulukla bağdaşmayan davranışlarıyla işin özenle yapılması ve sadakat yükümlülüğünü ihlal etmesigerekçelerine dayanılması gerektiğine karar vermiştir. Yargıtay 7.HD. T.14.04.2015, E.2014/19358, K.2015/7075, www.legalbank.net, (10.10.2020).
[225] Yargıtay 21.H.D.T.25.06.2013, E.2013/16668, K.2013/15441, www.legalbank.net, (10.10.2020).
[226] Yıldız, *Özel Amaçlı*, s.115.
[227] Albayrak Gül, s.134.

talimatı geri alma imkânından yoksun olduğu, ancak uygulanma hazırlığına başlanmamış bir talimatın değişen koşullar kapsamında bir anlamı kalmamış ise geri alınabileceği kabul edilmektedir[228].

2.Genel Talimatlar

Sürekli, soyut ve aleni nitelikteki bu tür talimatlar işyerindeki tüm işçiler için konulan ancak belirli bir bölüm veya nitelikteki işçilere ilişkindir. Bu talimatların verilmesindeki amaç, işyerinde standart bir düzenleme yapılmasıdır. Bu şekilde, bireysel talimattan sonra genel talimatın yürürlüğe girmesi halinde genel talimat bireysel talimatı yürürlükten kaldıracaktır. Yazılı biçimde verilen, genellikle panolara asılan, bir makine ya da aletin kullanılmasına veya bakımına ilişkin talimatlarla işyerinde güvenliğin sağlanması amaçlanmaktadır. Genel talimatlar, açık ve görülebilir olmak kaydıyla işverenin tek taraflı irade beyanıyla tamamen veya bölümsel olarak, süreye bağlı bir talimat ise o sürenin geçmesiyle ya da talimatın uygulanabilir olmaması nedeniyle örtülü olarak yürürlükten kalkabilir[229].

[228] Taşkent, s.69,74.
[229] Taşkent, s.69,71.

İKİNCİ BÖLÜM
İŞÇİNİN İŞYERİNDEKİ DÜZENLEMELERE VE TALİMATLARA UYMA BORCUNUN KAPSAMI VE SINIRLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

§ 3. İŞYERİNDEKİ DÜZENLEME VE TALİMATLARIN SINIRI

I.HUKUKUN EMREDİCİ KURALLARI

İşveren, yönetim hakkı çerçevesinde işçiye iş sözleşmesi ve eklerine, işçinin kişilik hakkına, emredici kurallara, ahlaka aykırı olmamak ve dürüstlük kurallarına aykırı olmamak kaydıyla talimat verme ve iş sözleşmesinde, esaslı olmaması şartıyla tek taraflı olarak değiştirme hakkına sahiptir. Bu çerçevede, işverenin yönetim hakkı kapsamında kalan değişiklik yetkisi, sözleşme özgürlüğünün sınırları çerçevesinde incelenmekte, dar yorumlanmakta ve keyfilik denetimine tabi tutulmaktadır[230].

İşverenin yönetim hakkı kapsamında kaldığı sürece iş şartlarında yapılan değişiklikler esaslı değişiklik sayılmayacaktır[231]. İşveren tek taraflı olarak, iş sözleşmesi koşulu haline gelmeyen, çalışma koşullarında esaslı değişiklik yaratmayan hususlarda değişiklik yapabilir[232]. Engin, işverene tek taraflı olarak esaslı olmayan değişiklik yapma yetkisi tanınmasını, sözleşmeyle bağlılık ilkesi ile yönetim hakkının sınırının belirlenmesinde yasa koyucunun işverenin yönetim hakkı lehine bir tercihi olarak yorumlamakta, esaslı olmayan değişikliğin işverenin yönetim hakkı kapsamında yer aldığını ileri sürmektedir[233]. Ayrıca, işverene iş sözleşmesiyle genişletilmiş yönetim hakkı tanınması da mümkündür. Bu kapsamda iş sözleşmesinde işverenin gerektiğinde çalışma koşullarında değişiklik yapabileceğine dair düzenlemeler belirtilebilir. İşveren bu şartlar altında yönetim hakkını objektif olarak kullanmak, kötüye kullanmamak ve sözleşmedeki sınırlara uymak şartıyla işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapabilir. Örneğin, işverenin işçiyi sözleşmenin

[230]Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 589; Yargıtay 9.HD. T.24.05.2010, E.2009/20411, K.2010/14372, www.legalbank.net, (10.10.2020);Yargıtay 9.HD. T.12.10.2015, E.2014/14622, K.2015/28202, www.legalbank.net, (10.10.2020); Yargıtay 9.HD. T.25.06.2018, E.2017/27217, K.2018/13723, www.legalbank.net, (10.10.2020).
[231] Yargıtay 9.HD. T.24.05.2010, E.2009/20411, K.2010/14372, www.legalbank.net, (10.10.2020).
[232] Güzel, *Yetki ve Özgürlük*, s.99,103; Güzel/Ugan Çatalkaya, s.51.
[233] Murat Engin, "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı", **İÜHFM**, C.LXI, S.1-2,2003,s.316

feshine zorlamak için sözleşme hükümlerini uygulaması, yönetim hakkının kötüye kullanılması olarak değerlendirilecektir[234].

İşçinin işverenin kişisel bağımlılığı altında bulunması, işçinin kişiliğinin korunması açısından önemlidir. Hukuka ve ahlaka aykırı olmadıkları oranda işçinin kişilik haklarına ve özgürlüklerine kısıtlama getirebilmektedir. Ancak işçinin ilgili talimatlarda rızası bulunsa bile kişilik haklarına ve özgürlüklerine getirilecek kısıtlamalar ancak, hukuka ve ahlaka aykırı olmadıkları oranda geçerlidir. İşçinin kişilik haklarını ve hürriyetlerini tamamıyla ortadan kaldırmaya veya bunların kullanılmasını aşırı derecede sınırlamaya yönelik sözleşmeler TMK m.23/2 ve TBK m.27/1 uyarınca geçersizdir. TBK m.27 uyarınca işverenin vereceği talimatlar emredici hükümlere, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olamaz. Örneğin işçiye vergi kaçakçılığı yapma yönünde bir talimat verilemeyeceği gibi, işçi herhangi bir ahlak dışı davranışa da zorlanamayacaktır[235].

Yargıtay 22.Hukuk Dairesi yönetim hakkını, Anayasa ve kanunların emredici hükümleri ile toplu ve bireysel iş sözleşmeleri hükümlerine aykırı olmamak kaydıyla, işverenin işin yürütümü ve işçilerin işyerindeki davranışlarını vereceği talimatlarla düzenleyebilme hakkı olarak tanımlamaktadır[236]. Çalışma koşulları, hiyerarşik olarak Anayasa, kanunlar, toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ve işyeri uygulamalarıyla belirlenmektedir[237].

II. HAKLI NEDEN

İşverenin çalışanlara vereceği talimatlarda, haklı bir nedeni bulunmalıdır. Her olayın özelliklerine göre değişiklik göstermekle haklı neden olarak sıralanabilecek hususlar genel olarak, işçinin iş görme borcunun kontrolü, talimatların takip edilmesi, sadakat yükümlülüğünün ifasının kontrol edilmesi, işletmenin işleyişi ve kalite güvencesi, iş organizasyonu ve personel verimliliğinin geliştirilmesi, üçüncü kişilerle yapılan sözleşmenin ispatı, ticari defterleri saklama yükümlülüğü gibi işverenin üstün nitelikli özel menfaatleridir[238]. İş sağlığı ve güvenliğinin ya da işyeri güvenliğinin sağlanması amacıyla

[234] Yargıtay 9.HD.T.07.07.2008, E.2007/24548, K.2008/19209, www.legalbank.net, (10.10.2020).
[235] Süzek, s.83.
[236] Taşkent, s.44;Yargıtay 22.H.D. 27.03.2017 E.2017/28736 K.2017/6257, www.legalbank.net, (10.10.2020).
[237] Erdoğan, *Anayasa Mahkemesi*, s.1367; Hozar, *İnternet ve E-Posta Kullanımı*, s.202.
[238] Okur, s.96-105; Okur, *Teknoloji*, s.8; Helvacı ve Erlüle, s.96.

işçinin kapı denetimine veya üst aramasına tabi tutulması olaylarında da işverenin üstün menfaati olduğu görülmektedir[239]. Yeterli neden bulunmaması halinde işçinin temel hak ve kişilik hakkı görünümü olan özel yaşam hakkına üstünlük tanınmakta, işçiden bu gibi durumlarda sadakat borcunun gereği olarak rıza göstermesi beklenmemektedir[240]. Bu konuda isabetli olarak Civan, *"işverenin korunmaya değer menfaati"* kavramının genişletilmemesi gerektiğini, aksi halde işçinin kişilik alanına kolaylıkla müdahale edilebilmesinin önünün açılabileceğini ileri sürmektedir[241].

Alman hukukunda konuyla ilgili olarak, § 241 BGB hükmünün 2. paragrafında yer alan düzenleme uyarınca borç ilişkisi, içeriğine göre her bir tarafı, diğer tarafın haklarına, mallarına ve menfaatlerine saygı göstermekle yükümlü tutmaktadır. Bu kapsamda, borç ilişkisinde sadece edim yükümlülüğü değil davranış yükümlülüğü de söz konusudur. Konumuz açısından ele alındığında işçi, işverenin haklarını ve menfaatini gözetmekle yükümlüdür. Çalışanın işyeri dışındaki davranışları, işverenin haklı çıkarlarını olumsuz yönde etkilememelidir[242]. Aşağıda ilgili başlıklar altında detaylı olarak inceleneceği üzere işçinin bazı davranışları, işyeri menfaatlerine zarar verebilir. Özellikle günümüzde artan taciz (TCK m.102, m.105), aile içi şiddet, Cumhurbaşkanına hakaret (TCK m.299) gibi adli vakalar, 5549 sayılı Suç Gelirlerinin Aklanmasının Önlenmesi Hakkında Kanun[243] karşısında her ne kadar söz konusu fiillerin, iş sözleşmesinden doğan borçların yerine getirilmesinden bağımsız olduğu düşünülse de işçinin söz konusu adli vakaların faili olarak anılması, suçla bağlantısının bulunması, soruşturmaya veya kovuşturmaya maruz kalması, bu suçları işyerinin kaynaklarını kullanarak işlemesi çalıştığı kurumun itibarını zedelemektedir. Bu çerçevede, işçiye çalıştığı kurumu her yerde iyi yansıtması ve işyerine gölge düşürecek davranışlardan kaçınması yönünde talimat verilebilir.

Türk hukukunda işçilerin özel hayatındaki bazı davranışları geçerli, bazı davranışları ise haklı fesih çerçevesinde değerlendirilmektedir. Örneğin, 4857 sayılı Kanun m.25/1-a uyarınca işçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya engelli hale gelmesi durumunda ve Kanun m.25/2-d uyarınca işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ve m.25/4

[239] Aydınlı, s.32-33.
[240] Ertürk, s.118; Sevimli, *Özel Yaşam*, s.62; Arslan Durmuş, s.164.
[241] Civan, *Yan Yükümlülükler,* s.38.
[242] Schaub ve diğerleri, § 53 I Rn.7.
[243] 18.10.2006 tarih ve 26323 sayılı RG.

uyarınca işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın m.17'deki bildirim süresini aşması halinde iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedileceği düzenlenmiştir. Bu hususların dışında kalan ve işyerinin işleyişi olumsuz yönde etkileyen davranışları ise geçerli sebeple fesih teşkil edecektir. Tüm bunlar, işverenin işçinin iş yaşamı dışında da davranışlarına ilişkin olarak talimat verme yetkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Aşağıda ayrıntılı olarak incelenecek bazı talimatlar açısından konuyu örneklendirmek gerekirse, kurumsal e-posta hesabının iletişim akışına ve içeriğine erişilecek şekilde kullanıma sunulmasının işyerinin yönetimi bakımından haklı bir menfaat teşkil ettiği, ayrıca hedeflenen amacı sağlamaya elverişli bir yöntem olduğu söylenebilir[244].

İşverenin sigara kullanımının yasaklanması konusunda, işçinin dikkatinin dağılması suretiyle veriminin düşmesi nedeniyle doğabilecek ek maliyetler, işyerinin niteliği, müşteri ilişkilerinde işletme imajının zedelenmemesi ve mal güvenliğinin sağlanması açısından yangın çıkmasının önlenmesi gibi haklı nedenleri bulunmaktadır[245].Aynı şekilde arama yapılması ile işyeri düzenini sağlamak arasında bağlantı bulunmaktadır. İşveren, işyeri güvenliğinin sağlanması, işin yürütümü ve işverenin mallarının korunması gibi haklı nedenlerle işyerinde giriş çıkışlarda arama yapabilir. Bu çerçevede işveren, önceden işçinin onayı alınması gerekmeksizin, işyerinde güvenliğin sağlanması ve korunması amacıyla denetimler yapabilir[246].

III. DÜRÜSTLÜK KURALI

TMK.m.2'de kaynağını bulan dürüstlük ilkesi uyarınca *"Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır"*. Tüm hukuki ilişkilerin kapsamı belirlenirken dürüstlük kuralı, önemli bir konuma sahiptir[247]. Bu ilke uyarınca korunan, karşı tarafın haklı güvenidir. Bu durumda karşı taraf kendisine ulaşan beyanı dürüstlük ilkesi gereği bildiği veya bilmesi gereken tüm unsurları dikkate alarak anlamalıdır[248]. Burada alınan dürüst davranışın ölçüsü, Roma hukukundaki karşılığı *"bonus pater familias"* olan objektif (namuslu, güvenilir, makul, orta zekalı bir davranış modeli) bir

[244]AYM. 17.09.2020, Başvuru Numarası:2016/13010,para.74- 79. (R.G.14.10.2020,31274).
[245] Ekonomi, s.126; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.329; Zeki Okur, "İş Hukuku'nda İşçinin Sigara İçme Özgürlüğü ve Sınırları", **Kamu-İş**, C.10, S.2, (2008),s.8; Aydın, s.122; Tuncay Kaplan, *Kişilik Hakları*, s.44.
[246] Taşkent, s.108-112.
[247]Antalya ve Topuz, s.449, p.1858.
[248]YargıtayHGK,T.30.01.2013,E.2012/670,K.2013/171,https://kararara ma.Yargıtay.gov.tr/YargıtayBilgiBankasiIstemciWeb/ , (14.07.2022).

rol modelidir. Ancak her zaman objektif rol modelin dikkate alınması adil sonuçlar ortaya koymayacağı için bazı durumlarda objektif rol modelin niteliklerinden üstün kişilerin beyanın muhatabı olmaları halinde, özel bir rol model olarak ağırlaştırılmış nitelikli model dikkate alınacaktır[249].

İşverenin, iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya işyeri iç yönetmeliğinden doğabilecek yönetim yetkisinin sınırını TMK. m. 2 belirlemektedir[250]. İşverenin işçiler hakkında alacağı kararlar, işyerinde verdiği emir ve talimatlar işçinin kişilik hakları ile temel özgürlüklerini dürüstlük kuralına aykırı şekilde sınırlamamalıdır. Bu çerçevede işçinin temel hak ve özgürlükleri, işverenin yönetim yetkisini sınırlamakta ve işverenin keyfi davranışlarının önüne geçmektedir[251]. Dürüstlük kuralı uyarınca herkesin haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kuralına uymak zorunda olduğu ve hakkın açıkça kötüye kullanılmasının hukuk düzeni tarafından korunmayacağı düzenlenmiştir. Madde kapsamında dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılmaması ilkelerine yer verilmiştir. Emredici nitelikte olan bu düzenleme, hakların kullanılması ve borçların ifasında akılcı bir kişi gibi davranılmasını öngörmektedir.

TBK m.399'un 2.cümlesinde işçilerin işveren tarafından verilen talimatlara dürüstlük kuralının gerektirdiği ölçüde uymakla yükümlü olmasının düzenlenmesi de bu hususu desteklemektedir[252]. Çalışma hayatında işçinin özel yaşamına müdahale içeren uygulamalara geleneklerin veya dürüstlük kuralının imkân vermesi halinde, verilen talimatlar hukuka uygun olarak değerlendirilebilir[253]. Aksi görüşe göre ise, bu şekilde bir yorumla özel yaşama müdahale söz konusu olamayacaktır[254]. Bu çerçevede, kanaatimizce de düzenlemede atıf yapılan dürüstlük kuralı işverenin yönetim hakkını sınırlamaktadır[255].

---

[249] Bu konuda yazarlar, bir hukuk profesörünün avukatla yapacağı sözleşmenin geçersiz olduğu gerekçesiyle ücret borcunu yerine getiremeyeceğini ileri süremeyeceğini, eğer bir tıp profesörü söz konusu olursa sözleşmenin geçersiz olduğunu ileri sürmesinin dürüstlük ilkesine göre kabul edilebilir olacağını belirtmektedirler. Antalya ve Topuz, s.452, p.1867, 1869. Bu konuda yazarlar, bir hukuk profesörünün avukatla yapacağı sözleşmenin geçersiz olduğu gerekçesiyle ücret borcunu yerine getiremeyeceğini ileri süremeyeceğini, eğer bir tıp profesörü söz konusu olursa sözleşmenin geçersiz olduğunu ileri sürmesinin dürüstlük ilkesine göre kabul edilebilir olacağını belirtmektedirler.

[250]Süzek, *Yönetim*, s.231; Taşkent, s.118-119; Arıcı, *Yönetim Hakkı*, s.176; Engin, *İşveren*, s.71; Güzel ve Ugan Çatalkaya, s.45.

[251] Güzel, *Yetki ve Özgürlük*, s.96,105.

[252] Melda Sur, :"İşverenin Yönetim Hakkının Çağdaş Sınırlamaları ve Sosyal Diyalog", **Prof. Dr. Durmuş TEZCAN'a Armağan, DEÜHFD**, C.21, Özel Sayı, (2019), s.2284; Sevimli, *Özel Yaşam*, s.56 dipnot 36.

[253]Oğuzman, s.536; Tuncay, *Eşit Davranma*, s.165; Ekonomi, s.127-128.

[254] Taşkent, s.110-111; Aydın, s.130; Fuat Bayram, **Türk İş Hukukunda İşverenin, İşçinin Kişilik Hakkını Koruma Borcu**, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi SBE. İstanbul, 2003, s.295. (Kıs. Koruma Borcu).

[255] Sur, Yönetim Hakkı, s.26.

TBK m.417/1 uyarınca işçinin kişilik haklarının korunması iş sözleşmesinde işverenin yükümlülüğü olarak düzenlenmiş, işçinin işyerinde uğradığı hukuka aykırı durumlara karşı bir tedbir alınmıştır. İşçinin kişilik hakları işverenin yönetim hakkının sınırını çizmektedir. İşçi, kişilik haklarını sınırlayacak ve ona zarar verecek işveren talimatlarına uymak zorunda değildir.

İşveren, işçinin özel yaşamı bakımından vereceği talimatlar ve kontrollerde eşit davranma borcuna uymakla yükümlüdür[256]. İşveren haklı bir neden olmaksızın, örneğin üst araması ya da elektronik posta kutularının izlenmesi uygulamalarında, işyerinde aynı durumda bulunan işçiler arasında farklı uygulamalar yapma yoluna gitmemelidir. İşverenin, eşit davranma borcuna aykırı bir politika izlemesi, işçilerin özel hayatına müdahale teşkil eden söz konusu talimatların sorgulanmasına neden olmaktadır[257].

Tek başına geleneklerin varlığı işverenin talimatlarını hukuka uygun hale getirmemektedir. Aksi halde, işyeri güvenliği ve işyerinin korunması gibi üstün sayılan yararların bulunmadığı durumlarda *"işyerinin girdiği iş dalındaki gelenek"* kavramı kullanılarak işçiden rıza alınmasının devre dışı bırakılmasına sebebiyet verilecektir. İşçinin işyerinde gelenek haline gelmiş uygulamalara ses çıkarmaması, işçinin örtülü rıza gösterdiğini ortaya koyabilir[258]. İş yerinde ya da iş dalındaki gelenek haline gelmiş uygulamalar, dürüstlük kuralı çerçevesinde makul sayılan bir nedene dayanıyorsa bu çerçevede işçi sadakat borcunun borcu gereği bu talimatlara uymakla yükümlüdür. Bu noktada Sevimli'nin vurguladığı husus, talimatın üstün yarar çerçevesinde değerlendirilmesidir. Eğer gelenek olarak yer bulmuş bir uygulama, dürüstlük kuralı çerçevesinde işyeri veya işletmenin üstün yararına dayanıyorsa işçinin rızası aranmayacaktır[259].

[256] Tuncay, *Eşit Davranma*, s.158; Taşkent,s.82,88;Ertürk, s.110-111; Sevimli, *Özel Yaşam*, s.70.
[257] Adrian Staehelin ve Frank Vischer, **Zürcher Kommentar zu Art.319-362 OR,** Bd.V 2c:Der Arbeitsvertrag, Zürich, 1997, Art 321 d Nr.18, sh.A 113 Aktaran Mustafa Kılıçoğlu ve Kemal Şenocak, **İş Güvencesi Hukuku,** İstanbul: Legal Yayınevi, 2007, s.378; Sevimli, *Özel Yaşam*,s.58.
[258]Oğuzman, s.536.
[259] Sevimli, *Özel Yaşam*, s.63.

IV.EŞİTLİK İLKESİ

A. Genel Olarak

Hakkaniyet esasına dayandırılan bir borç olarak değerlendirilen işverenin eşit işlem borcu, işçilere eşit davranma ve eşit değerdeki işlerde çalışan işçilere eşit çalışma koşullarını uygulamaktır[260]. İşveren ırk, etnik köken, cinsiyet, cinsel eğilim, dini ve felsefi inanç, siyasal düşünce gibi nedenlerle ayrım yapmama yükümlülüğü altındadır. İşçinin işe alınmasından, iş ilişkisinin devamı ve sona ermesine kadar tüm konularda farklı ırk, etnik köken, cins, cinsel eğilim, dinden işçiler arasında ayrım yapmamak ve eşit davranmak zorundadır[261]. Bu yükümlülük gereğince işveren işçiler arasında haksız ayrımda bulunmamalı, keyfi davranışlardan kaçınmalı ve ancak haklı nedenlerin varlığı halinde ayrım yapmalıdır. İlke, hakların sınırlandırılmasına değil tesisine hizmet etmektedir[262]. Önemli olan husus, işyerinde mutlak eşitliğin sağlanması değil haklı nedenler olmadıkça işçilere farklı davranılmaması; haklı nedenlerin varlığı halinde farklı davranılmasıdır. İşçiler arasında farklı davranmasını gerektiren nedenlerin varlığına rağmen işveren aynı davranırsa bu durumda da eşit davranma borcunu ihlal etmiş olacaktır[263]. İşçilerin hiçbir farklılık gözetilmeksizin aynı duruma getirilmesi değil, eşit durumdaki işçilerin farklı işleme tabi tutulmasının önlemesi amaçlanmaktadır[264].

İşverenin yönetim hakkının en büyük sınırını, eşit davranma ilkesi oluşturmaktadır. İşveren yönetim hakkı çerçevesinde aynı nitelikteki işçiler arasında örnek olarak saymak gerekirse işin dağıtımı, iş sürelerinin ve fazla çalışmaların belirlenmesi, tatil ve gece çalışmaları, işyerine giriş-çıkış kontrollerinde ve sigara içme yasağının uygulanmasında işçilerin niteliğine bakılmaksızın ayrım yapmaması gerekir[265]. Haklı ve objektif nedenler olmadıkça işverenin yönetim hakkıyla ilgili olarak işçilerine farklı muamelede bulunmaması

---

[260] Güven ve Aydın, s.236.
[261] Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.726.
[262] Yargıtay 9.H.D. 29.12.2010 E.2009/913 K.2010/41802, www.legalbank.net, (10.09.2020).
[263] Mollamahmutoğlu, s.430; İşverence, işçiler arasında farklı uygulamaya gidilmesi yönünden nesnel nedenlerin varlığı halinde eşit işlem borcuna aykırılık doğmamaktadır. Yargıtay 9.HD.T. 2.12.2009, E.2009/33837 K. 2009/ 32939, www.legalbank.net, (10.09.2020).
[264] Tuncay, *Eşit Davranma*, s.6; Narmanlıoğlu, s.248; Yargıtay 7.HD. T.01.06.2016, E.2015/21596, K.2016/12053, www.legalbank.net, (10.09.2020).; Yargıtay 7.HD. T.12.06.2017, E.2017/5267, K.2017/10274, www.legalbank.net, (10.09.2020); Yargıtay 9.HD.T.30.05.2018, E.2017/8108, K.2018/12119, www.legalbank.net, (10.09.2020).; Yargıtay 9. HD. T.26.06.2018, E.2017/8359, K.2018/13961, www.legalbank.net, (10.09.2020).; Yargıtay 9. HD. T.15.05.2019, E.2016/1423, K.2019/11167, www.legalbank.net, (10.09.2020).
[265] Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca' ya göre işçi sayısı herkesin üstünün ve eşyasının aranması açısından sorun teşkil ediyorsa, objektif ölçütler ortaya konarak arama bazı işçilerle sınırlı tutulabilir. Bu durum ayrımcı bir muamele oluşturmamaktadır. s.301-302, 425; Süzek, s.480; Kaplan, *Eşitlik*, s.252.

gerekir[266]. 6701 sayılı Kanun m.6/2 uyarınca çalışma şartları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzey ve türlerine erişim, meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşinin tüm düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal menfaat ve benzeri hususlarda ayrımcı uygulamalar yapılmayacağı garanti altına alınmıştır. İşyeri etik kurallarının uygulanmasında da işverenin eşit davranma borcuna uygun davranıp davranmadığı somut olayın gerekleri göz önüne alınarak incelenmelidir[267].

İşverenin eşit davranma borcu kapsamında değerlendirilmesi gereken bir diğer husus, işyerinde anadil kullanımının yasaklanmasına yönelik talimatlardır. Dünya'da göçmen işçilerin artmasıyla birlikte bu durum önem kazanmıştır. Göçmen işçiler, çalıştıkları ülkenin resmi dilinin yanı sıra işyerinde kendi anadillerini de konuşmak istemektedirler. Kural olarak işveren, işyerinde konuşulan diller açısından yasaklayıcı uygulamalarda bulunamaz. Aksi bir durum, işçinin temel hak ve özgürlüklerine aykırılık oluşturacaktır. Ancak, kanaatimizce müşterilerle etkileşim halinde bulunan çalışanların, örneğin satış elemanlarının, mesai saatleri içinde müşterilerin önünde kendi aralarında çalıştıkları ülkenin dilinden farklı olarak kendi anadillerini konuşmamaları yönünde talimat verilebilir. Bu husus ayrımcı bir uygulama olarak nitelendirilmemelidir. Burada işyerinin menfaati korunmaktadır. Müşteriler, çalışanların kendi dillerini anlayamadıkları için söz konusu konuşmalardan rahatsız olabilirler. Aynı yasak, bakımevi çalışanları açısından da getirilebilir. Hasta veya yaşlı bireylerin bakımı ile ilgilenen sağlık personelinin bakım verdiği kişinin anlamayacağı bir dilde konuşmaması yönünde talimat verilmesi, işyerinde ayrımcı bir uygulama olarak nitelendirilemez.

B.Eşit Davranma Borcunun Mutlak Olarak Uygulanmadığı Haller

1. Ücret

Kanun ve diğer emredici hükümler dışında, iş piyasasına hâkim olan sözleşme özgürlüğü ilkesi gereği ücretlerin tespitinde mutlak bir eşit davranma borcu söz konusu değildir[268]. İşveren, ücretlerin hesaplanmasında ve ücret artışında işçilerin performansı, kıdemi, öğrenim durumu, aldığı sorumlulukları taşıması, yerine getirilen edimler, ailevi ve sosyal durumlar, ekonomik konjonktür, çalışma hayatında arz ve talep farklılığı, işverenin mali olanaklarındaki değişim ve diğer sübjektif özelliklerine dayanarak ayrım yapabilir. Bu

[266]Süzek, s.479.
[267] İren, s.80.
[268] Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.727.

hususlar göz önüne alınarak örneğin kadın ve erkek arasında farklı ücret ödenmesi söz konusu olabilir. Aynı işi veya eşit değerdeki işi yapan kadın ve erkeğe farklı ücret ödenmesi, sözleşme konusu işin sadece erkek işçi tarafından yapılacak bir iş olması ve bu iş için belirli bir cinsiyetin vazgeçilmez şart olarak aranması, işin kadın işçi tarafından yapılamayacağına ilişkin objektif bir sebep olması gibi cinsiyet ayrımı yapılmadığını gösteren objektif nedenler olması halinde haklı görülecektir[269].

Önemli olan, keyfi uygulamalardan kaçınılması ve hakkaniyet kuralları çerçevesinde eşit ücret ödeme borcunun ifa edilmesidir[270].Ancak, nitelikleri aynı olan ve aynı işte, eşit verimle çalışan işçiler arasında ayrım yapılırsa eşit davranma borcuna aykırılık söz konusu olur[271]. İşveren bazı özellikleri göz önünde tutarak ikramiye ve sosyal yardımların verilmesinde gruplandırmalar yapabilir. İkramiyeyi veya sosyal yardımı örneğin sadece evlilere, çocuğu olanlara verebilir.[272] İş yerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin ücret, prim ve sosyal yardım hükümleri işverenin eşit davranma yükümünün bir istisnasını oluşturur. Bu durum 6356 sayılı Kanunun 25. maddesinin 2. fıkrasında düzenlenmiştir.

2. İş Sözleşmelerinin Feshinde

Eşit davranma borcunun fesih aşamasında var olup olmadığı tartışmalara neden olmuştur. Bir grup yazar iş sözleşmesinin feshinde işverenin eşit davranma borcunun olmadığı, fesih hakkının kötüye kullanılması durumları hariç olmak üzere eşit davranma borcunun fesihlerde uygulama alanı bulamayacağını savunmaktadır[273]. Buna karşılık bir kısım yazar ise işverenin iş sözleşmesinin feshinde dar anlamda eşit davranma borcu olduğunu ileri sürmektedirler. Bu görüşü savunan yazarlara göre fesihte ayrım yapılmasını gerektirecek birçok neden olabilir. Haklı veya geçerli nedene dayalı fesihlerde işçiler arasında ayrım yapılmasını haklı kılacak nedenlerin ispatı halinde eşit davranma borcuna aykırılıktan söz edilemeyecektir[274].

İş ilişkisinin devamı süresince adalet ve hakkaniyete aykırı muameleleri önlemek amacıyla uygulanan eşit davranma ilkesinin işçi bakımından büyük bir öneme sahip olan iş

[269]Günter Schaub ve diğerleri, **Arbeitsrechts Handbuch**, Systematische Darstellung und Nachschlagewerk für die Praxis, 19.Auflage, 2021, §37 Rn.2.
[270] Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.322; Kaplan, *Eşitlik*, s.251.
[271]Erdem Özdemir, "Ücret Artışında Eşitlik ve Adalet", **Legal İSGHD**, C.2,S.5,(2005),s.259; Güven ve Aydın, s.238
[272]Süzek, s.479.
[273] Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.422-424.
[274] Süzek, s.482 vd.

sözleşmesinin feshinde tamamen hiçe sayılması iş hukuku genel ilkelerini ihlal edecek bir yaklaşım olacaktır. Burada sadece eşit davranma borcunun objektif ve sübjektif esaslı nedenlerin varlığı halinde uygulama alanı bulmayacağı söylenebilir. Örneğin, işverenin işyerinde önceden iş güvenliğini tehlikeye düşürmesine rağmen tüm çalışanların sigara içmesine sessiz kalıp daha sonra getirilen bir yasaklamayla sigara içilmesinin fesih sebebi yapması, işçinin iş sözleşmesinin sona ermesinde eşitlik ilkesine aykırı davrandığını ortaya koymaktadır. Bu konuda Ergin, yanıcı ve patlayıcı madde bulunan işyerinde sigara içilmesinin işçinin kendi sorumluluk alanına giren bir husus olarak değerlendirilmesi gerektiğini, işveren her ne kadar eşitlik ilkesine aykırı davranmış olsa da bu durumun feshi geçersiz kılmayacağını, işçinin üretim esnasında sigara içerek işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi nedeniyle yapılan feshin İş Kanunu m.25/II-(ı) hükmü uyarınca haklı nedene dayandığını belirtmektedir[275].

C. İspat Yükü

Eşit davranma borcuna aykırılıkta ispat yükü İş Kanunu m.5/son fıkrasında düzenlenmiştir. Öncelikle fıkrada iş güvencesi kapsamındaki işçilerin geçersiz feshe ilişkin olarak açtıkları davalarda ispat yükünü işverene yükleyen 20. madde hükümleri saklı tutulmuştur. Bunun dışında kalan durumlar için işçi eşit davranma borcuna aykırı davranıldığı yolunda güçlü bir ihtimali ortaya koyarsa ispat yükü işverene geçmektedir. Bu durumda işveren eşit davranma borcunu ihlal etmediğini ispatlamalıdır[276].

Mevcut bir davada işçi, eşit davranma borcuna aykırılık barındıran bir maddi vakıa olduğu yönünde kanaat oluşturursa, ispat yükü işverene geçecektir. İşveren ise uyuşmazlığın temelini oluşturan işlemin nedenini veya bu işlemle ulaşılmak istenen amacın hukuken korunabilecek, objektif, haklı ve orantılı[277] olduğunu ortaya koymalıdır.

D. Eşit Davranma Borcuna Aykırılığın Yaptırımı

[275] Yargıtay 9.H.D. 11.10.2020, E.2009/27644 K.2010/28421 Aktaran Hediye Ergin, "İşyerinde Sigara İçme Yasağını İhlal Eden İşçinin İş Sözleşmesinin Feshi-Yargıtay 9.HD'nin 11.10.2010 Tarihli Kararının İncelenmesi", **Sicil İHD,** Sayı 25, (2012), s.111-112.

[276] Erdem Özdemir, "Beyaz Yakalı Ve Mavi Yakalı İşçiler Arasında Fazla Çalışma İle Ulusal Bayram Ve Genel Tatil Ücretleri Bakımından Farklı Oranların Uygulanması Eşitlik İlkesine Aykırılık Oluşturur Mu?", **Sicil İHD,** S:33, (2015), s.51; Süzek, s.478.

[277]Eşit davranma borcunda orantılılığın önemiyle ilgili bkz. Kübra Doğan Yenisey, "Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık", **Legal İSGHD**, C.2, S.7, (2005), s.1001-1002.

Eşit davranma borcuna aykırılık durumunda uygulanacak yaptırım konusunda da görüş ayrılığı söz konusudur. Bir takım yazarlara göre 5. maddede düzenlenen ayrımcılık tazminatı, mutlak ayrımcılık yasaklarında uygulama alanı bulan bir yaptırımdır. Konumuz olan eşit davranma borcunda bu yaptırımı uygulamak söz konusu olmayacaktır[278].

Ayrımcılık tazminatı, 5.maddenin 6.fıkrasında düzenlenmiştir. İşçi iş ilişkisinde veya sona ermesinde 5.maddedeki fıkralara aykırı davranıldığında dört aya kadar ücreti tutarındaki tazminata hak kazanmaktadır. Bu tazminat, teknik anlamda bir tazminat olmayıp eşit davranma borcuna aykırılığın hukuki yaptırımı olduğundan dolayı, işçinin ayrımcılık tazminatını talep edebilmesi için salt ayrım oluşturan bir işleme ya da davranışa maruz kalması yeterli olup ayrıca bir zararın ortaya çıkması gerekmez[279]

İş güvencesine tabi olmayan işçilerin iş sözleşmelerinin haksız olarak feshedildiği durumlarda kötü niyet tazminatı söz konusu olmaktadır. Çelik'e göre, ayrımcılığın kötü niyetin bir türü olduğu ve işverene aynı fiil nedeniyle iki ayrı tazminat yüklenmemesi gerekir[280]. Buna karşılık İş Kanunu sadece 6356 sayılı Kanun m.25'i saklı tutmuştur. Buna göre ayrımcılık tazminatı ile sendikal tazminatın aynı anda istenemeyeceği kabul edilse dahi bunun tersi anlamından kötü niyet tazminatıyla birlikte istenebileceği sonucuna varılması gerektiğini belirten görüşler mevcuttur[281].

Öğretide ayrımcılık tazminatıyla birlikte iş güvencesi tazminatına da hükmedilemeyeceği görüşü, işverenin aynı davranışına birden fazla hukuki yaptırım uygulanamayacağı gerekçesi ile öne sürülmektedir[282]. Buna karşılık her iki tazminata da hükmedilmesi gerektiği görüşü de mevcuttur[283].

Bundan başka söz konusu iki tazminatın amaçları da birbirinden farklıdır. İş güvencesi tazminatı yapılan feshin geçersizliğine rağmen işçiyi işe başlatmayan işveren uygulanan bir yaptırımdır. Buna karşılık ayrımcılık tazminatı 4857 sayılı Kanun m. 5'de düzenlenen özel bir tazminattır. Burada yaptırıma bağlanan iş güvencesinden başka işverenin yaptığı ayrımcılıktır. Bu durumda, işçi geçersiz feshe ilişkin yaptırımlarla ayrımcılık tazminatını birlikte talep etme

[278]Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.428 vd.; Süzek, s.485 vd.; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.213 vd.;Ekmekçi ve Yiğit, s.385 vd.
[279] Mollamahmutoğlu, s. 441-442; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.215; Süzek, s.491.
[280] Nuri Çelik, "İşçilerin İşten Çıkarılmalarında İhbar ve Kıdem Tazminatları Dışında İsteyebilecekleri Tazminatlara İlişkin Sorunlar", **Legal İSGHD,** 14, (2007),s.489 (Kıs. Tazminat).
[281]Süzek, s.471.
[282] Çelik, *Tazminat,* 493.
[283]Süzek, s.470

zorunluluğu bulunmamaktadır[284]. Ayrımcı muamele nedeniyle iş sözleşmesi feshedilen iş güvencesine tabi bir işçi, feshin geçersizliğine rağmen işverence işe başlatılmazsa iş güvencesi tazminatına hak kazanır. Ayrıca fesih işçinin cinsiyeti ve hamileliği nedeniyle yapıldığında ayrımcılık tazminatı da talep edilebilir. İşveren işçisini işe başlatsa dahi ayrımcılık tazminatı ödemekle yükümlüdür[285].

Doktrinde iş ilişkisinin kurulmasında eşit davranma borcuna aykırılık halinde ayrımcılık tazminatı talep edilmeyeceği yönünde görüşler bulunmaktadır. Görüş uyarınca, işe alınmada ayrımcılığa uğrayan kişi, henüz iş sözleşmesi imzalanmadığı için işçi olarak nitelendirilemeyeceğinden, 4857 sayılı Kanun uyarınca ayrımcılık tazminatı talep edemeyecektir. Bu durumda, genel hükümlere göre haksız fiil esasları çerçevesinde tazminat talep edebilecektir. Ancak, bu yöntemin uygulanması zor olacak ve büyük bir zarar doğmadığı için tazminat miktarı düşük tutulacaktır[286].

V.TEMEL HAK VE ÖZGÜRLÜKLER

A.İŞÇİNİN KİŞİLİK HAKKI AÇISINDAN

1. Genel Olarak

Kişilik hakkı kavramının tanımlanmasında kişi ve kişilik kavramlarına değinmek gerekmektedir. Doktrinde kişi ve kişilik kavramlarının aynı anlamları taşıdığı ileri sürülmekle[287] birlikte hâkim görüş; kişi ve kişilik kavramlarının birbirlerinden farklı olduğu ve kişi kavramının dar, kişilik kavramının ise geniş kapsamlı olduğudur[288]. Kişilik hakkı, kişinin toplum içindeki saygınlığını ve kişiliğini serbestçe geliştirilmesini sağlayan varlıkların tümü üzerindeki hak olarak tanımlanmaktadır[289]. Ulusal ve uluslararası mevzuatla korunan,

[284] Doğan Yenisey, *Eşitlik,* s.78.
[285]Süzek, **s.**476.
[286] Cavit Demiral, "4857 Sayılı İş Kanun'unda Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı", **E-Akademi Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler İnternet Dergisi,** S.37,(Mart 2005),Rn.35;Veli Karagöz, "İş Hukukunda Ayrımcılık Tazminatı", **Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C. 5, S.1,(2012), s.63.
[287] Ergun Özsunay, **Gerçek Kişilerin Hukuki Durumu**, Der Yayınları, 5. Baskı, İstanbul, 1982, s.9.
[288]M.KemalOğuzman, Özer Seliçi ve Saibe Oktay Özdemir, **Kişiler Hukuku Gerçek ve Tüzel Kişiler,** Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 17.Bası, Filiz Kitapevi, İstanbul, 2018,s.2; Aydın Zevkliler, Şeref Ertaş, Ayşe Havutçu, M. Beşir Acabey, **Yeni Medeni Kanuna Göre Medeni Hukuk (Temel Bilgiler),** 10. Bası, Ankara: Turhan Kitapevi, 2018, s.70.; Turhan Esener, **Hukuka Giriş**, Yeniden Gözden Geçirilmiş 15. Bası, İstanbul:Vedat Kitapçılık, 2015, s.158.; Serap Helvacı, **Gerçek Kişiler**, 8. Bası, İstanbul:Legal Yayıncılık, 2017, s.24.
[289] Mustafa Dural ve Tufan Öğüz, **Kişiler Hukuku,** 16.Baskı, İstanbul: Filiz Kitapevi, 2015,s.99.

kişinin doğuştan sahip olduğu, vazgeçilmez ve devredilmez nitelik gösteren kişilik hakkı, kişinin iş yaşamında da koruma altına alınmalıdır[290].

Bir kişinin özellikleri, hak ve fiil ehliyeti, özgürlüğü, bedeni ve manevi varlığı kişiliğini meydana getirmektedir[291]. Çalışanların yaşamı ve sağlığı, beden ve ruh sağlığının bütünlüğü, kişisel ve meslek haysiyeti ve şerefi, işletmedeki durumu ve saygınlığı, gizlilik alanı işveren tarafından korunması gereken kişilik değerleridir[292]. Özgürlük, ancak toplum düzeninin sürmesini sağlamak, kendisinden herkesin düzen içinde yararlanmasını olanaklı kılmak amacıyla sınırlanabilmelidir[293].

İşveren, işçinin davranışlarına ilişkin verdiği talimatlarda işçinin yaşam, bedensel bütünlük, sağlık üzerindeki kişilik hakları kapsamında bulunan maddi bedensel değerlerini, özgürlük şeref ve haysiyet, özel yaşam gibi manevi değerlerini ve iktisadi değerlerini göz önünde bulundurmakla yükümlüdür[294]. İşçinin kişiliği kapsamında sayılan haysiyetine, bedensel veya ruhsal bütünlüğüne saldırı niteliğinde davranış, söz, fiil, jest, yazı gibi haksız ve işçinin istihdam edildiği işi tehlikeye sokan veya iş ortamını alçaltan tutumlar, işverenin bu yükümlülüğünü ihlal edecektir[295]. Bu çerçevede, işçinin her davranışı değil, işyerinde üretim ve iş sürecine olumsuz etkisi bulunan davranışlarına, işverenin mülkiyet hakkı ve teşebbüs özgürlüğüne, işyerinde düzen ve güvenliğin sağlanmasına, işyerindeki hırsızlıkların önlenmesine, işverenin ticari sırlarının korunmasına yönelik talimatlar getirilebilir[296]. Bu şekilde, işçilerin davranışı her ne kadar sosyal açıdan olumsuz bir davranış, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayan bir tutum olarak değerlendirilse de önemli olan işyerinin menfaatinin korunması olduğu için terazinin tarafları işçilerin davranışları ile işyerinin menfaatleri olacak ve bu hususların dengelenmesi gerekecektir[297].

---

[290] Talat Canbolat, "İşçinin Kişiliğinin Korunması ve Psikolojik Taciz (Mobing)", **Prof. Dr.Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi.** Ankara: Seçkin, 19-21 Nisan 2018, s.77. (Kıs. Mobing)

[291] Oğuzman, Seliçi ve Özdemir, s.115; Bayram, *Koruma Borcu*, s.11.

[292] Tuncay Kaplan, *Kişilik Hakları*, s.43.

[293] İbrahim Ö.Kaboğlu, **Özgürlükler Hukuku,** 7. Baskı, İstanbul: İmge Kitapevi, 2013,s.13.

[294] Güven ve Aydın, s.13; Göktaş, s.4.

[295] Licari Sandy, "De la nécessitéd'unelégislationspécifiqueauharcélement moral autravail" 5 Revue de Droitsocial, 2000,s.493; AntonineMazeaud, **Droit du Travail,** 3.ed., Domat, 2002, Paris. Aktaran Mollamahmutoğlu, s.426.

[296] Göktaş, s.4.

[297] Yargıtay, işçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışının toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak tutumunun, işyerinde üretim ve iş ilişkisi sürecinde olumsuz bir etki yapmıyorsa, işverenin işçinin davranışlarına dayanarak geçerli nedenle sözleşmenin feshedilemeyeceği yönünde karar vermektedir. Yargıtay 9.H.D. T.21.04.2008, E.2008/13259, K.2008/9242, www.legalbank.net, (10.11.2020);Yargıtay 9.H.D. T.09.06.2008, E.2007/27303, K.2008/14486, www.legalbank.net, (10.11.2020); Yargıtay 9.HD. T.25.09.2008, E.2008/1892, K.2008/25062, www.legalbank.net, (10.11.2020); Yargıtay 9.HD. T.03.11.2008, E.2008/5836, K.2008/29779, www.legalbank.net, (10.11.2020); Yargıtay 22.HD. T.01.02.2013, E.2012/30118, K.2013/1609, www.legalbank.net, (10.11.2020); Yargıtay 22.HD. T.18.02.2013, E.2013/2773, K.2013/3245, www.legalbank.net, (10.11.2020); Yargıtay 22.HD. T.20.01.2014, E.2013/37439, K.2014/311, www.legalbank.net, (10.11.2020); Yargıtay 22.HD. T.03.02.2015, E.2015/2214, K.2015/2364, www.legalbank.net, (10.11.2020); Yargıtay

İşverenin yaptığı müdahalenin haklı olarak değerlendirilmesi için işçinin kişilik hakkına müdahale niteliği taşıyan uygulama konusunda önceden bilgilendirilmesi ve başvurulan müdahale yönteminin, hedeflenen amacı gerçekleştirmek için gerekli, elverişli olması ve işçinin kişilik hakkını en az düzeyde zedeleyecek bir yöntemin tercih edilmesi gerekmektedir[298].

İşveren ve işçiler arasında çatışan çıkarların adil biçimde dengelenmesi, çalışanların temel haklarına yönelik müdahalenin haklı amaçlara dayanması ve ölçülü olması gerekir[299]. Bu çerçevede, işverenin ya da üçüncü kişilerin kişilik değerleriyle bağlantılı olmayan sadece ekonomik nitelikli yararlar, işçinin özel yaşam hakkı karşısında doğrudan üstün tutulamayacaktır. Somut olayın özelliği dikkate alınarak, işçinin sadakat borcu ve dürüstlük kuralı çerçevesinde söz konusu müdahalelere rıza gösterip göstermeyeceğinin incelenmesi gerekmektedir[300].

İşçinin iş görme borcuyla temel hakkının kullanılması kimi durumlarla çatışabilmektedir. Örneğin işçinin temel haklarından biri olan din ve vicdan özgürlüğü kapsamında işçinin belirli dini günlerde veya ibadet saatlerinde ibadetini yapması, işten kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirememesine ve bu davranışıyla iş sözleşmesinin ihlaline sebebiyet verebilir. Bu gibi sözleşme özgürlüğü ile temel hakkın kullanılmasının çatışması halinde Ertürk'e göre, pacta sund servanda ilkesi geçerlik kazanmaktadır[301].

Yargıtay İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulu kararında kişilik hakkı, kişiliği oluşturan değerler üzerindeki mutlak surette korunan, kişiye sıkı sıkıya bağlı haklar olarak tanımlanmış, kişinin hayatı, beden ve ruh sağlığı, beden bütünlüğü, özgürlüğü, onur ve saygınlığı, özel hayatın gizliliği, sırları gibi unsurlara yönelik bir saldırının kişilik hakkının ihlali sayıldığı belirtilmiştir. Ayrıca kararda kişilik haklarının zamana ve durumun koşullarına

---

22.HD. T.09.02.2015, E.2015/2256, K.2015/4116, www.legalbank.net, (10.11.2020); Yargıtay 22.HD.T.23.02.2015, E.2015/4036, K.2015/6339, www.legalbank.net, (10.11.2020); Yargıtay 22.HD. T.01.11.2017, E.2017/41932, K.2017/23822, www.legalbank.net, (10.11.2020); Yargıtay 22.HD. T.07.02.2018, E.2018/870, K.2018/2056, www.legalbank.net, (10.11.2020); Yargıtay 22.HD. T.03.10.2018, E.2017/14849, K.2018/20983, www.legalbank.net, (10.11.2020); Yargıtay 22.H.D. T.27.06.2019, E.2016/16091, K.2019/14246, www.legalbank.net, (10.11.2020); Yargıtay 22.H.D. T.24.06.2019, E.2016/17054, K.2019/13868, www.legalbank.net, (10.11.2020); Yargıtay 22.HD. T.07.10.2019, E.2016/20167, K.2019/18274, www.legalbank.net, (10.11.2020); Yargıtay 22.HD. T.24.10.2019, E.2016/21515, K.2019/20032, www.legalbank.net, (10.11.2020).

[298] Güzel, *Yetki ve Özgürlük*, s.116.

[299]Sevimli, s.120; AYM, 24.03.2016, Başvuru Numarası 2013/4825 para.47-50 (R.G.10.05.2016,29708).

[300] Sevimli, *Özel Yaşam*, s.65-66.

[301] Ertürk, s.129-130.

göre değişen dinamik bir alan olması nedeniyle hakkın kapsamı konusunda sınırlayıcı bir sayım yapmanın mümkün olmadığı, kişilik değerlerinin kapsamının ve çerçevesinin yerleşik değer yargılarına ve yaşam deneyimine bağlı olarak belirlendiği belirtilmiştir[302].

2. Kişi Hak Ve Özgürlüklerinin Uluslararası Dayanakları

Kişi hak ve özgürlüklerine, hem uluslararası hem de bölgesel olarak Avrupa düzeyinde düzenlemelere yer verilmiştir. Bu konuda 1789 tarihli İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirgesi tüm insanlık için insan hakları konusundaki değerleri yansıtan bir belgedir. 10 Aralık 1948 tarihli Evrensel İnsan Hakları Bildirisi hukuki bağlayıcılığa sahip olmamakla birlikte, birçok uluslararası insan hakları belgesini ve anayasaları etkilemiştir. Bildirinin 12. maddesi uyarınca kimsenin özel yaşamına, aile yaşamına, konutuna ve haberleşme özgürlüğüne keyfi biçimde müdahale edilemez. 1966 tarihli Ekonomik, Sosyal Ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi m.17 ve Temel Haklar ve Özgürlükler Bildirgesi m.6'da yer alan düzenlemeler de ulusal düzenlemelere ışık tutmaktadır.

Bölgesel düzeyde Amerikan Devletleri Örgütü Amerikan İnsan Hakları ve Ödevleri Bildirisi'nin 5.maddesi, Amerikan İnsan Hakları Sözleşmesi m.11, Avrupa Birliği Temel Haklar ve Özgürlükler Bildirisi'nin 6.maddesi, Temel Haklar Şartı'nın 7. ve 8.maddesi, Avrupa Anayasası'nın 9.maddesi yol göstermektedir. Ayrıca Avrupa Sosyal Şartı çalışanların haysiyet hakkına ilişkin 26.maddesinde işyerlerinde veya iş ilişkisi içinde işçilerin her türlü saldırgan, düşmanca hareketlere karşı korunmalarını düzenlemektedir.

İş hukukunda işçinin temel hak ve özgürlüklerinin anlamı, kapsamı ve güvencesinin belirlenmesinde İHAM içtihatları büyük önem taşımaktadır. Sözleşmenin 8 ila 11.maddeleri arasında düzenlenen temel hak ve özgürlükler ve 14.maddede düzenlenen ayrımcılık yasağı, işçilerin bu maddelerde öngörülen güvencelerin kapsamında sayılmaktadır. Bu düzenlemeler, işçilerin özgürlüklerine yeni bir anlam ve içerik kazandırmıştır. Sözleşmenin 8.maddesinde özel ve aile yaşamına saygı hakkı, m.9'da düşünce, vicdan ve din özgürlüğü, m.10'da ifade özgürlüğü, m.14'de toplantı ve dernek kurma özgürlüğü ve ayrımcılık yasağı öngörülmüştür. Sözleşmede düzenlenen temel özgürlükler, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasındaki

[302]Yargıtay İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulu 06.07.2018, E. 2017/5, K.2018/7, https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/12/20181208-24.pdf (E.T.11.10.2020).

düzenlemelerle benzerlik göstermektedir[303]. Sözleşmenin 8. Maddesinin, aşağıda daha detaylı olarak inceleneceği üzere, iş yaşamında görünümleri bulunmaktadır[304].

3. Kişi Hak Ve Özgürlüklerinin Türk Hukukundaki Görünümü

Türk hukukunda işyerinde işçinin kişiliği ve kişilik hakları anayasal ve yasal düzenlemelerle korunma altındadır. İşçilerin, işyerinde Anayasal temel hak ve özgürlüklerinden yoksun bırakılmaksızın çalıştırılmaları gerekmektedir[305]. Temel hak ve özgürlükler, Anayasa'nın 10., 12, 13.,17., 19., 20., 22., 23., 24., 25., ve 26. maddelerinde düzenlenmiştir. Anayasa'nın 2.maddesinde belirtilen "insan haklarına saygılı devlet" ve 14.maddesinde belirtilen "insan haklarına dayanan devlet" ifadeleri insan hakları açısından devletin temel niteliklerini pekiştirmektedir[306]. Ayrıca 5. maddede devletin temel amaç ve görevlerinden biri olarak bireylerin temel hak ve özgürlüklerinin korunması, maddi ve manevi varlıklarının geliştirilmesi için gerekli şartların hazırlanmasına yer verilmiştir. 12. maddesinde ise herkesin kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahip olduğu düzenlenerek bireylerin kişilik değerlerine yönelen ve zarar veren olumsuz tutum ve davranışların dışlandığı belirtilmiştir. Bu çerçevede devlet, hem bireyin temel hak ve özgürlüklerine keyfi müdahalelerde bulunmamak hem de üçüncü kişilerin saldırılarını önlemekle yükümlüdür. Devletin, tüm bireyleri gerek kamusal makamların ve diğer bireylerin gerekse kişinin kendi eylemlerinden kaynaklanan risklere karşı özel hayatın korunması kapsamında kişisel verilerin korunmasını talep etme ve haberleşme hürriyeti açısından koruma yükümlülüğü bulunmaktadır[307]. Anayasa m.13'de olağan dönemlerde temel hak ve hürriyetlerin kanunla, Anayasanın ilgili maddesinde belirtilen sebeplerle, Anayasanın sözüne, ruhuna, demokratik toplum düzeninin gereklerine, laik Cumhuriyetin gereklerine uygun olarak, temel hak ve hürriyetlerin özüne dokunmaksızın, ölçülülük ilkesine aykırı olmaksızınsınırlandırılabileceği düzenlenmiştir. Temel hak ve özgürlükler, ölçülülük ilkesi çerçevesinde yalnızca kanunla sınırlanabilir. Bu hususun düzenlendiği Anayasa m.13 uyarınca elde edilmek istenen amaç ile bu amaca erişmek için belirlenen araç arasındaki

[303] Güzel, *Yetki ve Özgürlük*, s.110
[304] Özdemir, *İnternet*, s.15.
[305] Ulaş Baysal, *İşçinin Yetersizliklerinden Kaynaklanan Geçerli Sebeple İş Sözleşmesinin Feshi*, s.123.
[306] Bülent Tanör ve Necmi Yüzbaşıoğlu, **1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku,** 12.Bası, İstanbul: Beta Yayınevi, 2012, s.161.; İbrahim Ö. Kaboğlu, **Anayasa Hukuku Dersleri (Genel Esaslar),** 12. Baskı, İstanbul: Legal Yayınevi, 2017, s.282.
[307]AYM, 24.03.2016, Başvuru Numarası: 2013/4825 (R.G.10.05.2016,29708), para.46; AYM,10.10.2019, Başvuru Numarası:2015/3175 (R.G.07.11.2019,30941), para.33,34; AYM, Başvuru Numarası:2015/19298 (kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr,erişim tarihi:14.10.2020),para.32,33; AYM,09.05.2019, Başvuru Numarası:2015/18988 (kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr,erişim tarihi:14.10.2020),para.32,33.

dengenin kurulması gerekmektedir. Temel hak ve özgürlüklere, ancak elverişli ve gerekli olarak nitelendirilen, erişilmek istenen amacın gerçekleştirilmesine yardım eden ve mümkün oldukça az yükümlülük getiren sert olmayan araçlarla müdahale edilebilir[308]. Ölçülülük ilkesi gereğince işverenin yönetim hakkı ve işçinin özel yaşamı arasındaki dengenin sağlanması gerekmektedir. Hukuki güvenlik ilkesi çerçevesinde, işverenin yönetim hakkından doğan işçinin özel yaşamına müdahale etme yetkisinin sınırlarının önceden öngörülmesi gerekmektedir[309].

Anayasa' da düzenlenen çalışanların sahip olduğu birinci kuşak haklar m.17'de yaşam hakkı ya da kişi dokunulmazlığı, m.18'de zorla çalıştırma yasağı, m.19 ve m.38'de kişi özgürlüğü ve güvenliği, m.20, 21 ve 22'de özel hayatın gizliliği, konut dokunulmazlığı ve haberleşme özgürlüğü, m.23'de yerleşme ve seyahat özgürlüğü, m.24'de din ve vicdan özgürlüğü, m.25 ve m.26'da düşünce özgürlüğü ve m.36'da hak arama özgürlüğüdür[310]. Kişiye bağlı maddi kişisel değerlerin korunmasını, vücut tamlığı ve hareket özgürlüğünü garanti altına alan m.17 uyarınca kişinin maddi değerleri üzerinde yapılan müdahaleler hukuka uygunluk şartları çerçevesinde yapılmışsa haklı kabul edilmektedir. Örneğin tıbbi müdahale nedeniyle yapılan müdahaleler bu kapsamda değerlendirilmektedir[311].

Anayasanın 20.maddesinde koruma altına alınan özel hayata saygı hakkı, devlete kişilerin özel ve aile hayatına keyfi olarak müdahale etmeme ve üçüncü kişilerin haksız saldırılarını önleme görevini yüklemiştir. Düzenleme devletin hem negatif hem de pozitif sorumlulukları olduğunu ortaya koymaktadır. Maddenin ikinci fıkrası uyarınca milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlakın korunması veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebeplerinden biri veya birkaçına bağlı olarak, usulüne göre verilmiş hakim kararı olmadıkça; bu sebeplere bağlı olarak gecikmesinde sakınca bulunan hallerde de kanunla yetkili kılınmış merciin yazılı emri bulunmadıkça; kimsenin üstü, özel kağıtları ve eşyası aranamaz ve bunlara el konulamaz. Yetkili merciin kararı yirmi dört saat içinde görevli hakimin onayına sunulur. Hakim, kararını el koymadan itibaren kırk sekiz saat içinde açıklar; aksi halde, el koyma kendiliğinden kalkacaktır.

---

[308] Yüksel Metin, "Temel Hakların Sınırlandırılması ve Ölçülülük: Ölçülülük İlkesi Evrensel Bir Anayasal İlke Midir?, **Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.7, S.1, (2017), s.6.
[309] Arslan Durmuş, s.165.
[310] Güzel, *Yetki ve Özgürlük*, s.110.
[311]Tamer Soysal, "Elektronik Posta Yoluyla Kişilik Haklarına Müdahaleden Doğan Hukuki Sorumluluk", **Ankara Barosu Dergisi**, Yıl 65, S. 1, (Kış 2007), s.148.

TMK'da kişilik hakkı kavramının içeriği ve unsurlarına yer verilmemiş olmakla birlikte m.23'de kişinin özgür iradesiyle özel hayatına yapılacak müdahalenin sınırı ortaya konulmaktadır. Madde, iş sözleşmelerinde özel hayata müdahale olarak değerlendirilen hususlarda işçinin verdiği rızanın hukuka uygun olup olmadığının değerlendirilmesinde dikkate alınmaktadır[312]. Kanunun 24.maddesi uyarınca hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hakimden saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir. Ayrıca maddenin ikinci fıkrasında kişilik hakkı zedelenen kimsenin verdiği rızanın daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması hukuka uygunluk nedenlerinden biriyle haklı kılınması, genel kuralın istisnasını oluşturur[313]. Bu çerçevede işyerinde güvenlik ve koruma sağlamaya yönelik uygulamalar açısından üstün yarar kriteri göze alınarak işçinin rızasının alınmasına gerek bulunmamaktadır. Eğer, üstün yarar kapsamında değerlendirilemeyen haller söz konusu ise işçinin özel hayata müdahale içeren söz konusu koşulları kabul etmesiyle açık rıza, sözleşme devam ederken bu gibi işveren uygulamaları karşısında suskun kalıyorsa örtülü rıza söz konusu olmaktadır. Rızanın hukuki biçimi ya da yöntemi, rızanın özünde bir değişiklik yaratmamaktadır. Ancak örtülü rıza söz konusu ise, rıza gösterilmesi halinde işçinin özel yaşamının hangi noktalarına ve ne dereceye kadar müdahaleye izin verdiğinin açık ve anlaşılabilir biçimde kabul edilebilmesi için işçinin özel yaşama müdahale teşkil edecek uygulamalar konusunda bilgilendirilmesi şartı aranmaktadır. Bilgilendirme şartı sonrasında, işçinin suskun kalma hali rıza olarak değerlendirilmektedir. İşçi, dürüstlük kuralıma uygun olarak, verdiği rızayı geri alıp, bu hususu işverene bildirdiği tarihten itibaren söz konusu müdahale hukuka aykırı hale gelecektir. Aksinin kabulü MK. m.23' e açıkça aykırıdır. Bu durumda, işverenin ilgili uygulamalara devam etmemesi beklenecektir[314]. Toplu iş sözleşmesiyle de rıza gösterilebilir[315]. Bu yöntem, kural olarak rızanın özgür iradeyle verildiğini de ortaya koyacaktır.

TBK m.58'de kişilik hakkının zedelenmesinden zarar görenin uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat talep edebileceği düzenlenmiştir. Kişisel varlıklar, teker teker sayılmamış olmakla birlikte genel düzenleme yapılarak kişi varlığı açısından zamanın gereklerine göre yeni unsurlar dikkate alınmaktadır[316]. TBK m.417, genel hizmet sözleşmesi

[312] Sevimli, *Özel Yaşam*, s.61.
[313] Sevimli, *Özel Yaşam*, s.61.
[314] Sevimli, *Özel Yaşam*, s.63.
[315]Oğuzman, s.536-Ertürk, s.129; Taşkent, s. 110; Ekonomi, s.127.
[316]Oğuzman, Seliçi ve Özdemir, s.172.

açısından MK m.24'ü ayrıca ve açıkça düzenlemektedir. Kanunun 419.maddesinde de işçiye ait kişisel verilerin işveren tarafından kullanımının koşulları düzenlenmektedir. Maddede işçiye ait kişisel verilerin, ancak işçinin işe yatkınlığı ile ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanılabileceği düzenlenmiştir[317].

4857 sayılı Kanunda işçinin temel hak ve özgürlüklerini düzenleyen genel bir düzenlemeye yer verilmemekle birlikte, Kanun m.5, m.18/3, m.24, m.25, m.75/2'de temel hakların bazı yönlerini düzenleyen hükümler bulunmaktadır. Ancak, işçinin temel hak ve özgürlükleri, Anayasa ve İHAS'a benzer bir katalog içinde düzenlenmemiş ve İş Kanunu açısından çok önemli bir eksiklik yaratılmıştır. Bu konuda Güzel, "De lege ferenda" açısından Kanundaki eksikliğin giderilerek temel hak ve özgürlüklerin açık olarak düzenlenmesi ve güvenceye kavuşturulması gerektiğini ileri sürmektedir[318].

4857 sayılı Kanun m.75 uyarınca işveren, işçilerin mevzuatta öngörülen kişisel verilerini toplamak ve kaydetmekle yükümlüdür. İşveren, topladığı ve kaydettiği verileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmalı ve kişisel verilerin güvenliğini sağlamalıdır. Özlük dosyalarını düzenlemeyen işveren ve işveren vekili İş Kanunu m.104/1 uyarınca para cezası ödemekle yükümlü olacaktır. Aksi halde işçi m.24/2 uyarınca iş sözleşmesini haklı nedene dayanarak feshedebilir ya da genel hükümler uyarınca tazminat talep edebilir[319]. Kanunda içerdiği bilgiler açısından kişisel veri olarak sayılan bir diğer husus, işçinin m.28 uyarınca iş sözleşmesinin sona ermesi ile işverenden işin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir çalışma belgesi talep etme hakkına sahip olmasıdır. Çalışma belgesinde yer verilen bilgiler kişisel veri olarak değerlendirildiği için gerçeğe uygun ve tutarlı olmalıdır[320].

Çalışanın kişilik hakkının korunması hususu Türk Ceza Kanunu'nda (TCK) da düzenlenmiştir. TCK'nın Hürriyete Karşı Suçlar başlıklı yedinci bölümünde yer verilen İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu m. 117/1'de düzenlenmiştir[321]. Bu hüküm uyarınca, cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlal

[317] Karademir, düzenlemede kişisel verilerin yalnızca kullanılmasının düzenlenmiş olmasını eleştirmektedir. Karademir, *İnternet*, s.61.
[318] Güzel, *Yetki ve Özgürlük*, s.109-111.
[319] Manav, s.106.
[320] Okur, *Kişisel Veri*, s.380; Manav, s.130.
[321] Bayındır'a göre, madde başlığının çalışma hürriyetinin Anayasa'daki düzenlenişine uygun olarak "Çalışma Özgürlüğünü Engelleme" şeklinde düzenlenmesi daha yerindedir. Sinan Bayındır, "İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu (TCK m.117/1)", **Prof. Dr. Durmuş TEZCAN' a Armağan, DEÜHFD**, C.21, Özel Sayı, (2019), s.191.

eden kişiye, mağdurun şikâyeti halinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adlî para cezası yaptırımı ile karşı karşıya kalmaktadır.

B. İŞÇİNİN ÖZEL YAŞAMININ KORUNMASI AÇISINDAN

İşverenin yönetim yetkisini sınırlandıran bir diğer husus, işçinin özel yaşamıdır. Özel hayat kavramının tanımının yapılması oldukça güçtür. Özel hayat, günümüzde teknoloji ve internet konularını da kapsayacak şekilde, bireyin kendini serbestçe geliştirebildiği ve diğer bireylerle serbestçe ilişki kurabileceği bir düzendir. İç hukuk ve uluslararası hukuktaki içtihatlarla özel hayat koruması genişletilmiştir[322]. Kişi, hem sınırlı bir mekandaki faaliyetlerini hem de sosyal alandaki faaliyetlerini kapsayan özel hayatını dilediği gibi düzenleyebilir, özel hayatına saygı duyulmasını talep edebilir ve kişisel verilerini üçüncü kişilerden saklı tutma hakkına sahiptir[323]. Bireyin ortak alanlarda dahi özel hayatın gizliliğinin korunması için haklı menfaatleri vardır[324].

İşçinin hayatı, işyeri dışındaki özel yaşamı ile çalışma yaşamı olarak iki parçaya bölünmektedir. İşçinin kişiliğinin ayrılmaz bir parçası olan temel hak ve özgürlüklerin parçalara bölünmesi olanaklı olmadığından işçi, söz konusu özgürlüklerin bir bölümünü işyerinin dışında bırakmak durumundadır. Bu çerçevede, işverenin yönetim yetkisi karşısında, işçinin işyerinde çalışırken sahip olduğu temel hak ve özgürlüklerin korunması ve güvenceye kavuşturulması gerekmektedir. Ancak, günümüzde 1980'li yıllardan itibaren gelişen esnek çalışma uygulamaları nedeniyle işyeri veya iş organizasyonunun sınırlarının belirlenmesi güçleşmiştir. Bu nedenle işçinin mesleki yaşamı ile özel yaşamı arasındaki ayrımın belirlenmesinde zorluklar görülmektedir[325]. Bu konuda Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, işyerinde ve başka bir işçiye karşı aleni olarak yapılan fiillerin, özel hayat ve özel hayatın gizliliği kapsamında değerlendirilemeyeceğini belirtmektedir[326].

---

[322] Derya Altınok Villemin, "İşçinin E-Maillerinin Kontrol Edilmesi ve Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması Hakkı", **Prof. Dr. Turhan Esener' e Armağan, İKÜHFD,** C.15, Özel Sayı, Cilt 2, (Ocak 2016), s.75.
[323] Arslan Durmuş, s.139.
[324] Gürsel, s.24.
[325] Ali Güzel, "İş Hukukunda "Yetki" ve "Özgürlük" ", **Prof. Dr. Turhan Esener' e Armağan**, **İKÜHFD**, C. 15, Özel Sayı, (Ocak 2016), s.109, 114. (Kıs. Yetki ve Özgürlük)
[326]Yargıtay, karara konu olan olayda aynı işyerinde çalışan işçiler arasında duygusal ilişki yaşanması ve erkek çalışanın kadın çalışanı öpmeye çalışması fiillerinin iş yeri kurallarına ve genel ahlak kurallarına aykırı olduğu yönünde değerlendirmede bulunmuştur.Yargıtay9.HD.23.12.2020,E.2016/33799,K.2020/19760,https://karararama.Yargıtay.gov.tr/YargıtayBilgiBankasiIstemciWeb/, (10.10.2020).

Her çalışan, özel yaşamı ve düşünceleri ile birlikte varlık bulmaktadır. Çalışma yaşamında karşılaştığımız olaylarda işçilerin özel yaşamlarının gizliliğinden çoğu zaman feragat ettiğini görmekteyiz. Ancak bu konuda önemli olan husus iş sözleşmesinin dışında kalan alanlarda tarafların davranışlara müdahale etmemesi, davranışın, taraflardan birinin yüklendiği edimi etkilemediği sürece hukuku ilgilendirmediği, borcun ve sözleşme dışı davranışların birbirinden ayrılması ilkesinin iş hukukunda geçerli olmasıdır[327].

İşverenin yönetim yetkisi ile işçinin özgürlük alanları belirlenip sınırları çizilmelidir[328]. İşçinin, işverene kişisel bağımlılığı göz önüne alındığında işverenin verdiği talimatlarla işçinin özel yaşamına yönelen muhtemel tehlikelerin varlığı karşısında, söz konusu talimatların kapsam ve sınırının belirlenmesi gerekmektedir[329]. İşveren, işçinin işyerindeki veya işyeri dışındaki yaşam tarzı ve davranışlarına sınırlı biçimde müdahale edebilir[330]. İşverenin yönetim yetkisi ve işçinin sadakat borcu gibi iş ilişkisinde güven ilişkisi sonucunda ortaya çıkan yükümlülükler özellikle işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, hırsızlık vakalarının önlenmesi, işverenin korunmaya değer çıkarlarının olması halinde işçinin özel yaşamına çeşitli düzey ve biçimlerde müdahalede bulunmaksızın işçinin üstünün ve eşyalarının aranması, işçi hakkında kişisel veri toplanması ve işlenmesi, işyerinde bilgi iletişim teknolojilerinimn kullanımının yasaklanması veya sınırlanması, işyerinde işçinin izlenmesi ve gözetlenmesi, işyeri dışındaki yaşam tarzının denetlenmesi, alkol ve uyuşturucu testleriyle işçinin özel yaşamına müdahale etmektedir[331].

İşçilerin davranışlarına yönelik talimatlarda işyeri sınırları içinde ve işyeri dışında verilen talimatların sınırının belirlenmesinde güçlükler görülmektedir. Bu konuda doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır. Bir görüşe göre kural olarak işçilere işyeri dışındaki yaşamlarına ilişkin olarak verilen talimatların işçi açısından bağlayıcılığı bulunmamaktadır. İşverenin yönetim hakkının sınırlarını işyerinde işin görülmesi, işyerinin düzeni ve iş güvenliğinin sağlanması oluşturmaktadır. Bu nedenle, işverenin işçiye işyeri dışındaki davranışlarına ve işçinin özel yaşamına dair verdiği talimatların hukuki geçerliliği olmadığı

[327] Ertürk, s.124.
[328] Güzel, *Yetki ve Özgürlük*, s.95.
[329] Arslan Durmuş, s.145.
[330] Arslan Durmuş, s.150.
[331] K.Ahmet Sevimli, "İşçinin Özel Yaşam Hakkı Bağlamında İşçi-İşveren İlişkisi", **Sicil İHD**, S. 10, (2008), s.53; Özgür Oğuz, "Yargıtay Kararları Işığında İş Sözleşmesinin İşçinin Sosyal Medya Kullanımı Nedeniyle İşveren Tarafından Feshi", **Legal İSGHD,** S.76, C.19, 2022, s.1200.

ileri sürülmektedir[332]. Ancak bir işveren tarafından işçinin işyeri dışındaki davranışlarının ve özel hayatının işletmenin önemli çıkarlarına zarar vermesi ya da sözleşme konusu işin yerine getirilmesini olumsuz etkileyecek hususların ortaya konması halinde işverenin yönetim hakkı işçinin işyeri dışındaki yaşamını da kapsayacak biçimde yorumlanmaktadır. Bu halde, iş sözleşmesinin yürürlüğü açısından işçinin özel yaşamının doğrudan bir etkisi söz konusu olacaksa, işveren işçinin özel yaşamını sınırlayan kurallar koyabilecektir. Bu görüşe göre bireysel ve toplu iş sözleşmelerinde işçinin özel yaşamına sınırlama getirilmesinde işverenin haklı nedeni, işyerinin amaçlarına ulaşmasıdır[333]. Örneğin, işçinin yaşam tarzı açısından konuya yaklaşıldığında, işverenin ahlaki değerleri ile uyumlu bir yaşam sürdürmesi yönünde talimat verilmesi halinde, konumu itibariyle üst düzey yönetici olan işçilerin sadakat borcunun bir gereği olarak özel hayatlarına dikkat etmeleri gerektiğine değinilmektedir[334]. Sevimli, işverenin söz konusu bildirimlerini işçinin sadakat ve özen borçları çerçevesinde bir uyarı olarak değerlendirmektedir[335].

İşveren, mesai saatleri dışında olmakla birlikte işçinin iş görme ediminin bir parçası olarak görülen kurs ve toplantılara katılmaya yönelik talimatlar verilebilmektedir. Ancak işçiye sosyal amaçlı yemek, piknik vb. toplantılara katılması yönünde talimatlar verilirse, işçinin söz konusu talimata uymaması halinde bir yaptırım uygulanması söz konusu olmayacaktır. İşçinin sadakat borcunun kapsamı bu şekilde genişletilmemelidir. Aşağıda inceleneceği üzere işçinin işyeri dışındaki davranışlarına yönelik olarak birçok alanda sınırlama getirilmesine yönelik talimatlar verilmek istense de bu talimatların çoğu işverenin yetkisinin dışına çıkmaktadır[336]. Bu kapsamda işverenin, işçilere işyeri dışında verdiği talimatlarda haklı menfaati olduğunu ortaya koyması halinde işçiler de bu talimatlara uymakla yükümlü olup talimatların özel yaşama müdahale oluşturduğunu ileri süremeyeceklerdir. Özellikle sporculara verimliliklerinin korunması için kamp dönemi dışında da özel hayatlarına dikkat etmeleri yönünde verilen talimatlarda bu hususun somutlaştırıldığı görülmektedir[337]. Kanaatimizce önemli olan husus, söz konusu talimatların TMK m.23/2 uyarınca işçinin özgürlüklerine müdahale etmemesi, hukuka ya da ahlaka aykırı olarak sınırlamamasıdır. Örneğin işçiye evlenme yasağı getirilmesi, kadın işçilere hamile kalmama talimatı verilmesi

[332] Süzek, *Yönetim*, s.231; Ekonomi, s.32;Taşkent, s.103; Arıcı, *Yönetim Hakkı*, s.174-175; Öztürk, s.631. Yazara göre işveren, işçinin işyeri dışındaki davranışlarına ve yaşam biçimine ilişkin talimat veremez, işçinin söz konusu talimatlara uymaması işverene haklı nedenle feshe dayanarak iş sözleşmesini feshetme hakkı vermemektedir.
[333] Ertürk, s.125.
[334] Bayram, *Koruma Borcu*, s.304.
[335] Sevimli, s.241; Uncular, s.127.
[336] Sevimli, *Özel Yaşam*, s.57; Sevimli, s.242-243; Adınır, s.125
[337] Sevimli, 242.

gibi hususlarda işverenin yönetim yetkisinin dışına çıkan talimatlar verdiği açıkça görülmektedir. Üzerinde durduğumuz konu, muhtemel olarak işyerine ve işin işleyişine zarar verecek olan hususlarda işverenin bireysel veya toplu iş sözleşmelerinde ya da iç yönetmeliklerde talimatlar verebilmesidir. İşverenin, günümüzde kadın işçiler hamile kalmama, çocuk sahibi olmama yönünde sözlü olarak verdiği talimatlar açıkça hukuka aykırıdır ve sıklıkla yargıya taşınan bir husustur.

Doktrinde işçilerin özel hayatlarının işveren tarafından şekillendirilemeyeceği, işçinin özel hayatını işverenin ahlaki, etik, siyasi ve ekonomik değerlerine ve işverenin eğlence anlayışına, zevklerine uygun bir biçimde sürdürme yükümlülüğünün bulunmadığı da savunulmaktadır[338]. Ancak, istisnai durumlarda işin özelliği gereğince ve işyerinin amacına ulaşması gibi nedenlerle özel yaşamın doğrudan yapılan işe bir etkisinin söz konusu olması halinde, işçinin özel yaşamına ilişkin düzenlemeler yapılabilir[339]. İşçinin, yaşamına etki edecek söz konusu kısıtlamalara sadakat borcu ve dürüstlük kuralı çerçevesinde rıza gösterip göstermemesi noktasında tartışmaların yürütülmesi gerekmektedir[340].

1. İşverenin İşçinin Özel Yaşamına Dair Talimat Verebileceği Durumların Değerlendirilmesi

İşveren, istisnai hallerde işçinin özel yaşamına ilişkin talimatlar verebilir[341]. İşverenin iş dışındaki davranışlarına yönelik olarak vereceği talimatlara, eğer bu davranışlar işin ve onun yapılması üzerinde zararlı bir etkiye yol açacaksa, işçi uymakla yükümlüdür. Örneğin eğer işçi, işverenin evinde iş görme yükümlülüğünü yerine getiriyorsa ev düzeninin geniş ölçüde göz önünde tutulması zorunlu olduğu için, işçinin uyma yükümü daha güçlü bir hal alacaktır[342]. Bu çerçevede özel yaşam hakkının korunmasına istisna olarak, işçinin işyerindeki statüsünü incelemek gerekmektedir. Örneğin, aşağıda detaylı olarak incelenecek olan işçinin iletişiminin izlenmesi hususunda işverenin ya da diğer işçilerin kişisel verilerine ulaşma ve bunları başkalarına aktarma imkanı bulunan işçinin iletişiminin izlenmesinde, söz konusu verilerin işverenin ya da üçüncü kişilerin kişilik hakkının görünümlerinden birinin zedelenmesi ihtimali karşısında işverenin üstün özel yararı bulunmaktadır. Eğer sadece

[338] Sevimli, s.243:Ertürk, s.125.
[339]Ertürk, s.125,127.
[340]Sevimli, s.104.
[341] Ertürk, s.127.
[342] Kenan Tunçomağ, **Türk Borçlar Hukuku Cilt II: Özel Borç İlişkileri,** İstanbul, 1977, s.857, Aktaran Tunçomağ ve Centel, s.105.

işverenin ekonomik nitelikli yararının korunması söz konusu olursa bu durumda işçi sadakat borcu gereği söz konusu izleme faaliyetlerine rıza göstermekle yükümlü olacaktır. Ancak, izleme ve gözetleme faaliyetlerinin özel yaşama en az zarar verecek şekilde yürütülmesi gerekmektedir[343]. Aşağıda detaylı olarak incelenecek olan işçinin ifade özgürlüğü, sosyal medya kullanımı, sağlıklı yaşaması için gerekli özeni göstermesi gibi hususlarda da işveren, bazı durumlarda işçinin özel hayatına müdahale etmektedir.

Günümüzde iş kanunlarında bir düzenlemeye yer verilmemiş olmakla birlikte konuyla ilgili olarak 1475 sayılı Kanun m.17/2-c hükmü incelenebilir. Söz konusu hüküm uyarınca işçi eğer işverenin evinde yaşıyorsa, o evin adabına ve usullerine uygun veya genel ahlak bakımından düzgün olmayan bir yaşayışa sahipse iş sözleşmesi haklı nedene dayanarak feshedilmekteydi. Geniş yorumlanması gereken bu şart uyarınca eğer çalışan işverenin evinde ikamet ediyorsa, işverenin hayat tarzına, o evin usullerine ve adabına uygun davranmalı, genel ahlak bakımından uygun hal ve hareketlerde bulunmalıdır. Örneğin bir apartmandaki kapıcı ve ailesinin hayat tarzı, apartman sakinlerinin adap ve usullerine uygun olmalıdır[344]. Ancak her olayın özelliğine göre çevre şartları ve tarafların sosyal durumları da dikkate alınmalıdır[345]. Günümüzde 4857 sayılı Kanunda yer verilmeyen bu düzenlemeyi, işçinin doğruluk ve bağlılığa (sadakata) uymayan davranışları çerçevesinde değerlendirerek işverenin bu yönde bir talimat vermesini hukuka uygun olarak kabul etmek tartışılabilecek niteliktedir. İşçi eğer işyerinin mülkiyetinde ya da işçiye kiraladığı bir evde yaşıyorsa, işçinin yaşayış tarzı iş sözleşmesinin feshine gerekçe oluşturmamalıdır. Konu ev hizmetlileri açısından da değerlendirildiğinde işçinin, çalışma saati sona erdikten sonra kendisine ayrılan bölümdeki hal ve hareketleri özel hayatı kapsamında değerlendirilmelidir. Ancak, işyeri ile ilgisi olmayan ve işyeri dışında işlenen suçlardan dolayı çalışanın tutuklanması halinde tutuklulukta geçen sürenin bildirim süresinin aşması halinde iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedene dayanılarak feshedilir. Zira, bu durumda işçinin devamsızlığı işin akışını olumsuz etkileyecektir[346].

İşverenin haklı çıkarının olduğu bir diğer husus, işverenin çalışanlardan özel yaşamlarında taraf oldukları sözleşmelerden doğan borçlarını yerine getirirken özenli

[343]K.Ahmet Sevimli, "İşyerinde İzleme ve Gözetleme Uygulamaları", **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2008 Yılı Toplantıları**, Galatasaray Üniversitesi Ortaköy Kampüsü, 12. Toplantı Notları, 06-07.06.2008, İstanbul Barosu Yayınları, 2009,s.152-153.(Kıs. İzleme ve Gözetleme).
[344]Başbuğ, s.100.
[345]Kaplan, s.143.
[346] Süzek, s.613.

davranmalarını talep etmeleridir. İşveren, işçilerin söz konusu borçlanmalar nedeniyle işyerinde yaratacağı sorunlar göz önüne alındığında, işverenin çalışanların harcamalarında azami dikkat göstermelerini isteyebilir. İşyerlerinde ödemediği borçlardan dolayı ücretine haciz gelen çalışanın borçlarını kapatması konusunda ihtar edileceği ve makul sürede borçlarını kapatmadığı takdirde şirket ile ilişiğinin kesileceğine yönelik talimatlar verildiği görülmektedir[347]. Söz konusu talimat, tüm işçiler için değil ancak işçinin işyerinde güven duyulması gereken bir pozisyonda çalışan, işletmenin veya işverenin mal varlığı üzerinde tasarruf etme imkanı olan işçiler bakımından da verilebilir[348].

İşveren, işyeri düzenini korumak için işçilerin iş arkadaşlarından borç para istemeleri veya iş arkadaşlarına borçlanmalarını yasaklayan talimatlar da verebilir. İşçiler arasında bu şekilde borç ilişkileri yaşanması, borç para vermek istemeyen işçileri rahatsız edecek ve işyeri düzenini olumsuz etkileyecektir. İşçilerin işyerinde iş arkadaşlarından borç para istemeyi alışkanlık haline getirmesi, borcunu geri ödememesi, işçilerin bu durumu işverene şikâyet etmesi işyerinde rahatsızlık yaratacaktır[349]. Bu hususta yasaklanması gereken davranış, işçilerin, zorda kalıp gerçekten paraya ihtiyaç duyması halinde borç istemesi değil işyerinde rahatsızlık yaratacak derecede iş arkadaşlarından borç para talebinde bulunması olmalıdır[350]. Nitekim İş Kanunu m.18'in gerekçesinde de "İşyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek" işçinin davranışlarından doğan sebepler arasında belirtilmiştir.

2. Konunun Yargı Kararlarında Değerlendirilmesi

İHAM, kişinin sosyal kimliğini geliştirme hakkı anlamında bir özel hayat kavramını güvence altına almaktadır. Bu çerçevede, bireyin özel bir sosyal hayat sürdürme hakkı, ilişki kurmak ve geliştirmek üzere çevresinde bulunanlarla temas kurma hakkını içerir. Mahkeme, özel hayat kavramını bireyin ismi, fotoğrafı veya fiziksel ve ahlaki bütünlüğü gibi kişisel kimliğe ilişkin konuları kapsayacak şekilde değerlendirmektedir. Mahkeme kararlarından Sözleşme'nin 8. maddesi ile sağlanan teminatın her bir bireyin kişiliğinin, dışarıdan bir müdahale olmadan diğer bireylerle olan ilişkilerinde gelişmesine yönelik olduğu

[347] Sanko Havlu Etik Kurallar Yönetmeliği, para.7.4.3.9.
[348] BAG,23.09.1958,3 AZR 33/56, BAGE 6,257; Stefan Nägele, Anwaltshandbuch-Arbeitsrecht, Herausgegeben von Dr.Ulrich Tschöpe, Verlag Dr.Otto Schmidt, Köln 2005, s.1288-1289 Aktaran: Kabakcı ve Baysal,s.471.
[349] Tankut Centel**, İş Güvencesi**, 2.Baskı, İstanbul; Legal Yayıncılık, 2020,s.110.
[350] Ayşegül Sarı, **İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Nedenlerle Feshi,** Ankara: Seçkin Yayıncılık,2019, s.173.

anlaşılmaktadır[351]. Mahkeme, mesleki hayat çerçevesinde yürütülen faaliyetlerin özel hayat kavramı dışında tutulamayacağını ileri sürmekte ve bu konuda AİHM içtihatlarına değinmektedir. İHAS'ın 8.maddesi, mesleki hayata getirilen sınırlamaların bireyin sosyal kimliğini yakınlarında bulunan insanlarla olan ilişkilerini geliştirme biçiminde yansıtıldığı ölçüde koruma altına almaktadır. Mahkeme, bireylerin dış dünya ile olan ilişkilerini geliştirme olanaklarını daha çok mesleki hayatları çerçevesinde yürüttükleri faaliyet kapsamında elde ettiğini belirtmektedir[352].

Anayasa Mahkemesi, kişinin maddi ve manevi bütünlüğü, fiziksel ve sosyal kimliği, bireyin ismi, cinsel yönelimi, cinsel yaşamı gibi unsurlar ile kişisel bilgiler ve veriler, kişisel gelişimi aile hayatı vb. konuların özel hayat kavramının bünyesinde korunduğunu belirtmiştir[353]. Mahkeme, bireyin özel hayatına saygı gösterilme hakkının onun kişiliği için temel bir hak olduğuna değinerek bu hakkın yeteri kadar korunmadığı takdirde kişilerin ve toplumun kendini huzurlu hissedip güven içinde yaşayamayacağını belirtmektedir. Mahkeme, hayatın gizliliğinin korunması, başkalarının gözleri önüne serilmemesi, hayatında meydana gelen hadiselerin yalnız kendisi veya kendisinin bilmesini istediği kimseler tarafından bilinmesini isteme hakkının, kişinin temel haklarından biri olduğuna değinmiştir. Ancak bu hususun yanı sıra bireyin özel hayatına saygı hakkının sınırsız bir hak niteliğinde olmadığı, Anayasada belirtilen sebeplerle bu haklara müdahalenin gerekli olabileceği ve söz konusu önemli nedenlerle bireyin kimi ihlallere katlanmak durumunda kalabileceği de belirtilmiştir[354]. Önemli olan husus, işçinin özel yaşamı ve işverenin talimatları arasındaki dengenin korunmasıdır. Mahkeme'ye göre, özel hayatın gizliliği hakkının sınırlanması ancak sınırlamada öngörülen haklı amaç ile sınırlandırma aracı arasında orantısızlık bulunmaması ve sınırlandırmayla ulaşılan genel yarar ile temel hak ve özgürlüğü sınırlandırılan bireyin kaybı arasında adil bir denge kurulması halinde mümkün olabilir[355].

[351] Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Madde 8 Rehberi, Özel hayata ve aile hayatına, konuta ve haberleşmeye saygı hakkı, Avrupa Konseyi/Avrupa İnsan Hakları Mahkesi,2019,s.35,para.126.
[352] AYM.24.03.2016, Başvuru Numarası:2013/4825, para. 44 (R.G.10.05.2016,29708); AYM.10.12.2015, Başvuru Numarası: 2013/7666, para.62 (R.G.03.02.2016,29613); Campagnano c. İtalya n^0 77955/01, 23.03.2006, para.53; Özpınar c. Türkiye n^0 20999/04, 19.10.2010, para.45; Niemietz c. Almanya n^0 13710/88, 16.12.1992, para.29.
[353] AYM.10.12.2015, Başvuru Numarası: 2013/7666, §.61 (R.G.03.02.2016,29613).
[354] AYM 31.03.1987, E.1986/24 K.1987/8 (R.G. 28.05.1987,19473).
[355] AYM 03.04.2014, Başvuru Numarası: 2013/1614, §.49 (R.G.22.05.2014,29007).

C.İŞÇİNİN GİZLİLİK BEKLENTİSİ AÇISINDAN

1. Genel Olarak

İletişim teknolojilerinin gelişmesiyle işçiler ve işverenler açısından özel hayatın korunmasına ilişkin sorunlar gündeme gelmeye başlamıştır. Bu konuda uluslararası, ulusal mevzuat ve işyeri kuralları hazırlanarak gizliliğin korunması, verilerin saklanması ve üçüncü kişilerle paylaşılmaması konusunda çalışmalar yürütülmektedir. Kişisel verilerin ve gizliliğin korunması giderek önemi artan bir konudur. Kişisel verileri içeren veriler kalıcı olarak dijital ortamda erişilebilir kılınmaktadır. Bilgi ve iletişimdeki yeni teknolojiler teknik ve bilginin yayılmasındaki engellerin ortadan kaldırılması ve çeşitli bilgi hizmet sistemlerinin kurulmasıyla hayatımızda önemli değişiklikler yaratmaktadır. Bu şekilde tüketicilere, girişimcilere ve tüm topluma fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Teknolojik gelişmelerin çalışma biçimlerini, iş organizasyonun yapısını ve iş araçlarını değiştirmektedir. Kişisel bilgi edinme konusunda yeni yöntemler geliştirilmektedir. Ancak kişisel verilerin korunması ve gizlilik kavramı ile girişimcilerin hakları arasındaki dengenin sağlanması gerekmektedir. İşçiler, her ne kadar işverene ait işyerinde çalışıyor ve işverenin araç gereçlerini kullanıyor olsalar da işyerinde gizlilik beklentisi söz konusudur. Ancak ücret ve ödemeler ile işin verimli ve güvenli sürdürülmesi için işverenin işçileri hakkında temel bilgilere ihtiyaç duyduğu görülmektedir. Bu kapsamda işverenin emir ve talimatları altında çalışmanın gizlilikten biraz da olsa vazgeçme olarak değerlendirilen Moreira, işçilerin izlenmesi halinde bu durumun işçilerin haysiyeti ve özerkliği üzerinde etkisi olduğunu belirtmiştir[356]. İşçilerin elektronik yöntemlerle takibi işçilerin gizlilik hakkını ihlal edebilir. Eğer işverenler haklı ticari nedenlere dayanarak işçileri izleme yöntemlerini kullanırlarsa ihlal iddialarına karşı güçlü savunma yapabilirler. Ayrıca işverenin işçileri öncesinde takip konusunda yazılı olarak uyarması ve çalışanların işi ile bağlantılı olmayan konularda veri toplamaması da işçilerin özel yaşamına müdahale iddialarından sakınmaya yardımcı olmaktadır[357].

Uluslararası alanda, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 1997 yılında bağlayıcı olmamakla birlikte, işçilere ait kişisel bilgilerin elde edilmesi ve işçilerin izlenmesine ilişkin tavsiye niteliğinde bir metin hazırlanmıştır. "Protection of Workers'

[356] Teresa Coelho Moreira, "TheProtection of Workers' Personal Data andtheSurveillance by RFID in Portugal", **GSTF International Journal of Law and SocialSciences**, Volume 3, No 1, (October2013), s.104-105.
[357]Marc Chase McAllister, "GPS and Cell Phone Tracking of Employees", **Florida Law Review**, Vol.70, Issue 6, Nov 2018,s.1317.

Personal Data" isimli bu çalışma işçilerin kişisel bilgilerinin ve temel hak niteliğinde olan özel hayatın gizliliği hakkının korunmasını sağlamaya yöneliktir. Düzenleme uyarınca işçilerin elektronik araçlar vasıtasıyla izlenmesi, çalışanların izlenmesini bilgisayar, kamera, video cihazları, ses cihazları, telefon, diğer haberleşme araçları gibi çeşitli izleme metotları oluşturmaktadır. Düzenleme hem fiilen çalışan işçileri, hem de eski çalışanlar ile iş başvurusunda bulunanlar kapsamaktadır. Bu şekilde işçilerin özel yaşamlarının korunması sağlanmaktadır[358].

İşyerinde çalışma alanları parçalandıkça, gizlilik işçiler için önem kazanmaya, işverenler için ise tehdit oluşturmaya başlamıştır. Şüphe, iş ilişkisinin tanımlayıcı özelliği olan güven ya da bağlılığın yerini anlamaya başlamıştır. Teknoloji, işin yapısını değiştirmiştir. Telefon görüşmeleri açısından geçmişte konuşmalar kayıt altına alınmakta ve görüşmelerin iş ile bağlantılı olup olmadığı kontrol edilmekteydi. Gizlilik iddiaları sınırlı ve işverenin işyerinde izlediği politikaya göre değişmekteydi. Geçmişte işçinin çalışma odasının kapılarının kilitli olması gizlilik olarak değerlendirilirken günümüzde telefon veya belgegeçer iletilerinin yerini elektronik postaların almasıyla işçilerin gizlilik için beklentileri de değişmeye başlamıştır. Başlangıçta elektronik posta iletileri ve internet kullanımında az sayıda kayıt söz konusu olduğu ve bir işçinin telefon kullanımının elektronik posta ya da internet kullanımını tespit etmeye nazaran daha kolay olduğu düşünülmüştür. Günümüzde ise işyerine ait elektronik posta iletilerinin gizli kalmaması savunulurken, bir yandan da bu iletilerin gizli kalması gerektiği savunulmaktadır[359].

a. Konunun İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesi Açısından Ele Alınması

Gözetim ve denetim işverene tanınan hem bir hak hem de ödevdir. Bu aynı zamanda işçinin kişilik hakları ile çatışan haklar niteliğindedir[360]. Bu çerçevede işçinin kişisel verilerinin işlenmesi hususu da incelenmelidir. 14.12.1990 tarihinde kabul edilen BM Kişisel Verilerin Otomatik Olarak İşlenmesine İlişkin Hukuki Yönerge, kişisel verilerin sadece otomatik olarak işlenmesini kapsamakta ve genel nitelikteki düzenlemelere yer verilmediği için kendisinden sonra gelen diğer hukuki düzenlemelerin gerisinde kalmaktadır. Yönergenin hukuken bağlayıcı bir özelliği bulunmamaktadır, yalnızca tavsiye niteliğindedir. Kişisel

[358]Protection of workers' personal data, An ILO code of practice, Geneva, International Labour Office, 1997.
[359] Michael Selmi, "Privacy for the Working Class: Public Work and Private Lives", **Louisiana Law Review**, Volume 66 Number 4, (Summer 2006), s.1041-1042.
[360]C.Gökhan Erbaş, "6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Elektronik Ortamda Gözetlenmesi", **Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.7 Sayı 1, (2017), s.105.

Verilerin Sınıraşan Trafiği ve Verilerin Korunmasına İlişkin Kılavuz İlkeler (OECD) düzenlemesiyle, uluslararası alanda kişisel verilerin korunması hususu ilk olarak OECD tarafından ele alınmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütünün 1996'da gerçekleştirilen toplantısında "Çalışanların Kişisel Verilerinin Korunması Hakkında Uygulama Kodu" (Code of Practice on Protection of Workers' Personal Data) kabul edilmiştir. Düzenlemenin, kod olarak kabul edilmesinin nedenleri olarak acil düzenleme yapılmak istenmesi ve düzenlemenin hazırlama aşamasında uzun tartışmalardan kaçınma istemi, kodun yeni ve etkili düzenleme yapılması konusundaki kolaylığı, kodun işçi ve işveren davranışlarına yönelmesine rağmen yasa koyucuya var olan yasanın tamamlanması ya da yeni bir yasal düzenlemenin ön hazırlığı olarak görülmesidir[361]. İşçilerin kişisel verilerinin korunması bakımından genel ilkeler benimsenmiş ve bu verilerin elde edilmesi, kullanılması, saklanması, iletilmesi, güvenliği gibi hususlarda özel hükümler düzenlenmiştir. Yasal anlamda bir bağlayıcılığı bulunmayan bu düzenleme, hazırlanacak mevzuatlara, bireysel ya da toplu iş sözleşmelerine, işyeri politikalarına rehber olmayı amaçlamaktadır[362].

Konu Avrupa Birliği açısından ele alındığında Avrupa Birliği Temel Haklar Şartının 8.maddesi uyarınca herkes kişisel verilerin korunması hakkına sahiptir. Veriler, açıkça belirtilmiş amaçlarla dürüst biçimde ve ilgili olduğu kişinin rızası temelinde ya da mevzuat tarafından öngörülen diğer meşru amaçlara dayanarak işlenebilir. Herkes, kendisi hakkında toplanmış verilere ulaşma ve düzeltme hakkına sahiptir. İHAS'da kişisel verilerin korunması bağımsız bir hak olarak düzenlememekle birlikte özel ve aile hayatına saygı başlıklı 8.madde uyarınca kişisel veriler korunmaktadır. 108 sayılı Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi uyarınca taraf devletler ülkelerinde uyruk veya ikametgahı ne olursa olsun tüm gerçek kişilerin, temel hak ve özgürlüklerini ve kişisel nitelikteki verilerini otomatik bilgi işleme tabi tutulması karşısında özel yaşam hakları güvence altına alınmıştır. Bu konudaki diğer düzenlemeler, Avrupa Konseyinin R(89) 2 sayılı İstihdam Amacıyla Kullanılan Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Tavsiye Kararı, Avrupa Konseyinin Tıbbi Verilerin Korunması Hakkında R(97) 5 No'lu Tavsiye Kararı (Council of Europe's Recommendation (97) 5 on the Protection of Medical Data), Avrupa Konseyinin Sosyal Güvenlik Amacıyla Kişisel Verilerin Kullanılmasının Korunması Hakkında Tavsiye Kararı ve 1995/46 EC Kişisel Verilerin İşlenmesi Sürecinde Kişilerin Korunmasına ve Verilerin Serbest Dolaşımına İlişkin Avrupa Konseyi Direktifidir.

[361] Okur, *Kişisel Veri*, s.377.
[362] Protection of workers' personal data. An ILO code of practice, Geneva, International Labour Office, 1997, s.1.

aa. Veri Koruma Direktiflerinin İncelenmesi

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı Rehber İlkeleri ve 108 nolu Sözleşmenin verdiği izin çerçevesinde ulusal hukuk uygulamalarındaki çeşitlilik ve istikrarsızlık nedeniyle, AB, 1990 yılında kişisel verilerin korunmasına yönelik bir taslak hazırlamıştır. Taslak, beş yıllık çalışmadan sonra 1995 yılında yürürlüğe girmiştir. 24 Ekim 1995 tarihli Direktif, kişisel verilerin korunmasıyla ilgili önemli ilkeleri içeren düzenlemedir. Kişisel verilerin tamamen veya kısmen işlenmesi için uygulanan bu düzenleme uyarınca kişisel veri, tanımlanmış veya tanımlanabilir bilgi anlamına gelmektedir. Verilerin işlenmesi geniş anlamda kullanılmış, örneğin elektronik yollardan işçiler ile ilgili verilerin toplanması, kullanılması ya da saklanmasının da bu çerçevede değerlendirileceği belirtilmiştir[363]. Düzenlemenin ilk maddesi uyarınca üye devletler direktifle uyumlu olarak kişisel verilerin işlemesine saygı çerçevesinde gerçek kişilerin temel hak ve özgürlüklerini ve bireylerin mahremiyetini koruyacaktır. İşçinin verdiği rızanın değerlendirilmesinde Yönerge m.2(h)'de rıza kavramı kişinin özgürce ve verinin işlenme amaç ve biçimine özgü, öncesinde yeterli bilgilendirme yapılmış irade açıklamasıyla kendisine ilişkin kişisel verilerin işlenmesine ilişkin olarak verdiği olumlu bildirim olarak düzenlenmektedir. Bu kapsamda işçinin rızası, hukuka uygunluk nedeni olarak reddedilmemekle birlikte rızanın uygulama alanı daraltılmıştır. Sevimli, bu görüşün Türk İş Hukuku açısından dikkate alınması gereken bir husus olduğuna dikkati çekmektedir[364]. Yönergenin işverenlerin farklı ülkelerdeki yatırımlarında uymaları gereken kuralların birbirinden farklı olmasının getirdiği zorlukların giderilmesi için olumlu sonuçlar ortaya koyacağı belirtilmiştir. Bu şekilde, işçinin özel hayatına saygı gösteren ülkelerden yatırımların kaçarak haksız rekabet ortamı yaratmasına engel olunmaktadır[365].

Avrupa Topluluğu Adalet Divanı'na göre 1995/46/EC VKD'nin amacı; ortak pazarın gerçekleştirilmesi amacı doğrultusunda ülkeler arası veri koruma uygulamaları farklılıklarının ortadan kaldırılması için mevzuatı uyumlaştırmaktır. Ortak Pazar geliştikçe ülkeler arası veri aktarımı artacaktır. Bu durumda kişilerin temel haklarının korunması önem kazanmaktadır. 1995/46/EC VKD, verilerin işlenmesi ihtiyacı ile temel hakların korunması arasında denge kurmaya çalışmaktadır[366]. Üye ülkeler arasında kişisel verilerin korunmasının sağlanması Ortak Pazarın önemini artıran bir faktördür. Kişisel verilerin korunması, her üye ülkede

[363] Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context, Adopted on 13 September 2001,s.13
[364] Sevimli, *Özel Yaşam*, s.65.
[365] Sevimli, *Özel Yaşam*, s.69.
[366] Murat Uygun, **Avrupa Birliği'nin 95/46 Sayılı Veri Koruma Yönergesi Işığında Kişisel Verilerin Korunması**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2010, s. 36

belirlenen düzeyde gerçekleştirilme imkânı sağlamaktadır. Üye ülkeler, mevcut veri koruması düzeyinin üzerinde düzenlemeler yapabilmektedirler. Veri Koruma Direktifinin iç hukuka aktarılmasında veri koruması düzenlemelerinin olmasından ziyade aynı ağırlıkta olmaları aranmaktadır. Direktif uyarınca kişisel verilerin tamamen veya kısmen otomatik olarak işlenmesi veya otomatik olarak işlenmeyen ancak, depolanan veya depolanma zorunluluğu bulunması durumlarında geçerli olmaktadır. Her kişisel verinin işlenmesinde Direktif uygulanmaktadır[367].

Direktif'te *"kimliği belirli veya belirlenebilir bir gerçek kişiyle ilişkili her tür veri"nin işlenmesine ilişkin kurallara uymakla yükümlü olan ve hukuka aykırı olarak yapılan iş ve işlemlerden sorumlu tek kişi"* olarak veri kontrolörü, veri sahipliğini elinde bulunduran kişi olarak düzenlenmiştir.

Birlik, 1997 yılında 1995/46/EC VKD'yi telekomünikasyon alanında tamamlayan 1997/66/EC TKVD'yi kabul etmiştir. 2002/58 sayılı Elektronik Veri Koruma Direktifi (2002/58/EC EVKD) ile 1997/66/EC TKVD yürürlükten kalkmıştır. 12 Temmuz 2002 tarihinde Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi "Elektronik Haberleşme Sektöründe Gizliliğin Korunması ve Kişisel Bilgilerin İşlenmesine İlişkin Direktifi" kabul edilmiştir. Düzenleme ile telefon, elektronik posta iletileri, internet ve diğer elektronik iletişim araçları yoluyla kişisel verilerin işlenmesinde özel hayatın gizliliğinin korunmasına ve veri güvenliğine, iletişimin gizliliğine, veri işlemenin sınırlandırılmasına, istenmeyen iletiler olarak adlandırılan spamlara, çerezlere ve casus yazılımların kullanımına, konum verilerine ve verilerin saklanmasına yönelik düzenlemeler öngörülmüştür[368]. Direktiflerin genel nitelikleri ile iş dünyasının kendine özgü özelliklerini bir araya getirebilmek için 1995/46 EC VKD'nin 29.maddesine dayanılarak çalışma grubu oluşturulmuştur. İşçilerin kişisel verilerinin toplanması, işlenmesi ve depolanması ayrıca işçilerin elektronik araçlarla izlenmeleri, işçilerin kişilik haklarının ihlali konusunda raporlar hazırlamaktadırlar[369].

---

[367] Directive 95/46/EC of the European Parliament and of The Council of 24 October 1995 on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data. Official Journal L 281, 23/11/1995 P.0031-0050. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A31995L0046, (20.06.2020)

[368] Selen Uncular, **İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması**, 2.Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, Ekim 2018, s.81.

[369] Hayrunnisa Özdemir, "İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması", **Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.14, S. 1-2, (2010), s.251.

2006/24/EC Sayılı Veri Saklama Direktifinde sabit, mobil veya internet telefonu ile elektronik posta iletişimi verilerinin altı aydan iki yıla kadar saklanmasının düzenlendiği direktifte kişisel verilerin her üye devlet tarafından muhtemel bir soruşturma, araştırma ve suçun kovuşturulması amacıyla kullanılabilmesini sağlayacak şekilde hazır tutulması sağlanmaya çalışılmıştır. Düzenlemede yer alan veri saklama faaliyetinin makul suç şüphesi bulunmasına gerek olmaksızın yapılması, üye devletlerin anayasal düzenlemeleri başta olmak üzere birçok hukuki gereklilik ile çelişkilerin mevcudiyeti Direktif'in tartışılmasına sebebiyet vermiştir[370]. İrlanda Dijital Haklar Kararı ile geçersiz ilan edilmiştir[371].

bb. Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü (GDPR)

95/46/AT sayılı yönergenin yerini alan, 25 Mayıs 2018 tarihinden tam etkilerini doğurmaya başlayan Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü (GDPR), mevcut veri koruma kurallarının güncellenmesi ve yeni dijital dünya ile uyumlu hale getirilmesi ihtiyacı sonucunda doğmuştur. Özellikle 2013 yılında Edward Snowden tarafından ortaya çıkarılan mahremiyet ihlalleri, başta arama motoru uygulaması Google, sosyal medya uygulaması Facebook, Apple bilgisayar ürünleri ve ABD merkezli diğer büyük internet aktörlerinin kullanıcılarının erişim bilgileri de dahil pek çok kişisel veri Ulusal Güvenlik Ajansı'nın (National Security Agency-NSA) geniş kapsamlı ve derinlikli gözetimlere konu olması, bireylerin sanal ortamdaki haklarının korunması konusundaki anlayışın değişmesi karşısında Avrupa Birliği Adalet Divanı (ATAD) mevcut mevzuatta değişikliğe gidilmiştir[372]. Bu düzenleme, önceki düzenlemenin aksine Direktif şeklinde değil, Tüzük şeklindedir. Bu durumda üye ülkelerde doğrudan uygulanan, ulusal hukuk sistemlerinin bir parçası haline gelmiş, ulusal kanunlardan bağımsız uygulanma kabiliyetine sahip bir düzenlemedir[373].

GDPR'de veri kontrolörü yerine verileri işleyen herhangi bir şirket ya da birey de verinin hukuka uygun işlenmesinden sorumlu tutulmaktadır. Örneğin bulut hizmet sağlayıcıları gibi alt hizmet sağlayan üçüncü taraflar da dahil olmak üzere kişisel veriye

[370] Ayşe Nur Akıncı, "Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü'nün Getirdiği Yenilikler ve Türk Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi", **Çalışma Raporu-6**, İktisadi Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü Bilgi Toplumu Dairesi Başkanlığı, Haziran 2017, s.12.
[371] Digital Rights Ireland Ltd. v. Minister for Communications, Marine and Natural Resources, Minister for Justice, Equality and Law Reform, Commissioner of the Garda Síochána, Ireland, The Attorney General, ve Kärntner Landesregierung, Michael Seitlinger, Christof Tschohl ve diğerleri yargılaması, 8 Nisan 2014, ECR [2014].
[372] Akıncı, s.11.
[373] Akıncı, s.14.

ilişkin gerçekleştirilen her türlü işleme faaliyetinin tüm failleri veri işlemeden kaynaklı her türlü veri ihlali ve hukuka aykırılık karşısında sorumluluk altındadır. Bu kapsamda hem veri sorumluları hem de veri sorumlusunun talebiyle veriyi işleyen üçüncü kişiler hukuki sorumluluk taşımaktadır. Mevzuat hükümleri AB dışında yerleşik bulunan ve işleme faaliyetlerini Birlik ülkeleri dışından sürdüren bulut hizmet sağlayıcılarını da kapsamaktadır. Tüzük, AB vatandaşlarına ve GDPR'nin uygulama alanındaki herkese ilişkin veriler için hukuki güvence sağlanmıştır. Veri koruma otoritesi verinin transfer edildiği ülkede yeterli düzeyde koruma sağlandığına ilişkin değerlendirme yaparsa, veriler AB dışına transfer edilebilmektedir. Bu konuda tek başına verinin paylaşılmasına ilişkin rıza verilmesi yeterli olmamaktadır. Tüzük kapsamında veri kontrolörlerine önemli roller verilmiştir. Kullanıcıları bilgilendirmek, sahip oldukları yasal haklar konusunda gerekli hatırlatmalar yapmak ve bu yükümlülükleri gerçekleştirdiklerini belgelemekle yükümlüdür. Ayrıca veri kontrolörü, iç işleyiş ile ilgili politikaları belirleyerek başlangıçtan itibaren veri korunması ve tasarımdan itibaren veri koruması ilkelerini karşılamaya yönelik tedbirler alarak kişisel verilerin işlenmesinde gerçek kişilerin hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli teknik ve organizasyonel önlemleri de alması gerekmektedir. Bu kapsamda Tüzük'te belirtilen veri koruma kurallarının etkili biçimde uygulanması için bulanıklaştırma veya asgari veri işleme gibi uygun teknik ve organizasyonel önlemler alınmaktadır[374]. Kontrolör, veri ihlali riskinin yüksek olması halinde hesap verilebilirlik ilkesi çerçevesinde en geç 72 saat içinde veri koruma otoritesine ihlali bildirmelidir. Ayrıca hak ve hürriyetleri tehlike altında bulunan veri sahibine de gerekli önlemleri alabilmesi için gecikmeksizin bildirimde bulunmalıdır[375].

Veri kontrolörü, verileri bulut hizmet sağlayıcısına vermeden önce şifrelemesi veya bulanıklaştırması halinde sorumluluktan kurtulabilir. Veri ihlali halinde kendi şifreleme anahtarlarını tutarak bireylerin veri gizliliği konusundaki makul beklentilerini karşılama konusunda gerekli adımları attıklarını belirterek veri koruma otoritesine savunma olarak sunulmaktadır[376].Veri sahibinin mutlak izni olmadan verisi saklanamayacaktır. Ayrıca herkesin ücretsiz, kolay ve çabuk biçimde dilediği zaman sistemden ayrılma hakkı bulunmaktadır.

[374] Akıncı, s.14,15, 18.
[375] Akıncı, s.18.
[376] Akıncı, s.19.

Tüzük'ün 32 numaralı resitali uyarınca, kullanıcıların çevrimiçi sosyal ağların veya web tarayıcılarının gizlilik ayarlarına ilişkin sessiz kalmaları yahut o zamana kadar herhangi bir itirazda bulunmamış olmaları durumunda geçerli bir rızanın varlığını kabul edilecektir. Düzenleme uyarınca kişisel verilerin işlenmesine ilişkin rıza özgürce, belirli, aydınlatılmış, bir amaca matuf, bilinçli ve açıkça verilmiş olmalıdır. Rıza, aynı amaç veya amaçlar için yürütülen tüm işleme faaliyetleri bakımından alınmalıdır. Eğer rıza elektronik araçlarla isteniyorsa bu istek açık, özlü ve uğruna kullanıldığı hizmetten yararlanmayı engellememelidir[377]. Tüzük ile getirilen veri taşınabilirliği hakkı kavramı, veri sahibinin kişisel verisini tutmaya yetkili bir veri kontrolöründen diğerine taşıyabilmeyi mümkün kılmaktadır.

GDPR'nin 150 no'lu resitalinde ve 88. maddesinde iş ilişkisi bağlamında kişisel verilerin işlenmesi düzenlenmiştir. 150 no'lu resital uyarınca üye devletlerin mevzuatı ya da toplu iş sözleşmeleri ve özellikle bireysel iş sözleşmelerinde çalışanların kişisel verilerinin işlenmesi için, özellikle işe alım, kanunla ya da toplu iş sözleşmesinde belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmesi dahil olmak üzere iş sözleşmesinin yerine getirilmesi, işin yönetimi, planlanması ve organizasyonu, işyerinde eşitlik ve farklılık, iş sağlığı ve güvenliği, bireysel ya da toplu olarak yararlanılması gereken haklar ve istihdam ilişkisinin sona ermesi durumlarında hangi verilerin rıza temelinde işlenebileceğine dair özel kuralların öngörülebileceği düzenlenmiştir. Tüzük'ün 88. maddesine göre üye devletler işe alım, kanunda ya da toplu iş sözleşmesinde belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmesi dahil iş sözleşmesinin yürütülmesi, çalışma, eşitlik ve çeşitlilik, iş sağlığı ve güvenliğinin yönetimi, planlanması, 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 haklar ve özgürlüklerin korunmasının sağlanması için kanun veya toplu sözleşmeler çerçevesinde daha özellikli kurallar belirleyebilir[378].

Maddenin 2. fıkrasında bu kuralların işleme faaliyetinin şeffaflığı, ortak bir ekonomik faaliyette bulunan teşebbüsler grubu veya işletmeler grubu içerisinde kişisel verilerin aktarılması, iş yerindeki sistemlerin izlenmesi ile ilgili olarak veri sahibinin insanlık onuru,

[377] Akıncı, s.16.
[378] Tim Wybitul, "Der neue Beschäftigtendatenschutz nach § 26 BDSG und Art- 88 DSGVO", **Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht,** 2017, s.414.

meşru menfaatleri ve temel haklarının güvence altına alınmasına ilişkin uygun ve spesifik tedbirleri içermesi gerektiği düzenlenmiştir.

Google Spain SL ve Google Inc. v Agencia Espanola de Protection de Datos kararı, İspanyol vatandaşı Maria Costeja Gonzales, Google İspanya ve Google Inc. şirketine karşı açtığı davada 1998 yılında bir gazetede kendisi ile ilgili olarak çıkan bir haberin alakasız mahiyette olması gerekçesiyle kısayolunun arama motorundan kaldırılmasını talep etmiştir. Kararda arama motorlarının ve internet aracı hizmet sağlayıcılarının veri kontrolörü sayılması gerektiği belirtilmiştir[379]. Karar, unutulma hakkının çıkış noktası ve kişisel veri konusundaki hakların savunulması, çevrimiçi veriler üzerindeki kontrolün arttırılması açısından dönüm noktası olarak değerlendirilmektedir[380].

cc. Konunun Alman Hukukundaki Görünümü

Federal Alman Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (Bundesdatenschutzgesetz, BDSG) Almanya'nın ilk veri koruma yasasıdır[381]. BDSG §3 uyarınca kişisel verilerin kamu kurumu tarafından işlenmesi görevin yerine getirilmesi veya sorumlu kişiye devredilen resmi yetkinin kullanılmasında gerekli olması halinde izin verilmektedir.

Alman Hukuku açısından işçilerin verilerinin işlenmesinde BDSG § 26 ve GDPR md. 6 hükümlerine uyulması gerekir. § 26 (1) uyarınca iş sözleşmesinin kurulması için gerekli veya iş sözleşmesinin kurulmasından sonra sözleşmenin uygulanması veya sona ermesi, mevzuatın veya toplu iş sözleşmesinin uygulanması için gerekli olması halinde işçinin kişisel verilerinin işlenmesi mümkündür. Cezai açıdan ise bir suçu ortaya çıkarmak için yalnızca belgelendirecek olgusal göstergelerin, işçinin istihdam ilişkisi çerçevesinde suç işlediğine dair şüpheyi haklı çıkarması, suçu işlediğinin tespit edilmesi ve çalışanın meşru menfaati için gerekli olması halinde kişisel verilerin işlenmesi söz konusu olmaktadır. İşçinin kişisel verilerinin rıza temelinde işlenmesi hususu § 26 (2)'de düzenlenmiştir. Buna göre işçinin durumu ve içinde bulunduğu şartlar birlikte değerlendirilecek, bu hususta işçinin ekonomik veya hukuki bir avantaj elde etmesi ya da işveren ve işçinin aynı amaca sahip olması halinde

[379] C-131/12, Google Spain SL ve Google Inc. v Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) ve Mario Costeja González, Adalet Divanı (Grand Chamber) of 13 Mayıs 2014, ECR [2014] 317.
[380] Akıncı, s.11
[381] Alman Veri Koruma Yasası tam metni için bkz.: Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), "Federal Data Protection Act" , Federal Law Gazette I, 30 Haziran 2017, (Çevrimiçi) https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bdsg/englisch_bdsg.pdf, (25.08.2020).

rıza gösterdiği kabul edilebilir. Rıza, özel durumlar nedeniyle başka bir form uygun olmadıkça yazılı ya da elektronik ortamda verilmelidir. Ayrıca işveren işçiyi kişisel verilerin işlenmesinin amacı ve 2016/679 sayılı Tüzük uyarınca verilerin geri çekilmesi hakkında bilgilendirmelidir. § 26 (8) uyarınca geçici işçiler dahil tüm işçiler, mesleki eğitim için çalışanlar, rehabilite edilenler, engelliler için belirlenmiş atölye çalışanları, Gençlik Gönüllü Hizmet Yasası veya Federal Gönüllü Hizmet Yasası uyarınca çalışan gönüllüler, evde çalışanlar, federal memurlar, federal yargıçlar, askerler ve toplum hizmeti yapanlar, işçi adayları ve iş sözleşmesi feshedilenler kanun kapsamında sayılmaktadır.

§ 32 BDSG'de istihdam sürecinde verilerin kaydedilmesi düzenlenmiştir. Buna göre, işçilerin kişisel verileri kanundan, toplu iş sözleşme ya da işveren ve personel temsilcisi arasındaki sözleşmeleri işe alma, iş sözleşmesi kapsamında hak ve yükümlülüklerin yerine getirilmesinde veya sözleşmenin feshedilmesi sürecinde yerine getirilmesi için veriler işlenebilir. Eğer, suç tespiti gerekiyorsa veri sahibinin suç işlediğine dair belgelenmiş bir neden varsa ve meşru menfaati ağır basmıyorsa kişisel verilerin işlenmesi mümkündür. Eğer işçinin izni dahilinde verilerin işlenmesi söz konusu olursa, iznin serbestçe verilip verilmediğini incelemek gerekmektedir. İzin, işçi için yasal ya da ekonomik avantaj ile bağlantılı olması halinde özgürce verilmiş kabul edilebilir. Özel bir durum olmadıkça izin yazılı olarak verilmelidir. İşveren GDPR'nin "Rıza Koşulları" başlıklı 7. maddesi uyarınca işçiye verilerin işlenmesi için hazırlanacak metin ve rızasını geri çekebileceği haller konusunda bilgilendirmelidir. GDPR'nin "Özel Kategorilerdeki Kişisel Verilerin İşlenmesi" başlıklı 9. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen özel nitelikli veriler istihdam ilişkisi ile bağlantılı olduğu sürece iş hukuku, sosyal güvenlik hukukundan doğan hak ve yükümlülüklerin yerine getirilmesi için ve veri sahibinin verilerin işlenmemesi için ağır basan meşru menfaati olmadıkça işlenebilmektedir.

dd. Konunun Türk Hukukundaki Görünümü

Kişisel verilerin korunması hususunda 4857 sayılı Kanunda özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, konu ile ilgili olarak Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 20. ve 22. maddelerinde yer verilen özel hayata saygı ile kişisel verilerin korunmasını talep etme hakları ve haberleşme hürriyetine ilişkin güvenceler[382] ile 35.maddede düzenlenen mülkiyet hakkına ilişkin düzenleme ile 48. maddede yer alan çalışma ve sözleşme hürriyetine ilişkin

[382] AYM. 17.09.2020, Başvuru Numarası:2016/13010,para.72 (R.G.14.10.2020,31274).

düzenlemelerde işçiyi gözetleme ve denetleme hakkının anayasal dayanaklarını bulmak mümkündür[383]. Anayasa'nın 20.maddesine 12.09.2010 tarih ve 5982 sayılı Yasa ile getirilen ek fıkra ile kişisel verilerin korunması hususu, Anayasa'da düzenlenmiştir. Düzenleme uyarınca herkes kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hak kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsamaktadır. Kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla kişisel verilerin işlenmesi mümkündür. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenmektedir. Bu düzenleme, kişisel verilerin korunması hakkını özel bir hak olarak düzenlemiş ve anayasal dayanağa kavuşturulmuştur[384].Anayasa Mahkemesi, devletin işverenin işçilerin iletişimini denetleme noktasında kişisel verilerin korunması ve haberleşme hürriyeti çerçevesinde pozitif yükümlülükleri bulunduğuna işaret etmektedir. Mahkeme, işverenlerin kendi menfaatleriyle bilgisayar, internet, e-posta gibi iletişim araç ve gereçlerini işçilerin kullanımına sunmaları halinde işçilerin temel hak ve özgürlüklerini dengelemek zorunda olduğuna değinmiştir. Bu çerçevede işveren, işin etkin bir şekilde yürütülmesi ile bilgi akışının kontrolünü sağlamak, işçinin eylemlerine bağlı cezai ve hukuki sorumluluğa karşı korunmak, verimliliği ölçmek, güvenlik endişeleri gibi haklı ve haklı görülebilen nedenlerle işçinin kullanımına sunulan iletişim araçlarını denetleyebilir ve kullanımına ilişkin sınırlamalar öngörülebilir. Ancak kısıtlayıcı ve uyulması zorunlu işyeri kurallarının çalışanların temel haklarının özünü zedeleyecek nitelikte olmaması gerektiğine dikkat edilmelidir. Mahkeme, aksi takdirde işyerinde işçilerin kullandığı iletişim araçlarının işverenin mülkiyetinde olması nedeniyle işverene sınırsız ve mutlak bir gözetleme ve denetleme yetkisine sahip olduğunun kabul edilmesinin, işçinin demokratik bir toplumda temel hak ve özgürlüklerine işyerinde de saygı gösterilmesi gerektiği yönündeki haklı beklentisine ters düşeceğini belirtmiştir[385].

TMK kapsamında kişiliğin korunması çerçevesinde, m.23 ila m.25 arasındaki kişiliğin korunmasına ilişkin düzenlemelerde öngörülen hukuki korumaya başvuracaktır. TMK. m.24/2 uyarınca kişilik haklarının karşı tarafın rızasının veya özel ya da kamusal nitelikte üstün bir yararın bulunması yahut yasanın verdiği bir yetkinin kullanılması gerekçesiyle sınırlanması mümkündür. Söz konusu hallerin varlığı halinde işverenin belirli koşullarla ve iş hukukunun

[383] Erbaş, s.102.
[384] Zeki Okur, "Türk İş Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı". **İş Dünyası ve Hukuk**, **Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan.** İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, No:5006/720, 2011, s.378.
[385] AYM. 17.09.2020, Başvuru Numarası:2016/13010,para.68-69 (R.G.14.10.2020,31274).

özellikleri de göz önünde bulundurularak işçinin kişilik haklarına ve özel yaşamına müdahalesi haklı bir durum olarak değerlendirilmektedir[386]. Kişi, saldırının tespiti amacıyla tespit, saldırının sona erdirilmesi için men, saldırı tehlikesinin önlenmesi amacıyla önleme ve kişilik haklarının zarar görmesi nedeniyle uğradığı zararın giderilmesi için maddi veya manevi tazminat davaları açabilir. İşveren ya da işveren vekili tarafından işçinin kişisel verilerinin hukuka aykırı olarak kullanılması halinde gizli kalması gereken kişisel verilerin kullanılması sonucunda kişilik hakları zedelenen işçi de TMK'da yer alan düzenlemeler uyarınca dava açabilir[387].

TBK uyarınca kişisel verilerin hukuka aykırı bir şekilde işlenmesi ve paylaşımı haksız fiil oluşturmaktadır. İşçi, kişisel verilerin hukuka aykırı bir şekilde işlenmesi yoluyla haksız şekilde saldırıya uğraması halinde TBK m.49 ve işçiye ait kişisel verilerin ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabileceğini düzenleyen m.419 hükmü uyarınca kişisel verilerin korunmasını talep edecektir.

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun[388] 24.03.2016 tarihinde TBMM tarafından kabul edilmesiyle işverenin denetim ve gözetim hakkı ve ödevi ile işçinin kişilik hakları arasındaki sınır çizgisi ulusal düzeyde yasal bir dayanağa kavuşturulmuş ve belirginleştirilmiştir. Aşağıda daha detaylı incelenecek olan mevzuatta kişisel veri ve özel nitelikli kişisel veri kavramları tanımlanmış ve hangi çerçevede işleneceği belirlenmiştir[389]. Kanunda kişisel veri ve kişisel veri türleri açıklanmış, kişisel verilerin işlenme esasları belirlenmiş, açık rıza olmaksızın verilerin işlenme hususlarına yer verilmiştir. Kanun'un gerekçe bölümünde bireyin resmi, görüntüsü ve sesi kişisel veri olarak kabul edilmektedir.

6331 sayılı Kanun m.3/1-d uyarınca kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi, kişisel veri olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin kimlik numarası, adresi, mesleği, medeni durumu, doğum yılı, tabiiyeti, dini, mezhebi, etnik kökeni, cinsel yaşamı, sağlık durumları, siyasi düşünce ve faaliyetleri, felsefi inançları, dernek ve sendika üyelikleri, belirli gruplara aidiyeti, elektronik posta iletileri koruma altına alınması gereken bilgilerdir.

[386]Süzek, s.423; Aydın,s.129.
[387]A.Eda Manav,"İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması", **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** C.XIX, S.2, (2015), s.104.
[388] 07.04.2016 tarih ve 29677 sayılı RG
[389] Erbaş, s.106.

Kanun m.3/1-e 3 bendinde kişisel verilerin işlenmesi kavramı *"kişisel verilerin tamamen veya kısmen otomatik olan ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla elde edilmesi, kaydedilmesi, depolanması, muhafaza edilmesi, değiştirilmesi, yeniden düzenlenmesi, açıklanması, aktarılması, devralınması, elde edilebilir hâle getirilmesi, sınıflandırılması ya da kullanılmasının engellenmesi gibi veriler üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlem"* olarak düzenlenmiştir. İşyeri açısından değerlendirildiğinde elektronik ortamda işçilere ait verilerin toplanması ve saklanması gibi işlemler kişisel verilerin işlenmesidir[390].

Kişisel verilerin işlenmesi noktasında işçinin rızasının hukuka uygunluk nedeni olması için, işçinin hizmet ilişkisindeki yeterliliği veya iş görme ediminin yerine getirilmesi için gerekli olması aranmaktadır. Civan, işverenin korunmaya değer üstün menfaatinin bulunduğu hallerde dahi işçinin rızasının alınması gerektiğini belirtmektedir[391]. Sevimli, söz konusu kıstasların işçiden sadakat borcu çerçevesinde özel yaşamına müdahale olabilecek hususlarda rıza gösterilmesini beklenebilir kılan çerçeveyi ortaya koyduğunu ileri sürmektedir[392]. Söz konusu verilerin işlenmesinde sözleşmenin gerçekleşmesine yardımcı nitelikte olup olmadığı göz önüne alınarak kişisel veriler amaca uygunluk ilkesi çerçevesinde işlenmeli, örneğin söz konusu verilerin işçinin rızasına rağmen işyerindeki teknik amaç gerekli kılmadıkça kullanılmamalıdır[393]. 6331 sayılı Kanunun m.5/1 hükmü uyarınca *"Kişisel veriler ilgili kişinin açık rızası olmaksızın işlenemez."* Bu düzenleme uyarınca işçinin rızası alınmaksızın kişisel veriler işlenemez ve elektronik gözetleme yapılamaz. Bu noktada işçinin vereceği rızanın yazılı olması şartı aranmamıştır. İşçi zımni olarak da söz konusu uygulamalara rıza gösterebilir. Ancak bu durumda işveren işçinin rızasının alınıp alınmadığını ispat etmekte güçlük yaşayacaktır[394]. Kural bu olmakla birlikte maddenin 2. fıkrasında bazı istisnalara yer verilmiş, ancak söz konusu durumlarda kişinin açık rızası aranmaksızın kişisel verilerin işlenmesinin mümkün olabileceği düzenlenmiştir. Söz konusu istisnalar şunlardır: Kanunlarda açıkça öngörülmesi, fiili imkânsızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumda bulunan veya rızasına hukuki geçerlilik tanınmayan kişinin kendisinin ya da bir başkasının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olması, bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla, sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin

[390] Erbaş, s.103.
[391] Civan, s.38.
[392] Sevimli, *Özel Yaşam*, s.64 dipnot 147; Güven ve Aydın, s.13.
[393] Hayrunnisa Özdemir, **Elektronik Haberleşme Alanında Kişisel Verilerin Özel Hukuk Hükümlerine Göre Korunması,** Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2009 s.141.
[394] İlke Gürsel, **İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı,** Ankara: Adalet Yayınevi, 2016, s.194-195.

işlenmesinin gerekli olması, veri sorumlusunun hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için zorunlu olması, ilgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş olması, bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işlemenin zorunlu olması, ilgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, veri sorumlusunun haklı menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması.

Özel nitelikli kişisel veriler ise Kanunun 6. maddesi uyarınca ilgilinin açık rızası olmaksızın işlenmesi yasaklanmıştır. Özel nitelikli kişisel veriler aynı maddede tanımlanmıştır. Buna göre ırk, etnik köken, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep veya diğer inançlar, kılık ve kıyafet, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlık, cinsel hayat, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili veriler ile biyometrik ve genetik veriler özel nitelikli kişisel veridir. İşveren tarafından işçinin elektronik ortamda gözetlenmesi sonucunda elde edilen veriler kişisel veri ve özel nitelikli kişisel veri olarak değerlendirilmelidir[395]. Ancak Kanun m.6/2 uyarınca özel nitelikli kişisel veri olarak sayılan sağlık ve cinsel hayat dışındaki kişisel veriler, kanunlarda öngörülen hâllerde ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir. Sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel veriler ise ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebilmektedir[396].

Sevimli, işverenin kendisini devlet kamu otoritesi yerine koyarak Anayasa m.20/2, m.21 ve m.22/2 düzenlemeleri uyarınca belirtilen ölçütleri işçilerin özel yaşamına müdahalede hukuka uygunluk nedenleri olarak kullanmasını yerinde bulmamaktadır. Kamu otoritesinin müdahaleleri için getirilmiş söz konusu ölçütlerin her ne kadar MK m.24/2'de düzenlenen "üstün kamu yararı" ile bağlantısı söz konusu olsa da bu ölçütlerin hukuka uygunluk nedeni olarak değerlendirilmesi için öncelikle bir hakim kararı veya yasayla yetkili kılınan bir makamın emri aranmaktadır. İşveren, Anayasa'daki sınırlama ölçütü olan "üstün özel ya da kamu yararı" ölçütü, her ne kadar özel hukuktaki yansıması olsa da ancak hakim kararıyla ve kolluk tarafından yapılacak müdahaleler kadar geniş bir hak ve yetkiye sahip

[395] Erbaş, s.103.
[396] Erbaş, s.105,106.

değildir. Bu nedenle ölçütler dar yorumlanmaktadır[397]. Bizim kanaatimizce de işverenin meşru yararı gereğince işçinin yaşamına müdahalesi dar yorumlanmalıdır.

VI. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİ

A. Genel Olarak

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma borcu, işçiyi gözetme borcunun gereğidir. İşveren, işçinin çıkarları ölçüsünde davranma, işçiye yardımcı olma, sağlık ve beden bütünlüğünü işyeri tehlikelerine karşı koruma yükümlülüğü altındadır. Bu hususun temelinde işçinin kişilik haklarının korunması düşüncesi yer almaktadır. İşveren, işçiyi koruma borcu kapsamında işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almaktadır[398].

155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin ILO Sözleşmesi'nin 2.maddesi uyarınca bütün ekonomik faaliyet kollarında çalışan işçilere Sözleşme uygulanacaktır. Sözleşme m.3'de "ekonomik faaliyet kolları" teriminin kamu hizmetleri de dahil olmak üzere işçi çalıştıran bütün kolları kapsayacağı belirtilmiştir. Sözleşme uyarınca, ulusal politika ilkelerinin belirleneceği, her üyenin ulusal koşullar ve uygulamaya göre ve en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirileceği, uygulayacağı ve düzenli aralıklarla gözden geçirileceği, bu şekilde işle bağlantılı olan veya işin yürütümü esnasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaların, çalışma ortamında bulunan tehlike nedenlerinin mümkün olduğu ölçüde asgariye indirilerek önleneceği belirtilmiştir (m.4). Sözleşme'nin 3.bölümü uyarınca ulusal düzeyde yapılacak yasal düzenlemelerle işçi ve işveren temsilcisi kuruluşlara danışılarak, Sözleşmenin 4. maddesine etkinlik kazandırılacaktır. Sözleşme'nin 4. bölümünde 16. madde ve devamında işletme düzeyinde koruyucu eylemlerin alınması düzenlenmiştir. Bu kapsamda işverenlerden, makul olduğu ölçüde kontrolleri altındaki işyeri, makine, teçhizat ve usullerin güvenlik ve sağlık açısından riskli olmamasını, kontrolleri altındaki kimyasal, fiziksel ve biyolojik madde ve etkenlerin, gerekli uygun önlemler alındığında sağlık için risk oluşturmamasını ve kaza riskinin veya sağlık üzerindeki olumsuz etkilerin imkânlar çerçevesinde önlenmesi için uygun koruyucu elbise ve donanım sağlamaları istenmektedir.

[397] Sevimli, *Özel Yaşam*, s.66.
[398] Sarper Süzek, **İş Güvenliği Hukuku,** Ankara: İş Güvenliği Hukuku, 1985, s.181; Süzek, s.409.

161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme'de "İş Sağlığı Hizmetleri"nin önleyici işlevlere sahip olan ve işletmedeki işveren, işçiler ve onların temsilcisine işle ilgili en uygun fiziksel ve zihinsel sağlık koşullarını karşılayacak düzeyde, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak ve bunu sürdürmek için gereksinimler ve işin, işçilerin fiziksel ve zihinsel sağlık durumlarını dikkate alacak şekilde, onların yeteneklerine uygun biçimde uyarlanması konularında tavsiyede bulunma sorumluluğu olan hizmetler olduğu belirtilmiştir. Sözleşme'nin 2. bölümünde görevler başlığı altında 5. maddede iş sağlığı hizmetlerinin işletmedeki iş risklerine uygun ve yeterli olacak şekilde işyerlerinde sağlığa zararlı risklerin tanımlanması ve değerlendirilmesi; sağlık üniteleri, kantinler, yatakhaneler ve işveren tarafından bu tür hizmetlerin sunulduğu yerler dahil olmak üzere, işçinin sağlığını etkileyebilecek çalışma ortamında ve iş uygulamalarındaki faktörlerin gözetimi; işyerlerinin tasarımı, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı ve seçimi, çalışma sırasında kullanılan maddeler de dahil olmak üzere işin planlanması ve organizasyonu konusunda tavsiyede bulunma, yeni teçhizatın sağlık açısından değerlendirilmesi ve test edilmesi gibi iş uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesine katılım, iş sağlığı, güvenliği, sağlık bilgisi ve ergonomi, kişisel ve müşterek koruyucu donanım konularında tavsiyede bulunma, iş ile ilişkisi bakımından, işçilerin sağlığının gözetimi, işin işçiye uygunluğunun geliştirilmesi, mesleki rehabilitasyon önlemlerine katkıda bulunma, iş sağlığı, hijyen ve ergonomi alanlarında bilgi, eğitim ve öğretimin sağlanmasında iş birliği yapılması ve ilk yardım ve acil durum tedavi hizmetlerini örgütleme görevlerini kapsadığı belirtilmiştir. İşçilerin işle ilgili sağlığının gözetimi, onların ücretlerinde herhangi bir azalmaya neden olmayacak, ücretsiz apılacak ve mümkün olduğu ölçüde çalışma saatleri içerisinde yerine getirilecektir (m.12). Sözleşme'nin 3. bölümünde 6. maddede örgütlenme kavramına değinilerek iş sağlığı hizmetlerinin mevzuat; toplu iş sözleşmesi veya ilgili işçiler ve işverenlerin üzerinde anlaştığı başka bir şekilde; veya, yetkili makamın ilgili işçi ve işverenlerin temsilcisi olan kuruluşlara danışarak belirlediği herhangi bir şekilde oluşturulacağı belirtilmiştir. Sözleşme'nin 14. maddesinde işveren ve işçilerin çalışma ortamında bulunan ve işçilerin sağlığını etkilediği bilinen veya etkileyebileceğinden şüphe edilen etkenler hakkında iş sağlığı hizmeti verenleri haberdar edeceği de belirtilmiştir.

BGB § 241 Abs.2 ve BGB § 618 Abs.1 maddeleri uyarınca işverenin genel bir koruma yükümlülüğü bulunmaktadır. İşveren, tehlikeli bir durumun varlığında BGB § 241 Abs.2 hükmü uyarınca uygun ve gerekli önlemleri alarak işçinin zarar görmesini önlemekle yükümlüdür. ArbSchG § 3 hükmü uyarınca işveren, çalışanlarına karşı sözleşmeyle bağlı bir

koruma ve bakım yükümlülüğü altındadır. Bu kapsamda işyerinde hastalık riskinin mümkün oldukça düşük seviyede seyretmesini sağlamalıdır. İşyerleri Yönetmeliği (Arbeitsstättenverordnung, ArbStättV) işyerinin kuruluşu aşamasında ve devamında çalışanların sağlığının korunmasını ve güvenliğinin sağlanmasını amaçlamaktadır. Düzenleme'nin 2. paragrafında işyeri, işyerindeki çalışma odaları ve işyerindeki diğer yerler, işyerinin açık alanları, çalışma alanı kapsamına giren yerler olarak kabul edilmiştir. Yönetmelik § 3a hükmünde, işverenin işyerinin kurulmasında ve devamında muhtemel iş sağlığı ve güvenliği risklerini değerlendirmesi ve işyerindeki organizasyon süreçlerinin etkilerini incelemesi gerektiği belirtilmiştir. Yönetmeliğin 6. bölümünde işverenlerin, işçilere işyerindeki risk değerlendirmesine ilişkin yeterli ve uygun bilgi vermesi gerektiğine değinilmiştir. İşveren bu kapsamda, işyerinin amacı, iş ile ilgili sağlık ve güvenlik sorunları, çalışanların güvenliği ve sağlığı için alınması gereken önlemler, özellikle şantiyelerde veya görüntüleme cihazlarıyla çalışanlara ilişkin olarak işyerine özgü önlemler ve bilgilere dayanarak talimatlar vermelidir. Verilen talimatlar, özellikle güvenlik ve uyarı cihazlarının çalıştırılması, ilk yardım ve bu amaç için mevcut araç ve tesisler ve dahili trafik olmak üzere tehlike durumunda alınacak önlemleri kapsamalıdır.

Türk hukukunda işverenin, TBK m. 417/1 uyarınca işçilerin işyerinde psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve tacize uğrayanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlü olduğu düzenlenmiştir. Madde gerekçesinde işverenin yükümlülükleri işçinin kişiliğini korumak, işçinin kişiliğine saygı göstermek, sağlığını gözetmek, işyerinde ahlaka uygun bir düzenin gerçekleştirilmesi, işçinin sağlığının korunması için hastalandığında çalışmaya zorlanmaması, işçiye tedavi için gerekli izinlerin verilmesi, işyerinde acil tedavi imkânlarının sağlanması öngörülmektedir. İşverenin rahat ve huzurlu bir iş ortamı sağlayabilmesinin ölçüsü olarak, ahlaka uygun bir düzen gerçekleştirme ölçütü kabul edilmiştir. Ayrıca işçilerin cinsel tacize uğramamaları için gerekli önlemlerin alınması gerektiği belirtilmiş, işveren bu çerçevede işçilerin derhal yardım isteyebilecekleri bir güvenlik sistemi kurma, güvenlik personeli bulundurma gibi cinsel tacizle karşılaşma tehlikesini ortadan kaldırmaya yönelik uygun önlemleri almakla yükümlü tutulmuştur[399]. Bu çerçevede kanun koyucu, işverenin işçinin kişiliğini geniş anlamda korumakla yükümlü olduğunu düzenlemiştir. İşveren, kanunen işçiyi cinsel ve psikolojik tacize karşı korumak, işçinin kişisel verilerini korumayı ve bu verileri mevzuata uygun şekilde kullanmakla

[399] Erdem Özdemir, "İşyerinde Cinsel Taciz", **Çalışma ve Toplum,** C.11, S.4, 2006**,** s.92.

yükümlüdür[400]. Maddede yer verilen "özellikle" sözcüğüyle işçinin, işyerinde psikolojik (mobbing) ve/veya cinsel taciz ile karşı karşıya kalabileceği belirtilmiştir. *"Dürüstlük ilkelerine uygun bir düzen"* ifadesinde ise doğruluk ve yerindelik derecesi tartışmaya açık olduğu ve TMK m.2 deki dürüstlük ifadesi, dürüstlük ilkeleri biçiminde çoğul olarak ifade edilemeyeceği belirtilmiştir. Mehaz kanun olan İsviçre Borçlar Kanunu (Obligationenrecht, OR) m.328/1 tümce 1 hükmünde dürüstlük ilkeleri yerine ahlakın korunması hususuna yer verilmiş ve işçinin ahlaki bir düzen içinde yer alması düşünülmüştür. Maddenin gerekçesinde işçilerin rahat ve huzur içinde çalışabilecekleri bir ortamın sağlanmasının amaçlandığı, bunun ölçüsü olarak işverenin ahlaka uygun bir düzeni gerçekleştirmekle yükümlü olduğu kabul edilmiştir. İşverenin yükümlülüğünün diğer bir görünümü, işverenin işçilerin cinsel tacize uğramamaları için gerekli önlemleri almasıdır. İşverenin cinsel tacize karşı önlem alma yükümlülüğü, ahlaka uygun bir düzeni gerçekleştirmekten farklı bir yükümlülüktür. Psikolojik veya cinsel nitelikte taciz, ahlaka da uygun düşmeyecektir[401]. Yargıtay da işverenin işyerinde ahlak ve dürüstlük kuralına uygun bir çalışma ortamı sağlamakla yükümlü olduğunu belirtmektedir[402]. İşverenin tedbir alması, kendi menfaatinin koruması için de gereklidir. Söz konusu cinsel taciz niteliğindeki davranışların önlenmemesi, kadınların psikolojik açıdan çöküntüye uğrayıp iş kazalarının sayısında ve oluşacak kötü iş ortamı nedeniyle işçilerin işten ayrılma taleplerinin artmasına, buna bağlı olarak işletmenin karlılık oranlarının azalmasına sebebiyet verecektir[403].

TBK m.417/2 de yer verilen *"her türlü önlemi almak"* ifadesinin, işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği açısından alınacak önlemlerde herhangi bir sınırlama olmadığını ortaya koyduğu belirtilmektedir. Bu kapsamda doktrin ve Yargıtay uygulamasında işverenin sadece mevzuatta yer alan önlemleri almak ile yetinemeyeceği, mevzuatta öngörülmemiş olmakla birlikte bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı diğer iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini de alması gerektiği kabul edilmektedir[404]. Madde metninde yer verilen "gerekli her türlü" ve "noksansız" ifadelerinin, işveren sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olduğuna

[400] Süzek, s.425; Canbolat, *Mobing,* s.88-89;Güven ve Aydın, s.246; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.198,200.
[401] Tankut Centel, "Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması", **Sicil İHD**, S.24, Aralık 2011,s.14. (Kıs. İşçinin Kişiliği)
[402] Yargıtay 9.HD. T.04.02.2013, E.2012/26702, K.2013/3953, www.legalbank.net, (10.10.2020).
[403] Tuncay Kaplan, *Kişilik Hakları*, s.47.
[404] Süzek,s.426-427; Yargıtay 10.H.D. 01.12.2011 E.2010/8217 K.2011/16816 (Legalbank.net); Yargıtay 21.H.D. T.21.02.2019 E.2018/1221, K.2019/1211, www.legalbank.net, (10.10.2020).; Yargıtay 21.HD. T.11.02.2020 E.2019/4514 K.2020/738 www.legalbank.net, (10.10.2020).; Yargıtay 21.HD. T.10.03.2020 E.2019/6189 K.2020/1625 www.legalbank.net, (10.10.2020).

işaret ettiği ifade edilmektedir[405]. Ancak, madde gerekçesindeki ifadelerin madde metni ile uyumlu olmadığı belirtilmektedir. Hükmün gerekçesinde işverenin özellikle iş kazalarına karşı gerekli önlemleri alma yükümlülüğüne yer verilmiş, işverenin hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği açısından hakkaniyet gereği kendisinden beklenen, deneyimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve işyerinin özelliklerine uygun önlemleri almakla yükümlüdür. Bu çerçevede, mehaz İsviçre Borçlar Kanunu m.328/2 hükmü ile TBK m.417 gerekçesinde işverenin kusur sorumluluğu düzenlenirken, TBK m.417/2 kusursuz sorumluluğu ortaya koymakta, bu durum gerekçe ile madde metni arasında açık bir uyumsuzluğa neden olmaktadır[406]. Çelik ve diğerlerine göre, burada esasen kusur sorumluluğu söz konusudur. Zira ilgili maddede açıkça kusursuz sorumluluğa dair bir hükme yer verilmemiştir. Bu durumda TBK m.71'de düzenlenen tehlike sorumluluğu dışında sorumluluk kusura dayanır.

6331 sayılı Kanun, 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliğini düzenleyen hükümlerini yürürlükten kaldırmış ve işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcunun esaslarını ayrıntılı bir şekilde düzenleyerek, işverenin bu alandaki yükümlülüklerini arttırmıştır. 6331 sayılı Kanunun 2 ve 3. maddeleri uyarınca, kamu ve özel sektör ayrımı yapılmaksızın Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu, Deniz-İş Kanunu, Basın İş Kanunu kapsamındaki işyerleri ile kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan sözleşmeli personel ve memur çalıştıran işyerlerini de kapsayacak şekilde bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanları faaliyet konularına bakılmaksızın kapsamaktadır[407].

6331 sayılı Kanun m.4/1-a hükmü uyarınca işveren çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak; mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmakla yükümlüdür. Kanun m. 19 uyarınca çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları

[405] Centel, *İşçinin Kişiliği,* s.16.
[406] Centel, *İşçinin Kişiliği*, s.16; Demircioğlu, Centel ve Kaplan, s.165.
[407] Kanun'un kapsamı dışında bırakılanlar ise fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerindekiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, ev hizmetleri, çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar, hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetlerinde bulunanlardır.

doğrultusunda kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdürler. İşveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda çalışanlar işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun bir şekilde kullanmak ve korumak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemekle yükümlüdürler. Bu noktada işveren, doğabilecek riskli durumları ve karşılaşabileceği idari ve cezai yaptırımları önlemek adına işçileri izleyerek iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyup uymadıklarını kontrol edebilir[408].

B. İşverenin Uzaktan Çalışanlar Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Alma ve Denetleme Yükümü

Konu uzaktan çalışma açısından değerlendirildiğinde bu kapsamdaki işyerlerinde işverenin kendi işçileri üzerindeki koruma yükümlülüğü edimden bağımsız olarak ortaya çıkan bir yükümlülük olarak görülmektedir. Uzaktan çalışma sürecinde işveren işin niteliğini dikkate alarak işçiyi iş sağlığı ve güvenliği önlemleri konusunda bilgilendirecek, gerekli eğitimleri verecek, çalışanların sağlık gözetimini yapacak ve işçiye sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alacak, ekipmanın kullanımı ve güvenliği hakkında işçiye eğitim verecek ve tüm bu süreçleri yazılı halde belgeleyecektir[409].

ILO'nun 20.06.1996 tarihli Evde Çalışma Hakkında 177 sayılı Sözleşmesi (Home Work Convention) ve 184 sayılı Evde Çalışma Tavsiye Kararı (Home Work Recommendation) konuyla ilgili iş sağlığı ve güvenliği önlemleri açısından önemlidir. Çalışma ilişkisinde işveren için edim yükümlülüğü doğuracak yer, kural olarak işin görüldüğü yer olan asıl işyeri olmakla birlikte ILO' nun evde çalışmaya ilişkin 177 sayılı sözleşmesinin 7. maddesi ulusal yasa koyucuyu işçi sağlığı ve iş güvenliği hükümlerini evde çalışma için geçerli kılmakla yükümlü tutulmuştur. Özel durumların dikkate alınması ve belirli çalışma türlerinin, belirli maddelerin evde çalışmada kullanılmasının güvenlik ve sağlık nedenleriyle yasaklanma koşulları düzenlenmelidir. ILO'nun evde çalışmaya ilişkin 184 sayılı Tavsiye Kararının 19 ve devamı maddelerinde de evde çalışanlar için alınacak işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri ayrıntılı biçimde düzenlenmiştir. Bu kapsamda işverenin uzaktan

[408] Erdoğan, *İzleme ve Gözetleme*, s.139.
[409] Resul Kurt, **Koronavirüs (Covid-19) Sürecinde İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku,** Ankara: Seçkin, 2021, s.39.

çalışanlar için işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması, ana işyeri ile karşılaştırıldığında daha farklı bir boyut kazanmaktadır[410]. Tele çalışma modelinde iletişim teknolojilerinden yararlanılması çalışanlar üzerinde bir takım olumsuz etkiler ortaya koyabilmektedir. İşverenlerin bu konuda uymaları gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine yer veren bir takım düzenlemeler bulunmaktadır. Bunların başında 90/270/EC sayılı Ekranlı Araçlarla Yapılan İşlerde Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Avrupa Birliği Yönergesi gelmektedir. Yönergede iş sağlığı ve güvenliği kapsamında işyerinde kullanılan her türlü görüntüleme ekranınında asgari standartlar düzenlenmiştir. Yönerge'nin 7. Maddesi uyarınca işveren düzenleme uyarınca işçinin çalışmasını belirli aralıklarla ara verilerek ve ekran üzerindeki çalışma yükünü azaltacak şekilde düzenlemekle yükümlüdür. İşçiler işe başladıktan sonra belirli aralıklarla ve ekrandan çalışmaktan kaynaklanabilecek bir görme sorununun bulunduğu durumda görme testine tabi tutulacak, kontrol masrafları işveren tarafından karşılanacaktır. Yapılan test sonuçlarına göre eğer gerekli görülürse daha ileri tetkiklerin yapılması ve gözlük gibi yaygın kullanılan yöntemlerle sorun çözülmez ise özel yöntemler uygulanması yoluna gidilecektir. Yönerge'nin ekinde belirtilen ekranla yapılacak çalışmalarda ekranın büyüklüğü, ekran parlaklık ayarları, çalışma koltuğunun özellikleri, ortamın sıcaklığı gibi asgari standartlara da uyulması gerekmektedir.

İş Kanunu m. 2 uyarınca çalışma, işyeri dışında herhangi bir yerde de ifa edilse de işveren tarafından oluşturulan bir iş organizasyonu söz konusu ise işçinin çalıştığı yer, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yer olarak kabul edilmektedir[411]. Bu kapsamda tele çalışanın çalıştığı işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması için gerekli çalışmaların yürütülmesi amacıyla risk değerlendirmesi yapılması gerekmektedir.

İşveren 6331 sayılı Kanun'un 15.maddesi uyarınca çalışanların maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamakla yükümlüdür. Bu kapsamda işveren, tele çalışanların karşılaşacağı riskler dikkate alınarak işe girişte, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten

[410] Murat Kandemir, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma,** İstanbul: Legal Yayıncılık, 2011, s.131.
[411] Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.137.

uzaklaştırma sonrası işe dönüşte işçiden gelen bir talep varsa ve işin devamı süresince çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla sağlık muayenesi yaptırmak zorundadır. Uzaktan çalışan da 19. madde uyarınca iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldığı eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda kendi sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmeme yükümlülüğü altındadır. Her ne kadar Kanunda işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarından bahsedilse de işverenin tele çalışana sağladığı ve işyeri dışında kullanılan üretim araçları da bu kapsamda değerlendirilmeli ve tele çalışan bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmalı, donanımları keyfi olarak çıkarmamalı ve değiştirmemelidir. Eğer makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike söz konusu olursa ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik varsa tele çalışan işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermeklidir. Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik[412] hükümleri uyarınca ekranlı araçlarla çalışan tele çalışanlar için alınabilecek asgari sağlık ve güvenlik önlemlerine ilişkin usul ve esaslar hakkında bilgi edinmek mümkündür. Yönetmelik, 6331 sayılı Kanun kapsamına giren ve ekranlı araçlarla çalışmaların yapıldığı tüm işyerlerini kapsamaktadır. Evde tele çalışmada işçinin iş sağlığı ve güvenliği yanında evde yaşayanların özellikle çocukların sağlık ve güvenliklerinin korunması da gündeme gelmektedir. Evdeki havanın kalitesi, yangın tehlikesi, ergonomik tehlikeler, aydınlatma, iş stresi, yaralanma ve hastalık gibi konularda önemli sorunlar söz konusudur. Bu nedenle evin, işverence işçinin sağlığı ve güvenliği açısından düzenlenmesi ve belirli aralıklarla denetlenmesi gündeme gelmekte bu konuda taraflar arasında çeşitli anlaşmalar yapılabilmektedir. Birleşik Krallık'ta Kent Country Council ile UNISON arasında 1996 yılında yapılan bir anlaşmaya göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunlarla karşılaşan işçi iş sözleşmesini feshetme hakkına sahip olacak buna karşı işverende işçinin evini düzenli olarak denetleyebilecektir. Evin denetlenmesi konusunda ise uygulamada çeşitli sorunlarla karşılaşılmaktadır. Uydu büro, komşu büro uygulamalarında ise mekanın ve teknolojik olanakların ortak kullanım nedeniyle gizli bilgilerinin korunması sorunu ortaya çıkabilmektedir[413]. Önemli olan husus, işçinin evinin iş sağlığı güvenliği riskleri doğurmaya elverişli olup olmadığı ya da işverenin gereken önlemleri almak ve denetlemek olanağına sahip olup olmadığının değerlendirilmesidir. İşveren, elverişli olmayan bir evde işçisini çalıştırıyorsa ya da gereken önlemleri almak ve

[412] R.G.16.04.2013, S.28620.
[413] Aysen Tokol, "Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir Mi?" ,**İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt 5, Sayı 1, 2003, http://www.isguc.org/?p=makale&id=18&cilt=5&sayi=1&yil=2003, (01.10.2020).

denetlemek olanağına sahip değil ise kural olarak diğer iş ilişkilerinde olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu olacaktır. Eğer işverenden her an işçinin başında olması, sürekli bir denetim yapması beklenemiyor ise somut olayda işverenin sorumluluğunu sınırlandırma yoluna gidilebilir. İşveren tüm tedbirleri almış, işçiye gereken tüm eğitim ve talimatları vermiş ve uygun aralıklarla işçiyi denetlemiş olmalıdır. Ancak işverenin sorumluluğu bakımından evde meydana gelen her kaza iş kazası olarak kabul edilmemelidir. Yapılan iş ile meydana gelen kaza arasında uygun illiyet bağı olup olmadığı dikkatle araştırılmalıdır[414]. İş ilişkisi devam ederken işveren gereken denetim ve bakımların yapılması için girişimde bulunmalı, işçinin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyarak iş gördüğünü imkân dahilinde uygun aralıklarla denetlemelidir. Ancak işin görüleceği yerin denetimi mümkün olabilecek bir uygulama değildir. Bu konuda İnciroğlu, işçinin evden çalışması halinde iş hayatının izlenmesi, denetlenmesi ve teftişiyle görevli olan müfettişlerin işçinin talebi olmadıkça çalışma yerini teftiş edebilmesinin mümkün olmadığını, işçinin iş müfettişinin veya işveren vekilinin denetim için eve girme talebini kabul etmeme hakkı olduğunu belirtmiştir. Bu kapsamda işveren, iş sözleşmesi yapılırken işçinin iş sağlığı ve güvenliği uyarınca gereken önlemlerin alınması ve denetimlerin yapılması için işçinin rızasını almalıdır. Aksi durumda işçinin konut dokunulmazlığı ihlal edilmiş olacaktır. Ancak işverenin de iş kazalarının önlenmesinde haklı bir menfaati olduğu düşünüldüğünde, sözleşme ile alınmış bir rıza bulunmamakla birlikte işçinin yapılması zorunlu ve dürüstlük kuralına uygun gerçekleşen denetimlere izin vermemesi durumunda işveren işçiyi uyarmalı ve gerekiyorsa iş sözleşmesini feshetmelidir. Buradaki sınır, işçinin özel hayatı ve kişilik haklarına müdahaledir. Bu çerçevede, işçinin evinde yapılacak denetimler, işçiye önceden bildirilmelidir[415].

[414] Mustafa Alp, "Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)".**Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan**. C.1, İstanbul: Beta Yayınları, 2011,s.837.
[415] Alp, 836.

§ 4 İŞYERİNDEKİ DÜZENLEME VE TALİMATLARIN İÇERİĞİ

I.BİLGİ İŞLEM TEKNOLOJİLERİNİN ÖZEL AMAÇLI KULLANIMI

A.Genel Olarak

Günümüzde bilgi teknolojileri dünya çapında hızla önemli bir yer almaktadır. Arama yapmak, elektronik posta alıp gönderebilmek, multimedya içeriklerine erişmek, oyun oynamak, sosyal paylaşım uygulamalarını kullanmak ve diğer birçok şey için internetten yararlanılmaktadır. Giderek daha fazla birey bu tür bir küresel bilgi ve iletişim altyapısına erişirken, interneti makinelerin ve akıllı nesnelerin iletişim, diyalog, hesaplama ve koordine etmesine izin vermek için küresel bir platform olarak kullanmakla ilgili bir başka büyük aşama gelmektedir. Önümüzdeki 10 yıl içinde internetin klasik ağların ve ağa bağlı nesnelerin kesintisiz bir sistem olarak var olacağı öngörülmektedir. Bu kapsamda içerik ve hizmetler her yerde ve her zaman ulaşılabilir olacak, yeni uygulamalara yol açacak, yeni etkileşim yolları, yeni eğlence yolları, yeni yaşam biçimleri, yeni çalışma yolları sağlayacaktır[416].

Akıllı telefonlar, internet, elektronik posta sisteminin yaygınlaşması gibi olaylar kısa süre içinde yeni teknolojilerin geliştiğini ortaya koymaktadır. Bilgi çağı olarak adlandırılan içinde bulunduğumuz zamanda, herkes bilgisayara sahip olabilmekte ve internete erişebilmekte, bilgiye kolaylıkla erişim sağlayabilmektedir. Mikroişlemciler, ısıtma ve soğutma sistemlerini, mikrodalga fırınları, akıllı telefonları, asansörleri ve her gün kullanılan birçok şeyi kontrol edebilmektedir[417].

Gelişen teknoloji ile birlikte işyerlerinde işçiler kendi aralarında ve işyeri dışından bireylerle elektronik posta ve internet aracılığıyla hızlı ve kolay bir şekilde iletişime geçmektedirler. Bilgisayar ve diğer bilişim teknolojilerinin yararlarının yanı sıra bazı durumlarda çalışma yaşamı olumsuz etkilenmektedir. Örneğin, işçinin elektronik posta sistemini ve internet sistemini kullanması, bilişim suçları açısından ciddi bir risk oluşturmasının yanı sıra mesai saatleri içerisinde iş görmek yerine çeşitli internet sitelerine girmek, bilgisayar oyunları oynamak ya da elektronik posta iletileri göndermekle meşgul

[416] Daniele Miorandi, Sabrina Sicari, Francesco De Pellegrini, Imrich Chlamtac, "Internet of things: Vision, applications and research challenges", **Ad Hoc Networks**, Volume 10, Issue 7, (September 2012), s.1497.
[417] Michael J.Quinn, **Ethics for the Information Age**, 6.Edition, Boston, MA: Pearson,2015,s.3.

olma ihtimalleri de bulunmaktadır[418]. Çalışanların, internette gezinmesi, işlerin aksatılmasına sebebiyet vermese de ahlaka aykırı konularda internet kullanımı, internet sitelerinden bilgisayara virüs bulaştırma, internet sitelerine yorum yazma, sosyal paylaşım sitelerine girme, yasal olmayan program indirme siteleri nedeniyle işyerinin telif hakları ve marka hakkına tecavüz iddialarıyla karşı karşıya kalması, konusu suç teşkil eden eylemlerde bulunma, işyeri bilgisayarından bilgi sızdırılmasına sebebiyet verecek programları yükleme veya bu tür programların yüklenmesine sebebiyet verme faaliyetleri nedeniyle işveren olumsuz etkilenmektedir[419].

Türk hukukunda işyerlerinde işçilere tahsis edilen bilgisayarların farklı ve şahsi amaçlarla kullanıldığına, mesai saatleri içinde iş ile ilgisi olmayan internet ve sosyal paylaşım sitelerine girildiğine[420], sanal ortamda bahis oyunları oynandığına[421], porno sitelerine erişim sağlandığına[422], işçinin önceden iş sözleşmesi feshedilen eski işçiye iş ile ilgisi olmayan elektronik yazışmalar gönderdiğine, yazışmaların içeriğinde işverene hakaret içeren ifadelere yer vermesine, ayrıca işyeri sırrı sayılan hususlarda bilgi paylaştığına[423] dair yargı kararları mevcuttur. Bu çerçevede aşağıda detaylı olarak inceleneceği üzere işveren işyerinde genel olarak internet kullanımına ve elektronik posta iletişimine dair talimatlar vermekte ve bu talimatlara uyulmasını denetlemektedir.

B.İnternet Kullanımına Dair Talimatlar

[418] A C Lynda Macdonald, **Tolley's Managing Email & Internet Use,** 2nd Edition, LexisNexis, 2004,s.1.
[419] Macdonald, s.1; Keser, *İnternet ve Cep Telefonu Kullanımı*, s.474-475.
[420] *"..Davacının işyerinde ortak kullanımda olan bilgisayarda uygunsuz sitelere girerek film seyrettiğini, birçok işçiye de bu filmleri seyrettiğini.."*Yargıtay 9.H.D.06.03.2006 E.2006/3547 K.2006/5532 (Legalbank.net);*"...davacının iş amaçlı bilgisayarı mesai saatleri içinde müstehcen nitelikli internet sitelerine girmek için kullanmasının iş yerinde olumsuzluklara yol açtığı, bu davranışın işverenin mesaisinden çalmak niteliğinde olduğu ve iş ilişkisinin davalı işveren tarafından sürdürülmesinin beklenmez bir hale geldiği anlaşılmaktadır."* Yargıtay 9.HD. 01.02.2012, E.2009/38310, K.2012/2613, www.legalbank.net, (10.10.2020).; "…davacının iş sözleşmesinin banka iletişim sistemini ve internet ortamını kötüye kullanarak pornografik içerikli sitelere giriş yapıp, pornografi içerikli görüntü ve kayıtları bilgisayarda sakladığı ve bu görüntü ve kayıtları taciz amacıyla bir bayan çalışana gönderdiğinin tespit edilmesi.." Yargıtay 9.HD. 11.09.2013, E.2011/23231, K.2013/22117, www.legalbank.net, (10.10.2020).
[421] İşçinin işyerindeki bilgisayarı kullanarak günde birkaç kez internete girerek bahis oynaması işyerinde olumsuzluklara sebep olmuş ve işçinin iş sözleşmesi geçerli nedenle feshedilmiştir. Yargıtay 9.HD. T.10.10.2006, E.2006/19150, K.2006/26792, www.legalbank.net, (10.10.2020).; Yargıtay, işçinin mesai saatleri içinde bilgisayarı şahsi işleri için kullanması ve görevi gereği yaptığı iş ile ilgisi olmayan internet sitelerine ve sosyal paylaşım sitelerine girmesini doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olarak değerlendirmekte ve işçinin bu davranışının işverenin güvenini kötüye kullanmak niteliğinde olduğunu belirtmektedir. Yargıtay 22.HD. T.26.03.2019, E.2017/21400, K.2019/6668, www.legalbank.net, (10.10.2020); işverenin güvenini kötüye kullanmaya yönelik bir diğer kararda işçinin kendisine tahsis edilen bilgisayarda cinsel içerikli konuşma ve fotoğrafların bulunduğu internet sitelerine girildiği, bu sitelere ağırlıklı olarak mesai saati içinde giriş yapıldığı tespit edilmiş ve aynı gün iş sözleşmesi feshedilmiştir. Yargıtay 9.HD. T.09.05.2019, E.2016/1217, K.2019/10496, www.legalbank.net, (10.10.2020).
[422] İşverenin açıkça yasaklamasına rağmen internetin özel amaçlı kullanımı halinde, örneğin işçinin pornografik resimleri videoları işletmenin veri taşıyıcısına indirmesi ve yüklemesi halinde işverenin kamuoyu nezdindeki şöhreti önemli ölçüde zarar göreceği için ihtara gerek olmaksızın işçinin iş sözleşmesi feshedilebilir. Yargıtay 9.HD. T.17.03.2008, E.2007/27583, K.2008/5294, www.legalbank.net, (10.10.2020).
[423] Yargıtay 9.HD.T.13.12.2010, E.2009/447, K.2010/37516, www.legalbank.net, (10.10.2020).

İşveren, ölçülülük ilkesine uygun olarak internetin mesleki amaçlar dışında kullanımını mutlak biçimde yasaklayabilir[424]. Bu çerçevede işveren, işyerinde mesai saati içinde veya ara dinlenme sürelerinde internet kullanımına sınırlı olarak ya da herhangi bir sınırlama olmaksızın izin verebileceği gibi, yönetim hakkına dayanarak internet ve/veya elektronik posta sisteminin sadece işyerinin amaçlarını gerçekleştirmek için, sınırlandırılmış özel amaçlarla kullanımı yönünde talimatlar da verebilir. İşveren tarafından özel amaçlı kullanıma izin verilmesi halinde bu hususun sınırlarının net ve açık bir şekilde iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde ya da iç yönetmeliklerde düzenlenmesi gerekir[425]. Aksi görüşte olan Heper'e göre işveren çalışanların özel amaçlarla bilgisayar, elektronik posta ve telefon kullanımını yasaklayamaz[426].

Bazı işyerlerinde işçi ve işveren tarafları bir araya gelerek birtakım internet sitelerine erişimi yasaklayan kararlar alabilmektedirler. Bu şekilde işçilerin de onayıyla bir liste hazırlanarak, söz konusu listedeki internet sitelerine erişim engeli getirilebilmektedir[427]. Avrupa Veri Koruma Denetçisi (European Data Protection Supervisor, EDPS) işyerinde girilmesi yasaklanan kötü amaçlı yazılım dağıttığı bilinen veya şüphelenilen internet sitelerinin bir listesinin yapılabileceğini, iş açısından haklı ve profesyonel bir yönü olmayan kumar ve porno sitelerine girilmesine engel getirilebileceğini belirtmiştir. Bu tür yasaklı sitelere giriş yapılmaya çalışıldığında ise sitenin neden yasaklı olduğunun açıklanması gereklidir[428]. İşveren filtre programları uygulayarak girilmesini istemediği ırkçı, pornografik, kriminal, güç kullanmaya yönelik internet sitelerine erişimi kısıtlayabilir. Şirket bilgisayarından pornografik içerikli sayfaların kaydı alınarak, bunların başkalarına gönderilerek başkalarının rahatsız edilmesi iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesiyle engellenebilir. İşveren, işyeri bilgisayarına virüs bulaşmasına engel olmak için internet üzerinde işyeri bilgisayarına bilgi ve müzik dosyası indirilmesini de yasaklayabilir[429]. Bu kapsamda örneğin işyerinde iş görme amacı dışında internet ve elektronik posta sisteminin

[424]Versailles İstinaf Mahkemesi 18 Mart 2003 tarihli kararı, Aktaran: Özdemir, İnternet, s.19.
[425]Hozar, *İnternet ve E-Posta Kullanımı*, s.202; İşverenin, çalışanın internet kullanımını gerekçe göstererek iş sözleşmesini sona erdirebilmesi için çalışanı işe başlarken şirketin internet kullanımı politikası konusunda bilgilendirmesi gereklidir. Yargıtay 9.H. D., 10.11.2008, E.2008/3699, K.2008/30555, www.legalbank.net, (10.10.2020); Okur, *Özel Amaçlı Kullanım*, s.52;Yusuf Yiğit, İşyerinde İnternetin Özel Amaçlı Kullanımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi", **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** Cilt 18, Sayı 2, 2010, s.209.(Kıs.Özel Amaçlı Kullanım); Öktem Songu, *Özel Amaçlı,* s.1060-1061.
[426] Heper, s.481.
[427]Hozar, *İnternet ve E-Posta Kullanımı*,s.204; Workingdocument on the surveillance of electronic communications in theworkplace, Article 29-Data ProtectionWorkingParty, 5401/01/EN/Final WP 55, Adopted on 29.05.2012,s.18.
[428]Guidelines on personal data and electronic communications in the EU institutions, European Data Protection Supervisor, December 2015,s.11.
[429]Zeki Okur, "İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnternet'i Özel Amaçlı Kullanımının İş İlişkisine Etkisi", **Kamu-İş**, C.8, S.2, 2005, s.62.(Kıs.Özel Amaçlı Kullanım).

kullanılması, işyeri bilgisayarından oyun oynanması, iş arkadaşlarına ya da arkadaşlarına iş dışında elektronik posta gönderimi, internette iş ya da tatil ilanlarına bakmak, porno içerikli materyallere bakmak, işyerinde internete girip şirket tarafından sağlanan yazılımı kullanmak ve sisteme yetkisiz yazılım yüklemek, dışarıdan bir kaynaktan işyeri bilgisayarına dosya yüklemek, internette iş aramak ve özgeçmiş yüklemek, şirketin internet sitesinde veya dışarıdan internet üzerinden iftira niteliğinde içerikler oluşturmak, telif hakkı ihlali ile internet üzerinden erişilen materyallerin kopyalanması veya iletilmesi, zaman kaybettirecek şekilde internette gezinmek[430], işverenin talimatlarına aykırı olarak işyerindeki diğer çalışanlarla iş konusundaki yazışmalarda internet kullanımını reddetmek, internet erişimi için kişisel bir şifrenin diğer iş arkadaşları veya üçüncü kişilerle paylaşılması, mevcut güvenlik kurallarına aykırı bir e-postanın virüs bulaşmış ekinin açılması yasaklanabilir[431]. Bu kapsamda işçinin söz konusu talimatlara aykırı şekilde internet kullanımı, işçinin özen borcuna aykırılık oluşturacaktır[432].

Okur, işverenin bilgisayar ve internet kullanımına ilişkin talimatına işçinin uymaması durumlarına örnek olarak şahsi kullanım, isim ve şifrelerinin çalışma arkadaşına ya da üçüncü bir şahsa verilmesi, talimata rağmen çalışmanın güvenli kopyasının hazırlanmaması, elektronik posta iletileri ile gönderilen ve virüs içeren dosyanın var olan güvenlik kurallarına aykırı bir şekilde açılmasını saymaktadır[433]. Ancak söz konusu talimatların işçinin kişiliğinin korunması, özel hayatın gizliliği, düşünce ve kanaat özgürlüğü ve haberleşme hürriyetine aykırı olup olmadığı tartışılan bir hususdur[434]. Kişisel amaçlarla kullanıma ilişkin yasaklamaların sınırı, işçinin başka haberleşme biçimleri için izin verilmesidir[435].

Doktrinde, sözleşmede ya da iç yönetmelikte internetin kişisel amaçlı kullanımını yasaklayan bir düzenleme bulunmaması halinde de işçinin mesai saatleri içinde işverene ait işyeri araçlarını kişisel amaçla kullanamayacağını ileri süren görüşler bulunmaktadır. Bu konuda işyerinde bir düzenleme bulunmasa da işçi sadakat borcunun gereği söz konusu araç ve gereçleri özel amaçlarla kullanamayacaktır[436].

---

[430]Macdonald, s.256-258.
[431] Stefan Kramer, "InternetnutzungalsKündigungsgrund", **NZA**, Heft 9, (2004),s.460.
[432] Fuat Bayram, "İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma-Cyberloafing)", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi,** C.20, Sayı 1, (2014), s.166. (Kıs. İnternet Kullanımı).
[433]Okur, *Özel Amaçlı Kullanım*, s.64.
[434] Keser, *İnternet ve Cep Telefonu Kullanımı*, s.486.
[435] Sevimli, *İzleme ve Gözetleme*, s.151.
[436] Okur, *Özel Amaçlı Kullanım*, s.53; Artür Karademir, "İşyerinde İnternetin Özel Amaçla Kullanımı ve İşverence Gözetlenmesi", **Terazi Hukuk Dergisi**, C.10, S.112, (Aralık 2015), s.57; Macdonald,s.151.

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, işverenin açıkça veya örtülü izni olmaksızın işyerinde internetin özel amaçlı olarak kullanımının yasak olduğuna değinmiştir. İşveren, örtülü veya iş sözleşmesi ile açıkça internetin özel olarak kullanılabileceğine dair bir izin vermemiş ise işçinin bu şekilde işyerinde internet kullanımı söz konusu olamayacaktır. İşverenin, örtülü olarak izin vermesinin değerlendirilmesinde ise işverenin en az altı ay boyunca söz konusu özel amaçlı kullanımı fark etmesine rağmen ses çıkarmamış olması ya da işverenin dinlenme odasında internet bağlantısı olan bilgisayarları işçilerin kullanımına tahsis etmesi gibi haller aranmaktadır. Bu şekilde işçide işverenin gelecekte de özel kullanıma itiraz etmeyeceğine dair haklı beklenti oluştuğundan bahsedilebilir[437]. Alman hukukunda konuyu değerlendiren Kramer'e göre işveren, çalışanların interneti özel amaçla kullandığının farkındaysa ve uzun bir süre bu duruma müsamaha göstermişse, işçi bu kullanıma devam edebilir. Ancak, işçi interneti işletmeye zarar vermeyecek, maliyet oluşturmayacak ve işletim sisteminde herhangi bir zarara neden olmayacak şekilde kullanmalıdır. Uzun süreden ne anlaşılması gerektiğine ilişkin yerleşmiş bir uygulama olmamakla birlikte yazar en az bir yıllık sürenin uygun olduğunu belirtilmiştir[438]. İş sözleşmesinde kişisel amaçlarla bilgisayar kullanımı yasaklanmış olmasına rağmen, işverenin işçinin aksi yöndeki davranışlarına göz yumması durumunda ise yasaklanan davranışların işyeri uygulaması ve iş koşulu haline geldiği söylenebilir[439].

İşveren, işyerinde çalışanların iş dışında internet kullanımını ve elektronik postalarına erişim sağlamasını serbest bırakan uygulamalara da yer verebilir. Bir görüşe göre işveren, işyerinde makul sınırlar çerçevesinde özel amaçlı internet kullanımına izin vermeli ve bunu bir disiplin ihlali olarak nitelendirmemelidir[440]. Örneğin, işçinin özel amaçlı internet kullanımı hakkında, Almanya'da Wesel İş Mahkemesi'nin verdiği kararda internetin yıllık 100 saat civarında kullanmak makul sayılmıştır[441]. İnternetin özel amaçlarla kullanımı için ara dinlenmelerinde ya da çalışma saatleri içinde 10, 15 dakika gibi bir süre öngörülebilir. Mesai saati içinde ancak istisnai hallerde ticari kullanım için kısa süreli internet kullanımına izin

[437] Yargıtay 9.HD. T.17.03.2008, E.2007/27583, K.2008/5294, www.legalbank.net, (10.10.2020); Yargıtay 9.HD. T.03.11.2008, E.2008/5836, K.2008/29779, www.legalbank.net, (10.10.2020).
[438]Kramer, s.458-459.
[439] Sevimli, *İzleme ve Gözetleme*, s.151; Aksi görüşte olan Hozar'a göre bu durum örtülü bir izin olarak yorumlanmamalıdır. İşveren iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi ya da işyeri iç yönetmeliğinde getirdiği yasak ya da sınırlamayla işçinin söz konusu kurallara aykırı davranmasını başlangıçtan itibaren hiçbir şekilde kabul etmediğini ortaya koymaktadır. Hozar, *İnternet ve E-Posta Kullanımı*, s.207.
[440]Özdemir, *İnternet*, s.19; Kübra Doğan Yenisey, "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi**, . İstanbul; On İki Levha Yayıncılık,2018,s.510; Dursun Ateş, s.575; Ugan Çatalkaya, s.349-350; Öztürk, s.363.
[441]Arbeitsgericht Wesel 21.03.2001, 5Ca 4021/00, Aktaran: Okur, *Bilgisayar ve İnternet*, s.60.

verilebilir[442]. Eğer işveren bu konuda iş sözleşmesinde yazılı bir izin vermişse, aynı şekilde sözleşmede değişiklik yaparak verdiği izni tek taraflı olarak kaldırabilir[443]. İşveren açıkça ya da zımni olarak izin vermiş olsa bile bu durum çalışanın sınırsız bir biçimde internet kullanabileceği anlamına gelmeyecektir. Çalışan işverenin kendisine izin vereceğini makul sınırlar içerisinde hareket etmeli, aşırıya kaçmamalıdır[444].

İşverenin bu konudaki yönetim hakkının işçiye kendisi tarafından sağlanan malzemelerle sınırlanması gerektiği ileri sürülmektedir. Özellikle uzaktan çalışma modelinin izlendiği iş sözleşmelerinde işçinin çalışma sürelerini kendisinin belirlediği varsayıldığında işçinin kendi bilgisayarını özel amaçla kullanımının sınırlanması, AİHS m. 8 ve TMK m. 23/2'ye aykırı olduğu, işçinin mülkiyet hakkına getirilecek bu sınırlamanın ölçülülük ilkesine aykırılık nedeniyle hukuka aykırı olduğu belirtilmektedir[445].

İş görme amacı dışındaki internetteki tüm faaliyetlerin özel amaçlı kullanım olarak değerlendirilmesi yanlış bir tutum olarak nitelendirilmektedir. Önemli olan husus, işçinin eli altındaki teknolojik araçları kullanım niyetidir. Örneğin işçinin yapması gereken çalışma ile ilgili internette araştırma yaptığı sırada başka bir internet sitesine yönlendirilmiş ve bir süre bu sitenin açık kalmış olması işçinin iş saatleri içinde farklı sitelerle meşgul olduğu anlamına gelmez[446]. Örneğin çalışan, eşine işyeri internetini kullanarak işyerindeki toplantısının uzun süreceğini ve eve geç geleceğini içeren bir bilgilendirme maili gönderebilir. Bu konuya bir başka örnek çalışanın, acil hallerde, yapacağı işi boş bir zamana erteleyemiyorsa ve başka iletişim yöntemlerinin yetersiz olacağını düşünüyorsa interneti kullanmasıdır[447]. Konu ile ilgili olarak Okur, işçinin yeni kurulan bilgisayar ve internet sisteminin çalışma biçimini öğrenmek amacıyla iş dışı internet sayfalarına girmesi, işyerinin çıkarına müşterilere özel içerikli elektronik posta göndermesi, çalışanlar arasındaki dayanışmanın geliştirilmesi amacıyla farklı şubelerdeki işçilere özel içerikli elektronik posta iletileri gönderilmesini iş dışında değil, işten kaynaklanan ve işle ilgili kullanım kapsamında değerlendirmektedir[448]. Acil durumlar ve iş ile ilgili sebeplerin varlığı halinde işveren işyerinde interneti özel amaçlı

[442]Hozar, *İnternet ve E-Posta Kullanımı*, s.203; Kramer, s.459.
[443]Kramer, s.459.
[444] Stefan Ernst, "Der Arbeitgeber, die E-mail und das Internet", **NZA,** 2002, s.586.
[445] Karademir, *İnternet*, s.63.
[446] Zeki Okur, Yeni Teknoloji ve İş Hukuku**". Çimento İşveren Dergisi**. S.3, C.20, (Mayıs 2006), s.6 (Kıs. Yeni Teknoloji); Sezgi Öktem Songu, "İşçilerin İşyerinde Özel Amaçlı İnternet ve E-Posta Kullanımına İşverenin Müdahalesi Üzerine Bir Değerlendirme", **Prof. Dr. Sarper Süzek' e Armağan**, C.1, İstanbul: Beta Yayınları, 2011, s.1060.
[447]Kramer, 458.
[448] Okur, *Bilgisayar ve İnternet*, s.69.

olarak kullanmayı yasaklasa da Yargıtay istisnaen acil durumlarda ve işine ilişkin sebeplerden dolayı haklı bir şekilde bu yasağın delinebileceği görüşündedir[449].

Kanaatimizce işçi iş görme edimini gereği gibi yerine getirmek kaydıyla kişisel amaçlarla işyeri bilgisayarını kullanabilir[450]. Önemli olan husus, bu durumun işyerindeki faaliyetleri olumsuz etkilememesi ve iletişim sistemlerine zarar vermemesidir. Bu şekilde işçinin özel yaşamında aşırı bir kısıtlama söz konusu olmayacaktır[451]. İşçi, mesai saati içinde işini yapmasını engellemeyecek şekilde internetten radyo dinleyebilir, abone olduğu dijital müzik platformlarına bağlanabilir. Ancak, işçinin mesai saati içinde ne işyeri internetini kullanarak ne de kendi internet paketini kullanarak video içerikli sitelere, bahis, alışveriş, porno, tatil vb. sitelerine giriş yapması iş ahlakı ile bağdaşmayacaktır.

1.ÇALIŞANIN İNTERNET KULLANIMININ DENETLENMESİ

İşçilerin internet kullanımına dair talimatların uygunluğunun denetlenmesi de konunun başka bir boyutunu oluşturmaktadır. İnternet kullanımının izlenmesi için gerekli yazılım ve donanımların fiyatlarının düşmesi, araç gereçlerin boyutlarının küçülmesi ile izleme faaliyetlerinin kolaylaşması birçok işveren bu tür sistemlere erişebilmektedir. İşverenlerin günümüzdeki işyeri yönetim modeli, işyerinde işçileri arkada başka biri tarafından fiilen gözetlemek yerine, işçiye daha az müdahale eden ve takım bazlı çalışmalar ile elektronik yollarla işçiyi denetlemeye yöneltmiştir. Araştırmaların işçilerin işyerinde interneti kişisel amaçlarla kullandığını örneğin bahis, porno, oyun sitelerine girdiğini ortaya koyması da işverenin denetlemeye sevk etmektedir[452]. Ayrıca uygulamada işçilerin, elektronik posta iletileri, eş zamanlı sohbet programları, çeşitli haber grupları ve posta listelerine üyelik, web sitelerindeki forumlara yazı yazma, truva atı, keywordlogger, casus programlar kullanma gibi bilgi sızdırma programları yükleyerek gizlilik kuralını ihlal edebildikleri görülmektedir[453]. Bu nedenle çalışanların bilgisayar tuşlarına dokunuşunun kaydedilmesi, bilgisayara yerleştirilen bir kamera ile bilgisayar başında geçirilen sürenin ölçülmesi, işyerinde kurulacak bir ağ bağlantısıyla işveren ya da vekilinin çalışanların hareketlerini izleyebilmesi söz konusu

[449] Yargıtay 9.HD. T.03.11.2008, E.2008/5836, K.2008/29779, www.legalbank.net, (10.10.2020).
[450]Hozar, *İnternet ve E-Posta Kullanımı*, s.203.
[451]Çisem Kuşku, **İşverenin, İşçinin İnternet ve E-Posta Kullanımına Müdahalesi ve İşçinin Kişilik Hakları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,Marmara Üniversitesi SBE.İstanbul, 2008. s.39.
[452] Joseph Migga Kizza, Jackline Ssanyu, "Workplace Surveillance", **Electronic Monitoring in the Workplace: Controversies and Solutions,** (Ed. John Weckert), Idea Group Publishing, (2005), s.3.
[453] Özdemir, s.235; Ali Osman Özdilek, **Hizmet Akitlerinde Gizlilik Maddesinin Bilişim Teknolojileri Kullanımı Açısından Değerlendirilmesi,** http://www.hukukrehberi.net/Details.aspx?id=95, (10.06.2020).

olmaktadır[454]. Bilgisayara yüklenen yazılımlar her işlemi kaydedebilmektedir. Ekran görüntülerinin kaydedilmesi de bu kapsamda düşünülebilir. Bu yöntem ile bilgisayardaki her tıklama, her elektronik posta iletisi, yazılan ya da silinen her karakter saklanmakta ve veriler gözetleyen birime gönderilmektedir. İşverenler bu yöntemle her çalışanı takip edebilmektedir. Böylelikle işçi, işi ile ilgili olmayan bir internet sitesine girdiğinde işveren bunu kolaylıkla tespit edebilir. "Investigator", "WinWhatWhere", "TrueActive" gibi yazılımlar, ziyaret edilen internet siteleri, yüklenen ya da silinen dosyaları, alınan ya da gönderilen elektronik posta iletilerini zaman kaydı düşerek kaydetmektedir[455]. İşveren, bu gibi yöntemlerle işçinin işyerindeki bilgisayarlardan girdiği internet siteleri tespit edilebilmekte, IP adreslerini kaydetmekte ve işçinin internet hareketlerini gözetlemektedir[456]. Kanaatimizce bu konuda işverenin, işyeri menfaatlerini korumak adına, yetkisi bulunmaktadır.

İşveren, işçilerin bilgisayar ve internet kullanımı konusunda çalışanlarını önceden bilgilendirmiş ve kullanımın sınırlarını çizmiş olmak kaydıyla, söz konusu kurallara aykırı kullanımın tespiti için denetim yapabilir[457]. Bu çerçevede işveren sürekli bir biçimde işçilerin internette hangi sayfalara girdiğini kontrol etmek yerine, koyduğu kurallara uyup uymadığını denetlemeye yönelik olarak rastgele incelemeler yapmalıdır. Aksi bir tutum işçinin kişilik haklarına ölçüsüz müdahaledir. Eğer işveren internetin özel amaçlı kullanımına izin vermişse bu durumda geniş kapsamlı bir denetim yapamayacaktır. Eğer ciddi bir suç şüphesi ya da işçinin görevini kötüye kullandığına dair makul bir şüphe varsa bu durumda gözetleme yapılabilir[458]. Demokratik toplumun gereği olarak işveren işçilere açık bir bilgilendirme yapmadan hak ve özgürlüklerine müdahale edemeyecektir. Yargıtay 22.Hukuk Dairesi işçinin web sitelerinde alışveriş yaptığı, kariyer sitelerine iş başvuruları yaptığı, sosyal medya üzerinden rakip firmalar ile görüştüğü tespit edilen ve bu konuda kendisine sözlü uyarıda bulunulan işçinin bilgisayarına takip programı yüklendiği bir olayda konuya ilişkin önemli değerlendirmeler yapmıştır. İşçi ile işveren arasında işçinin şirkete ait bilgileri ve belgeleri sözlü veya yazılı olarak işyeri dışına çıkaramayacağı, müşteri bilgilerini gizli tutacağı, internet kullanımında şirketin güvenliği açısından iş haricindeki web sitelerine erişim ve yetkisiz dosya indiriminin yasak olduğu, anlık mesajlaşma servisleri ortak paylaşım siteleri vb. hizmetlerin kullanımında ilgili şirket personelinin bilgilendirileceğine ilişkin olarak

[454] Aydın, s. 202-203.
[455]Migga Kizza ve Ssanyu, s.8.
[456] Karademir, *İnternet*, s.60.
[457] Keser, *İnternet ve Cep Telefonu Kullanımı*, s.486.
[458] Christian Oberwetter, "Arbeitnehmerrechte bei Lidl, Aldi & Co.", **NZA,** Heft 11, s. 611.

gizlilik ve tarafsızlık sözleşmesi imzalanmıştır. Yargıtay, her ne kadar işverenin yönetim hakkı kapsamında işçiyi elektronik ortamda izleme ve takip etme hakkına sahip olsa da, işçinin bu izleme hakkında bilgilendirilmiş olması gerektiğine değinmiştir. Olayda işçinin izlendiğine dair bilgilendirilmemesi veya gizlice izlenmesi, bu izleme sonucunda elde edilen verilerin iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edildiğini açıkça ortaya koysa da hukuka aykırı olduğu kabul edilmiştir. Bu halde işverenin, işçiyi önceden bilgilendirmeksizin bilgisayarına klavye yakalayıcısı adı verilen programı yükleyerek buradan elde ettiği verileri fesih sebebi olarak kullanması mümkün değildir[459].

Aksi yönde görüşler bulunmakla birlikte, işçinin bilgisayarındaki hareketlerinin takip programlarıyla izlenmesi faaliyeti, sözleşmenin ifası için zorunlu olma şartı aranmaksızın işveren tarafından gerçekleştirilebilir. Aksi bir tutum, işverenin yönetim hakkına müdahale niteliği taşıyacak ve işverenin bu konudaki hukuki menfaatini yok saymak anlamına gelecektir. İşveren, işçinin mesai saatlerindeki tutumunu incelemek, işini gereği gibi yerine getirip getirmediğini tespit edebilmek için, bu husus doğrudan sözleşmenin ifası için gerekli olmasa dahi, işçiyi denetleyebilir ve gözetleyebilir[460]. Doktrinde işverenin, denetim hakkı kapsamında, işyerinde özel amaçlı internet kullanımını açık bir biçimde yasaklamış olması halinde işçinin sözleşme ve talimatlara uyulup uyulmadığını kontrol etme yetkisine sahip olduğu; ancak işyerinde bu yönde bir yasaklama bulunmaması halinde işverenin işçinin girdiği siteleri veya elektronik posta iletilerini kontrol etmesinin kural olarak hukuka aykırı olduğu da ileri sürülmektedir. Meğerki işçinin işverenin bu yöndeki denetim faaliyetlerine rızası bulunsun[461]. Ancak, işveren işyerinde işçisinin yasak olmasına rağmen bilgisayar kullanması sonucu ticari sırların üçüncü kişiler tarafından öğrenilmesi ihtimali karşısında işçinin haberleşme araçlarına müdahale edebilmektedir[462].

İşçilerin söz konusu denetim faaliyetleri hakkında bilgilendirilmesi hususunun olumlu ve olumsuz tarafları bulunduğu ileri sürülmektedir. Bilgilendirmenin olumlu yönleri, işçilerin açacağı davalardan kaçınmak ve işçilerin yasaklanmış faaliyetleri yapmasını engellemektir. Ancak bir yandan da işçiler verimli çalışmak yerine izlendiklerini düşünerek endişe ile kendilerinden beklenen davranışı yerine getirmeye çalışacaklardır. Ayrıca çalışanların izleme faaliyetlerini engellemeye çalışmaları ya da görünen takip araçlarına zarar vermeleri de

[459] Yargıtay 22.HD.T.07.05.2019, E.2017/21857, K.2019/9884, www.legalbank.net, (10.10.2020).
[460] Karademir, *İnternet*, s.61.
[461] Arslan Durmuş, s.165.
[462] Özdemir, s.253.

ihtimal dahilindedir[463]. Olumsuz yönlerden bir diğeri de çalışanların işini kaybetme korkularıdır. İşyerinde iş arkadaşları ve yöneticiler ile işçiler arasında güven eksikliği görülmekte ve bu durum işyerinde stres ve anksiyeteye sebebiyet verebilmektedir. İzlenme korkusu işçilerdeki yaratıcılığı azaltmakta hatta yok etmektedir. Özellikle bilgisayar ekranındaki kamera üzerinden takip edilen işçilerin sürekli görünebilir olmalarını beklenmesi de işçiler açısından sorun yaratmaktadır. İşçilerin bu şekilde izole edilmesi, işin monotonlaşması ve sürekli takip edilmeleri işçilerde moral bozukluğuna sebebiyet vermektedir. İşçinin işyerinde özgürlüğünü ve iş üzerindeki kontrolünü kaybetmesi yapılan işe yabancılaşma sonucunu doğurmaktadır[464].

C.Elektronik Posta İletilerinin İçeriğine Yönelik Talimatlar

İşveren, işçilerin haberleşme özgürlüğünü kısıtlamayacak şekilde işyerinde özel amaçlarla elektronik posta kullanımına ilişkin olarak talimatlar verebilir. Örneğin posta sisteminin sadece işyeri ile ilgili işler için kullanılması, elektronik posta ile işverene, işe, işyerine ilişkin ticari sır niteliğindeki veya açıklandığı takdirde işverene zarar verebilecek bilgilerin üçüncü şahsa açıklanmaması gibi talimatlar getirilebilir[465]. Bu kapsamda elektronik posta iletilerinde gizli bilgilerin paylaşılmaması, iletilerin gerekli kişilerle paylaşılması, iletilerin ekinin 1.5 megabaytı aşmaması, gönderinin izni olmadan iletinin bir başkasına yönlendirilmemesi, işyeri dışından gelen iletilerin virüs şüphesi taşıması ihtimaline karşı kontrol edilmesi, bilinmeyen göndericilerden gelen iletilerin açılmaması, geçerli bir ticari neden olmaksızın işçinin kendisinin veya iş arkadaşlarının elektronik posta adreslerini ifşa etmekten kaçınma, yanlışlıkla alınan iletilerin okumadan imha edilmesi ve gönderene bunu yaptığının bildirilmesi, ileti göndermeden önce adresin kontrol edilmesi, karalayıcı, aşağılayıcı, kaba veya saldırgan iletiler gönderilmemesi, iletilerin açık, özlü ve nazik olması, iletilerde imla hatalarına dikkat edilmesi ve iletilerin resmi bir uslupla yazılması yönünde talimatlar verilebilir[466].

Türkiye'de kurumsal elektronik posta adreslerinin kişisel kullanıma ilişkin işyerinde genel bir kural bulunmamaktadır. Bazı işyerlerinde kişisel işler için elektronik posta kullanımı

[463]Migga Kizza ve Ssanyu, s.10.
[464]Migga Kizza ve Ssanyu, s.13-14; Kuşku, s.26.
[465]Ali Osman Özdilek, "Hizmet Akitlerinde Gizlilik Maddesinin Bilişim Teknolojileri Kullanımı Açısından Değerlendirilmesi",http://www.hukukrehberi.net/Details.aspx?id=95, (10.06.2020).
[466]Macdonald, s.256-257.

kesin olarak yasaklanmakla birlikte[467], bazı işyerlerinde makul sınırlar çerçevesinde, iş ve özel yaşam dengesinin gerektirdiği ölçüde ve zorunlu hallerde kullanıma izin verildiği de görülmektedir[468]. Özellikle ırkçı, cinsel veya saldırgan mesajların iletilmesi hususları kesin olarak yasaklanmaktadır[469]. Anayasa Mahkemesi'ne göre, çalışanların, sözleşme konusu iş görme edimi ile ilgisi bulunmayan hususlarda mesai saatleri içinde kurumsal hesaplar üzerinden yazışmalar yapması kabul edilemez[470].

1.Çalışanların Kurumsal Elektronik Posta İletilerinin Denetlenmesi

Teknolojik gelişmeler, işverenlerin işçilerin kurumsal elektronik posta iletilerinin içeriğini, gönderilen ve alınan iletilerin sayısını kontrol etmelerini ve iletilerin eklerini incelemeye olanak tanıyarak elektronik posta sistemini değerlendirme fırsatını vermektedir. İşverenler, çalışanlarının kurumsal elektronik posta kutularını denetlemek için birçok nedenleri olduğunu düşünmektedirler. Bu çerçevede işverenin kaynaklarının korunması, işletmesel nedenler, bilgi akışının kontrolü, hukuki ve cezai sorumluluğa karşı korunma veya yasalara uygunluk, yasal sorumluluklar, çalışanların performans değerlendirmesi, verimliliğin tespiti ve güvenlik endişesi gibi nedenler söz konusu denetimlerde işverenin haklı amaçlarındandır[471]. Teknik açıdan mail kutularına gönderilen virüsler, truva atı niteliğindeki yazılımlar, işyerine ait elektronik posta kutusunun kişisel kullanım sonucunda spam mailleri ile dolması işyeri açısından mali zararlar doğurmaktadır[472]. İşyerinde internet ve elektronik posta sisteminin işçiler tarafından suistimal edilmesi de bunlardan biridir. Örneğin üretimi, şirket varlıklarını, şirkete ait verileri korumaya yönelik endişeler, işyerinin değerinde yaşanacak azalmalar, yatırımcının güvenini korumak gibi dış faktörlerin yanı sıra işyeri içinde elektronik posta iletileri üzerinden ayrımcılığa yönelik ya da cinsel taciz mesajları göndermek gibi çalışma barışını bozabilecek davranışlarının önüne geçmek işvereni gözetlemeye yöneltmektedir[473].

---

[467]L'Oréal İş Etiği Kuralları Çalışma Şeklimiz,3.Baskı, s.21.
[468] VINCI etik ve davranış kuralları, s.16; Coca Cola İçecek İş Etiği Kodu El Kitabı, s.16.
[469] VINCI etik ve davranış kuralları, s.16.
[470] AYM.24.03.2016, Başvuru Numarası: 2013/4825,para.68. (R.G.10.05.2016, 29708).
[471]F.Burcu Savaş, "İş Hukukunda Siber Gözetim", **Çalışma ve Toplum,** C.22, S.3, (2009), s.97,98; Yiğit, Özel Amaçlı Kullanım, s.209.
[472]Okur, *Özel Amaçlı Kullanım,* s.61.
[473]Barry A.Friedman, Lisa J.Reed,"Workplace Privacy: Employee Relationsand Legal Implications of Monitoring Employee E-mail Use", **Employee Responsibilities and Rights Journal**, Volume 19, Issue 2, (June 2007), s.76; Canan Erdoğan, "İşçilerin E-posta Hesaplarının İşveren Tarafından İncelenmesi Hakkındaki 24.03.2016 Tarihli ve 2013/4825 Başvuru Numaralı Anayasa Mahkemesi Kararı Üzerine", **Legal İSGHD**, Sayı 55, (2017),s.1353.

Sistemin amacına uygun kullanımının değerlendirilmesi açısından iletinin boyutuna göre sunucuya yeniden yönlendirme olanağı tanınabilmektedir. İleti kutusuna gelen e-postaların şüpheli nitelikte olup olmadığına ilişkin uyarı sistemi getirilerek denetim mekanizması işletildiği görülmektedir[474]. Ancak denetimde, işçinin mahremiyet beklentisini ortadan kaldırmak için, ölçülülük ilkesi çerçevesinde değerlendirme yapılmalı ve işçi denetimin içeriği konusunda bilgilendirilmelidir[475]. Kurumsal posta sistemi üzerinden gönderilen kişisel iletilerin "kişisel ve özel" olduğu hususunda işaretlenip, işyerinde bu iletilerin denetlenmemesi hususunda kural getirilebileceği ve bu şekilde denetimde kişisel postaların içeriğinin incelenmesinin önüne geçilebileceği de ileri sürülmektedir[476]. İşveren, işçilerin kurumsal elektronik posta kutusundaki iletileri inceleyebilir, ancak çalışanların kişisel hesaplarını kontrol edemez[477].

İşverenin yalnızca bazı işçilerin elektronik posta kutularının denetlenmesi, eşit davranma borcuna aykırılık oluşturacaktır. Önemli olan husus, söz konusu denetimin yapılmasında eşitlik, kişi dokunulmazlığı ve özel yaşamın gizliliği ilkelerine ve iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi, işyeri iç yönetmeliklerine uyulmasıdır. Bu halde ihbar, şikâyet ve şüpheli bir durum olmadıkça aynı durumda bulunan bazı işçilerin elektronik posta iletileri veya internet geçmişinin denetlenmesi eşitlik ilkesine aykırı bir uygulama olacaktır[478].

b. Amerika Birleşik Devletleri Hukukunda

Amerikan hukukunda özel sektör çalışanları gönderdikleri ve aldıkları elektronik posta iletileri açısından çok sınırlı bir koruma altındadırlar. İşverenin, kurumsal elektronik postaların denetime açık olması konusunda vereceği talimatlara yönelik olarak incelenmesi gereken düzenleme, Amerika Birleşik Devletleri'nde 21 Ekim 1986 tarihinde yürürlüğe giren Elektronik Haberleşme Gizliliği Kanunudur (Electronic Communications PrivacyAct, ECPA)[479]. Yasa, elektronik haberleşmenin gizliliğinin ihlalinin önlenmesi için çıkarılmıştır.

[474]Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace, Article 29-Data Protection Working Party, 5401/01/EN/Final WP 55, Adopted on 29.05.2012,s.18.
[475] Keser, *İnternet ve Cep Telefonu Kullanımı*, s.486-487.
[476]Macdonald, s.167.
[477]Keser, *İnternet ve Cep Telefonu Kullanımı*, s.471.
[478]Hozar, *İnternet ve E-Posta Kullanımı*, s.202-203.
[479]An Act to amend title 18, United States Code, withrespecttotheinterception of certain communications, other forms of surveillance, and for other purposes.18 U.S.C. §§ 2510-2523**.**

Düzenleme, elektronik iletişimin kasıtlı olarak gözetimini, ifşa edilmesini ya da bir başkası tarafından kullanılmasını yasaklamaktadır. ECPA federal anlamda, maillerin gözetimi ile ilgili sınırlamalar ortaya koyan tek düzenlemedir[480]. Düzenleme uyarınca servis sağlayıcılarının iletileri okuması mümkündür. Örneğin şirketin elektronik sistemin sağlayıcısı olması durumunda, işveren bu sistemdeki mesajları okuyabilecektir. Ayrıca düzenleme uyarınca, eğer işçi rıza gösterirse işveren işçinin iletilerini okuyabilmektedir. Genellikle işe alım sürecinde işçilerden bu hususta izin alınmaktadır[481]. Düzenleme, işçilerin elektronik posta sistemlerini gözetlemek açısından üç istisna ortaya koymaktadır. Bunlar, 18 U.S.C.§2511(2)(a)(i) de düzenlenen sunucu istisnası (provider exception), 18 U.S.C.§2511(2)(d) de düzenlenen işin olağan akışı istisnası (ordinarycourse of business) ve 18 U.S.C.§2510(5)(a) da düzenlenen rıza göstermedir (consent exception). Sunucu istisnası ise işverenlerin çalışanlarına sunduğu elektronik posta altyapısını denetlemesidir. Bu istisna uyarınca işyerinin elektronik posta sistemini kullanan bir işçi için iletilerinde gizlilik hakkı olduğundan söz edilmektedir. Örneğin Flanagan v. Epson America kararında[482] ve Bohach v. City of Reno kararında[483] şirketin işçilere elektronik posta sistemi altyapısını sunması halinde, tüm elektronik posta iletilerini kontrol edebileceğine karar verilmiştir.

18 U.S.C.§2510(5)(a) kapsamında yer verilen istisna uyarınca işyerinde elektronik posta iletilerinin denetleneceğine ilişkin tüm işçilere uygulanacak bir işyeri politikası yayınlansa dahi işveren ECPA kapsamında tutulamayacaktır. İşçiler elektronik posta iletilerinin denetlenmesi konusunda bilgilendirilmiş ancak halen tüm iletileri için işyerinin kendilerine sağladığı posta kutusunu kullanmakta ise, bu durum denetlemeye rıza gösterdikleri şeklinde yorumlanmaktadır. Mahkemeler, eğer işçiler bu gibi denetleme politikalarından haberdar ise ya da işçinin bu politikadan haberdar olması bekleniyorsa işvereni sorumlu tutmamaktadır[484].

Amerika Birleşik Devletleri' nde 8 Eyalet'in[485] anayasalarında kamu çalışanlarının gizlilik hakları korunmaktadır. Kaliforniya eyaleti, anayasal korumayı özel sektör çalışanları için de genişletmiştir[486]. İşçiler, eyalet mevzuatı çerçevesinde işverenlerin elektronik posta

[480]DiLuzio, s.745.
[481]Migga Kizza ve Ssanyu, s.6.
[482]Flanagan v. EpsonAm., Inc.(Supreme Court California 1991).
[483]Bohach v. City of Reno, 932 F.Supp.1232 (United StatesDistrict Court, D.Nevada1996).
[484]DiLuzio, s.748.
[485] Alaska, Kaliforniya, Florida, Hawaii, Illinois, Montana ve Vaşington eyaletleri
[486]DiLuzio, s.745.

kutusu denetimlerine ilişkin korumasından yararlanabilmektedirler. Eyalet mevzuatında da federal mevzuatla benzerlik gösteren yasal düzenlemeler bulunmaktadır. Örneğin, Florida ve Maryland eyaletlerindeki düzenlemelerde işçinin onayıyla elektronik postalar denetlenebilmektedir. Virginya, Batı Virginya ve Georgia eyaletinde de kullanıcının izni olmadıkça erişim sağlanamamaktadır. Ancak işveren işyerindeki elektronik sistemin sahibi konumunda ise bu sistemin iş amaçlı olarak kullanılıp kullanılmadığını denetlemeye hakkı vardır[487]. Bazı eyaletlerde ise sınırlı bir koruma söz konusu olmaktadır. Örneğin Nebraska eyaletinde işveren, kendi sistemi üzerinde müdahale yetkisine sahiptir. Ancak bu durum işverene serbestçe işçinin elektronik posta kutusunu serbestçe denetleme yetkisi vermemektedir. İşveren ancak mekanik nedenler, hizmetin kalitesi, performansın kontrolü gibi gerekçelerle işçilerin sistemlerine giriş yapabilmektedir[488]. Yargı kararlarında işçilerin, işyeri kurumsal elektronik posta iletileri açısından gizlilik beklentisi olmadığı yönünde karar verildiği görülmektedir[489].

Örf adet hukuku açısından işçinin makul bir gizlilik beklentisi olup olmadığı incelenmektedir. Ayrıca gizlilik beklentisi ile işverenin haklı görülen çıkarları arasında denge kurulması gerekir. Bonita P. Bouke et al. v. Nissan Motor Corporation[490] kararında bu husus tartışılmıştır. Karara konu olan olayda işçiler, elektronik posta iletilerinin yöneticileri tarafından okunduğunun farkındadırlar. İşçilerin makul bir gizlilik beklentisi olmadığı kabul edildiği için özel hayatın ihlali iddiası yerinde bulunmamıştır. Restuccia v. Burk

[487] Mary E. Pivec, Susan Brinkerhoff, "E-Mail in the Workplace: Limitations on Privacy", **Human Rights**, Vol.26, No.1 (Winter 1999), s.23.

[488]Neb. Rev. Stat 86-702 a.

[489]Fraser v. Nationwide Mutual Insurance Company kararında işçilerin elektronik posta kutusundaki iletilerin okunması hususunun yasayı ihlal etmediğine karar verilmiştir. Karara konu olan olayda davacı Richard Fraser, Nationwide sigorta şirketinde sigorta satış temsilcisi olarak çalışmaktadır. Ancak şirket, kendisini sadakatsiz olduğu, diğer sigorta şirketlerine (Eric Insurance Company ve Zurich American Insurance) üye oldukları sigorta birliğinin (Contractors Association) Nationwide şirketinden memnun olmadığı konusunda mektup gönderdiği gerekçesiyle sözleşmesini feshetmiştir. Şirket, mektupların yanı sıra rakiplerine şirket sırlarını da paylaşmış olabileceğinden dolayı şüphe duyulmuş, bunun üzerine Fraser'ın tüm elektronik postaları kontrol edilmiştir. Söz konusu iletiler incelendiğinde şüphelenen davranışların doğru olduğu ortaya konmuştur. Fraser, elektronik posta iletilerinin kendisinin izni olmadan okunmasını ECPA Birinci başlık altında dava etmiştir. Firma, bu durumun Başlık 1 de belirtilen dinleme kapsamında değerlendirilmediğini, bu kapsamda bir ihlal olması için eş zamanlı ileti anında bir dinleme olması gerektiğini savunmuştur. İşverenin işçilerin elektronik posta kutularındaki iletilerini okuması ECPA'yı ihlal etmemektedir. Mevzuat yalnızca dinlemeyi ve ileti sırasında iletişime erişimini yasaklamıştır. 352 F.3d 107 (3d Cir. 2004); Aynı yönde Michael A.Smyth v The Pillsbury Company, 914 F. Supp. 97 (E. D. Pa.1996).

[490]Karara konu olan olayda Nissan şirketinde işçi olarak çalışan BonitaBourke'nin şirketin elektronik posta sistemi üzerinden iş arkadaşı RhondaHall'a gönderdiği bir iletinin iş ile bağlantılı olmadığı, kişisel, uygunsuz ve cinsel ifadeler içeren bir ileti olduğu fark edilmiştir. Bu olay üzerine davacı Bouke uyarılmış ve yıllık işyeri performası değerlendirildiğinde kendisine düşük not verilmiştir. İşçiler, işvereni gizliliklerini ihlal ettikleri gerekçesiyle örf adet hukukuna, anayasal gizlilik hakkına (California Constitution, Article 1, section 1) ve eyaletin dinleme hususundaki cezai mevzuatına (California Penal Code Section 631-632) dayanarak dava etmişlerdir. Ancak, işçilerin bu iddiaları karşısında işverenin menfaati, işçilerin gizlilik beklentisinin üzerinde bir değer olarak görülmüş ve ihlal iddiaları reddedilmiştir. İşçiler, işe girdiklerinde işçilerin kullandıkları şirket bilgisayarlarındaki yazılım ve donanım sistemlerini kullanma hakkının kısıtlanması konusunda şirket politikası olduğunu kabul etmişlerdir. Ayrıca Bonita P. Bouke et al. v. Nissan Motor Corporation, No.B068705.

Technology[491] kararına konu olan olayda ise Mahkeme işçilerin elektronik posta sistemine girişte kendilerine özgü şifre belirleyebilmeleri ve iletileri serbestçe silebilmelerini de dikkate alarak iletilerinin okunmasının özel hayatı ihlal ettiğine karar vermiştir.

İşçilerin, işyerine ait elektronik posta sistemini iş amacı dışında kullanmaları halinde hem mevzuat hem de örf adet hukuku uyarınca işverenin menfaati, işçinin özel yaşamından üstün tutulmakta ve işçinin mahremiyetine ilişkin iddiaları kabul edilmemektedir. Eğer, işyerinde açıkça elektronik postalara ilişkin bir düzenleme mevcut değilse bu durumda işçilerin özel hayatının gizliliğine ilişkin iddialar dinlenebilir bulunmaktadır. Ancak işveren mevzuata dayanarak elektronik posta kutularının denetlenmesi için bir yöntem bulabilmektedir. Bu hususta işçilere kişisel görüşmelerini kendi kişisel bilgisayarlarından yapmaları önerilmektedir[492]. İşçiler, yahoo, gmail ya da hotmail gibi sistemlerden işverenin internetini ve bilgisayarlarını kullanarak hesaplarını kullandıklarında, işverenler bu hesapları denetleme hakkına sahip değildir. İşçilerin bu konuda gizlilik beklentisi söz konusudur[493].

c. Avrupa Birliği Hukukunda

Avrupa Veri Koruma Denetçiliği (European Data Protection Supervisor, EDPS), tarafından yayınlanan rehberde elektronik posta iletilerinin hacmi, postanın eklerinin türü, ileti başlıkları ve benzeri hususların filtrelenmesi için güvenlik ve kontrol amacıyla elektronik posta taraması yapılmasından bahsedilmektedir. Virüsleri ve diğer kötü amaçlı yazılımları ortadan kaldırma amacı taşıyan bu uygulamanın yanı sıra spam ve önceden belirlenmiş içeriklerin tespiti halinde otomatik içerik filtreleme de mümkündür. Sürecin belirli yazılım araçlarıyla otomatik olarak işlemesinin yanı sıra, gerektiğinde sistem yöneticisi tarafından da sisteme müdahale edilebilmektedir. Örneğin sistem spam olarak değerlendirilen iletilerinin tespitinde yanlışlıklar yapabilir. Ancak, sisteme yapılan müdahaleler sırasında iletinin içeriğine bakılmaması gerekir[494]. Çalışma Grubu'nun 29.05.2002 tarihli 5401/01/FR/Final WP 55 raporunda işverenlerin gereklilik, amaçsallık, şeffaflık, haklılık ve ölçülülük ilkeleri

[491]İşçilerin elektronik posta kutularındaki iletilerin içeriklerinde şirket yönetim kurulu başkanı hakkında aşağılayıcı ifadeler bulmuşlar ve bu işçileri işten çıkarmışlardır. İşçiler, iletilerinin önceden bir uyarı olmaksızın okumasından dolayı mahremiyetlerinin ihlal edildiği gerekçesiyle eski işverenlerini dava etmişlerdir. Restuccia v. Burk Technology, Inc. (5 Mass. L. Rptr 712, 1996).

[492]Pivec ve Brinkerhoff, s.25.

[493] William P. Smith ve Filiz Tabak, "Monitoring Employee E-mails: Is There Any Room for Privacy? ",**Academy of Management Perspectives**, Vol. 23,Issue 4, (Nov2009), s.40; Keser, *İnternet ve Cep Telefonu Kullanımı*, s.477.

[494]Guidelines on personal data and electronic communications in the EU institutions, European Data Protection Supervisor, December 2015,s.7-8.

uyarınca hareket etmeleri gerektiği belirtilmiştir[495]. Çalışma Grubu'nun 8/2001 sayılı "İşyerinde Kişisel Nitelikli Verilerin İşlenmesine İlişkin Karar" da işçilerin elektronik posta iletilerinin veya işçilerin internet kullanımının izlenmesi halinde elde edilen verilerin kullanılması, toplanması veri koruma kapsamında değerlendirilecektir. İşveren, temel veri koruma kuralları çerçevesinde hareket etmelidir. Bunlar başta amaçsallık, şeffaflık ve ölçülülüktür. Verilerin belirli, açık ve meşru bir amaca yönelik olarak toplanması amaçsallıktır. İşçilerin işveren tarafından doğrudan veya farklı yollardan hangi verilerin elde edileceğini, söz konusu verilerle günümüzde ya da gelecekte öngörülen veya yürütülen işlemin amacı şeffaflıktır. Ölçülülük ilkesi çerçevesinde işçilerin verilerinin meşru nedenlerle işlenmesi gerekmektedir. Kişisel veriler, toplandıkları ve/veya işledikleri amaçlarla ilgili olarak yeterli, alakalı olmalı ve aşırı olmamalıdır. İşveren, işçilerin kişisel verilerinin korunması için gerekli teknik ve organizasyonel önlemleri almalı, verilerin yetkisiz olarak ifşa edilmemesi ile ilgili özel koruma sağlanmalıdır. İşçilerin mahremiyetine duyulan saygının korunması için verilerin işlenmesi ile yetkili personelin veri koruma hakkında bilgi sahibi olması ve gerekli eğitimleri alması gerekmektedir. İşçinin rızasına dayanan hususlarda ise işçi özgür iradesiyle karar vermeli ve verdiği rızayı daha sonra geri alabilmelidir[496]. Çalışma grubu, elektronik postaların kullanımında, internet erişiminde, kamera kullanımı ya da konum tespitinde işçilerin izlenmesi ve gözetlenmesinde veri koruma gerekliliklerinin göz ardı edilmemesi gerektiğini belirtmektedir. Çalışanların mahremiyeti ve diğer çıkarları karşısında işverenin izleme talebinde bulunması orantılı olmalı, mümkün olan en az müdahaleci biçimde gerçekleştirilmelidir. Elde edilen veya kullanılan veriler uygun ve bağlantılı nitelikte olmalıdır[497].

Bu hususa İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi (İHAM) kararlarında da değinilmiştir. Örneğin Copland kararında[498] başvurucunun[499] çalıştığı işyerinde telefon görüşmeleri, elektronik posta iletileri ya da internet kullanımının izlenmesine dair herhangi bir kurumsal

[495]Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace, 5401/01/EN/Final WP 55, Adopted on 29 May 2002, s.13-14.
[496] Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context, Adopted on 13 September 2001, s.3
[497] Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context, Adopted on 13 September 2001,s.4.
[498]Copland v Birleşik Krallık, n^0 62617/03.04.2007.
[499] Başvurucu bayan Lynette Copland Carmarthenshire College isimli okulda okul müdürünün kişisel yardımcısı olarak görev yapmaktadır. İşi gereği, okul müdürü ile yakın çalışma ilişkisi içinde bulunması gerekmiştir. 1998 yılı Temmuz ayında başvurucu yıllık izindeyken bir erkek yönetici ile birlikte kolejin bir başka kampüsünü ziyaret etmiştir. Ancak kolej müdürü, Copland ve söz konusu yönetici ile aralarında uygunsuz bir ilişki olup olmadığını araştırmak için araştırma yapmıştır. Copland v Birleşik Krallık, n^0 62617/03.04.2007, para.9; Başvurucu 2000 yılında, okulun diğer çalışanları tarafından hakkında 1996 ile 1999 yılının sonlarına kadar izleme yapıldığı konusunda uyarılmıştır. Ayrıca başvurucu, telefonda görüştüğü kişilerin daha sonra müdürü tarafından görüşmenin amacını tespit edilmek için arandığını belirtmiştir. Copland c. Birleşik Krallık, para.16.

politika bulunmadığı halde[500] telefonu, elektronik posta iletileri ve internet kullanımı izlemeye tabi tutulmuştur[501]. Mahkeme, işyerinde gönderilen elektronik posta iletilerinin, kişisel internet kullanımın izlenmesinden elde edilen bilgilerin Sözleşmenin 8. maddesi kapsamında korunduğunu ve başvurucunun makul bir gizlilik beklentisi olduğunu belirtmiştir[502]. Bu çerçevede Mahkeme, telefon görüşmeleri, internet kullanımı ve elektronik posta iletileri aracılığıyla kişisel verilerinin elde edilmesi ve saklanmasının başvurucunun özel yaşamını ve Sözleşme'nin 8. maddesini ihlal ettiğini belirtmiştir[503]. Mahkeme, somut olayı Sözleşme m. 8/2 açısından değerlendirdiğinde ise, konu ile ilgili iç hukukta düzenlemeye yer verilmediğine, demokratik bir toplumda haklı bir amacın izlenmesi halinde bu tür dinleme faaliyetlerinin gerekli sayılabileceğine, ancak somut olaya konu olan uyuşmazlığın bu kapsamda değerlendirilemeyeceğine karar vermiştir[504].

Barbulescu kararında da işverenin işçileri önceden bilgilendirmesi, işçilere karşı izleme yönteminin biçimi konusunda açık olması ve bu bilgilendirmenin izlemenin başlamasından önce yapılması halinde Sözleşme'nin 8. maddesine uygun olarak iletişimin içeriğinin denetlenebileceği belirtilmiştir[505]. Mahkeme gözetlemenin kapsamı ve işçinin özel hayatına müdahalenin derecesinin tespit edilmesi ve iletişim akışının izlenmesiyle içeriğinin izlenmesinin birbirinden ayırt edilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca Mahkeme'ye göre, söz konusu müdahalenin iletişimin hangi kısımlarını kapsadığı, izleme süresi, izlemenin sonuçlarına erişme hakkına sahip kişilerin sayısı ve mekânsal sınırları gibi hususlar da dikkate alınmalıdır[506]. İşveren söz konusu izleme ve içeriğe erişimi haklı gösterecek gerekçeler ileri sürmelidir[507]. Somut olayın koşulları değerlendirilerek ve işverenin amacı göz önüne alınarak işverenin içeriğin izlenmesine nazaran daha az müdahaleci yöntemler izlemesi gerekir[508]. Söz konusu izleme faaliyetinin işçi açısından sonuçları değerlendirilmeli, izleme sonucu elde edilen verilerin ne şekilde ve amaca erişim için kullanılıp kullanılmadığı incelenmelidir[509]. İşçi önceden bilgilendirilmeli, işçiye uygun güvenceler sağlandıktan sonra iletişim ve

[500]Copland v Birleşik Krallık, para.15.
[501]Copland v Birleşik Krallık, para.10.
[502]Copland v Birleşik Krallık, para.42.
[503]Copland v Birleşik Krallık, para.44; Kararda hükümet, işverenin söz konusu izleme faaliyetini iç hukuka ve kamu tarafından fonlanan işyeri kaynaklarının gereksiz yere kullanımının önlenmesi gibi haklı bir amaca dayandırmış, kamu fonlarının kişisel amaçlarla aşırı kullanımının önlenmesi için yönetimin bu konuda denetim yetkisinin bulunduğunu belirtmiştir. Copland v Birleşik Krallık, para.34.
[504]Copland v Birleşik Krallık, para.48,49.
[505]Barbulescu v Romanya, n^0 61496/08,05.09.2017, para.121, i).
[506]Barbulescu v Romanya, para.121, ii).
[507]Barbulescu v Romanya, para.121, iii).
[508]Barbulescu v Romanya, para.121, iv).
[509]Barbulescu v Roumanie, para.121, v).

iletişimin içeriği izlenmelidir[510]. Mahkeme, işçilerin söz konusu ölçütler ve yöntemlerin haklılığı hakkında bir yargı organına başvurma olanağına sahip olup olmadığı hususunu da vurgulamıştır[511]. Mahkeme, bu olayda ihlal kararı verirken ulusal yargı makamlarının başvurucunun yazışmalarının izlenmesi olasılığı hakkında bazı hususlara değinmiştir. Bunlar, işçinin önceden uyarılıp uyarılmadığı, izlemenin türü, kapsamı ve bu durumun işçinin özel yaşamına müdahalesinin düzeyi hakkında bilgilendirilmemiş olması, ulusal makamların işverenin söz konusu izleme yöntemine başvurmasını haklı gösteren somut gerekçeleri, işçinin özel yaşam ve yazışmalarına saygı gösterilmesi hakkının korunamaması ve tarafların menfaatleri arasında adil bir dengenin sağlanamamasıdır[512].

d. Birleşik Krallık Hukukunda

Birleşik Krallık'ta konuyu doğrudan düzenleyen bir mevzuat bulunmamakla birlikte 1998 tarihli İnsan Hakları Kanunu (Human Rights Act), İstihbarat Yetkilerinin Düzenlenmesine Dair Kanun (The Regulation of Investigatory Powers Act 2000, RIP), Telekomünikasyon (Yasal İş Uygulamaları) (İletişime Müdahale) Yönetmeliği (TheTelecommunications (Lawful Business Practice) (Interception of Communications) Regulations 2000)[513], Veri Koruma Yasası (The Data ProtectionAct 1998), Eşitlik Yasası (Equality Act) ve İş Kanunu (Employment RightsAct 1996) bu konuda yol gösteren kaynaklardır. İnsan Hakları Yasası'nın özel hayata ve aile hayatına, konuta ve haberleşmeye saygı (telefon görüşmeleri, sesli mesajlar, fakslar, mektuplar, elektronik postalar ve internet kullanımı) hakkını düzenleyen 8. maddesi çalışanların iletişiminin izlenmesi, kaydedilmesi ve işveren tarafından gözetim ve güvenlik önlemlerine değinmektedir. Maddede ulusal güvenlik, kamu güvenliği, ülkenin ekonomik refahı, düzensizlik veya suçun önlenmesi, sağlık veya ahlakın korunması, başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması istisnalar olarak sayılmıştır. RIP, iletişimin gizliliği için yasal bir çerçeve oluşturmakta ve kamu ve özel sistemlere aktarımda müdahaleleri korumaktadır. Yasal İş Uygulamaları Yönetmeliği işyeri ile ilgili durumlarda işçilerin iletişimlerini gözetleme hususunda işverene yetki verse de işçiden onay alınması tavsiye edilmektedir. Bu şekilde işçi, denetleme faaliyetinin kanuna veya sözleşmeye aykırılık iddiasında bulunamayacaktır. Bu kapsamda sözleşmeye konulacak bir şart ya da ayrı bir onay formu ile işçiden rıza alınabilir. Elektronik posta ve internetin

[510]Barbulescu v Roumanie, para.121, vi).
[511]Barbulescu v Roumanie, para.122.
[512]Barbulescu v Roumanie, para.140.
[513] SI 2000 No 2699.

denetimi için işyerinde izlenen politikalar, işçinin izni olarak yorumlanamaz. Ayrıca işçinin rızası, işverene sınırsız bir denetim yetkisi vermeyecektir. RIP uyarınca, iletilerin denetlenmesi hususunda alıcı ve göndericinin izni alınmalı, Yasal İş Uygulamaları Yönetmeliğine uygun bir müdahale yapılmalıdır. İşçi, Veri Koruma Yasası'na uygun, bilgilendirilmiş halde ve özgür bir biçimde izin vermeli, kendisini baskı altında hissetmemelidir[514].

e. Alman Hukukunda

Alman hukukunda incelendiğinde, Telekommunikationsgesetz[515](TKG) uyarınca işveren işçinin internet kullanımını ve elektronik postalarını virus tarama gibi teknik nedenlerle ve internetin şahsi kullanımı halinde ücretlerin hesaplanması için takip edebilir. Ancak kurumsal yönetim ilkelerine uyum gerekçesi ile verilerin incelenmesi söz konusu değildir. Yasa'nın işveren tarafından ihlali Alman Ceza Kanunu'nun (Strafgesetzbuch, StGB) 202a ve 206. paragrafı uyarınca suç teşkil etmektedir[516]. İşçinin suç işleme şüphesi olsa dahi işveren tüm iletileri inceleme yetkisine sahip değildir[517].

TKG'nın uygulanmasında işverenin servis sağlayıcısı (Diensteanbieter) olup olmadığı da önem arz etmektedir. Eğer işveren servis sağlayıcısı ise TKG'deki birçok kuralın muhattabı haline gelmektedir. Bu husus kanunun tanımlar başlıklı üçüncü paragrafında açıklanmıştır. Buna göre servis sağlayıcısı, telekomunikasyon hizmetlerini profesyonel olarak sağlayan ya da bu hizmetlerin sağlanmasına yardımcı olan kişi olarak tanımlanmaktadır. Bu çerçevede işverenin işçilere işyerinde telekomünikasyon olanaklarını özel amaçlarla kullanma izni vermesi durumunda internet ve elektronik posta izlemesi yapılamamaktadır. Son yıllarda Eyalet İş Mahkemesi (Landesarbeitsgericht) kararları işverenin işçilere özel olarak internet kullanımına izin vermesi halinde servis sağlayıcısı olarak tanımlanmaması gerektiği yönündedir[518]. Örneğin Aşağı Saksonya (Niedersachsen) Eyalet İş Mahkemesinin kararında işverenlerin servis sağlayıcısı olarak tanımlanamayacağı, bu nedenle işçinin elektronik posta hesabına erişim sağlayabileceği, bu verilerin mahkemede delil olarak kullanılabileceğine karar verilmiştir. Karara konu olayda işçi iş saatleri içinde, iş ile bağlantısı olmayan internet

[514]Macdonald, s.170-171.
[515] Telekomünikasyon Yasası.
[516]§ 206 Verletzungdes Post- oder Fernmeldegeheimnisses, Madde 206-Posta veya telekomünikasyon yolu ile iletişim sırrının ihlali
[517] Oberwetter, s.611.
[518] "Protection of Employees' Personal Information andPrivacy", **2014 JILPT ComparativeLaborLawSeminar, JILPT Report No.14, The Japan Institute for Labour Policy and Training**, 2014, s.18.

sitelerine girerek iş görme borcunu ihlal etmiştir[519]. Berlin Brandenburg Eyalet İş Mahkemesi de aynı yönde karar vermiştir. Bu kararda ise işyerinde internetin özel amaçlarla kullanımına izin verilmesinin, işverenin servis sağlayıcısı olarak nitelendirilmesi ve TKG hükümlerinin uygulanması anlamına gelmeyeceği belirtilmiştir[520].

Eğer TKG'nin uygulanabilirliği bulunmuyorsa işçilerin internet ve elektronik posta kullanımlarının izlenmesi §32 Bundesdatenschutzgesetz[521] (BDSG) hükmü altında incelenecektir. Bu kapsamda işveren ölçülülük ilkesine uygun olarak gerekli görülen hallerde inceleme yapabilecektir[522]. §32 I 1 BDSG uyarınca işçinin verileri iş sözleşmesinin uygulanması ya da sona ermesinde toplanabilir, işlenebilir ya da kullanılabilir. Örneğin işçinin yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğinin denetlenmesi ya da sözleşmenin feshine temel olacak hususların hazırlanmasında veriler işlenebilir. Bu çerçevede veriler, işverenin görev ihlali şüphesini haklı çıkarırsa, §32 I 1 BDSG kapsamında işlenebilir. İşveren, işten çıkarma süreci kapsamında kendisine düşen ibraz ve ispat yükünü karşılamak için ihtiyaç duyduğu tüm verileri kaydedebilecek ve kullanabilecektir[523]. Ayrıca §32 I 2 uyarınca bir suç şüphesinin varlığı halinde de verilerin toplanması, işlenmesi ve kullanımına izin verilir[524].

f. Türk Hukukunda

Anayasa Mahkemesi, işverenlerin kurumsal elektronik posta hesabının iletişim akışına ve içeriğine erişilecek şekilde denetlenmesinin işyerinin yönetimi açısından haklı bir menfaat olduğuna ve hedeflenen amacı sağlamak için elverişli bir yöntem olduğuna değinmektedir[525].Mahkeme'nin görüşüne göre, işveren tarafından elektronik posta hesaplarının kişisel amaçlar doğrultusunda kullanımının kesin olarak yasaklanması ve gerektiğinde yazışmalar ile iletişim kayıtlarının takip edilebileceği ve incelenebileceği konusunda çalışanlara gerekli uyarı ve bilgilendirmelerin yapılması halinde çalışanların kurumsal elektronik posta hesapları üzerinden gerçekleştirdikleri kişisel yazışmaların

[519] Urteil vom 31. Mai 2010 - Az: 12 Sa 875/09, https://www.arbeitsrecht-rheinland-pfalz.de/andere-gerichte/detailansicht/artikel/ausserordentliche-kuendigung-wegen-exzessiver-privatnutzung-des-dienst-computers.html, (E.T.24.08.2020).
[520]Urteil vom 16.02.2011 - 4 Sa 2132/10, https://openjur.de/u/168249.html, (E.T.24.08.2020).
[521] Alman Veri Koruma Yasası.
[522] Gregor Thüsing, "Data Protection in the Employment Relationship - The German View", **Protection of Employees' Personal Information and Privacy, JILPT Report,** No.14, (2014), s.19.
[523] BAG, 27.07.2017, NZA 2017, 1327, Rn.28.
[524] BAG, 27.07.2017, NZA 2017, 1327, Rn.29.
[525] AYM. 17.09.2020, Başvuru Numarası:2016/13010,para.73 (R.G.14.10.2020,31274)

korunması konusunda makul beklentileri olamaz. Mahkeme, işçilere önceden tam ve açık yazılı bir bilgilendirme yapılmasını, aksi halde hak ve özgürlüklerine müdahale edilemeyeceğini, işçilerin bu hususta makul bir beklenti içinde olacaklarını belirtmektedir[526]. İşveren söz konusu açık bilgilendirmeyi yaptıktan sonra çalışanın bu konuda mevcut bir itirazı şerh edilmediyse, işçilerin kurumsal elektronik posta iletilerini denetleyebilecektir[527].

Mahkeme kurumsal elektronik posta hesaplarının kişisel amaçlarla ve işyeri iç yönetmeliklerine uygun olarak kullanılıp kullanılmadığını doğrulamak amacıyla yazışmaların incelenmesi için işverenin haklı bir amaç taşıyıp taşımadığı ve işveren tarafından gerçekleştirilen müdahalenin ölçülü olup olmadığı değerlendirmektedir[528]. Konu ile ilgili E.Ü. Başvurusu kararında da aynı hususlara yer verilmiştir. Uyuşmazlığa konu olan olayda işveren tarafından işçi aleyhine yürütülen disiplin soruşturmasında işçinin kurumsal elektronik posta kutusuna işçinin bilgisi dışında girilmiş ve mesajları silinmiş ve işçinin iş akdinin feshi için bir takım kişisel yazışmalar tespit edilmiştir. Söz konusu iletilerde, işçi ile işveren vekili olan ekip yöneticisi arasında geçen ve genel olarak birbirleriyle ve işyeri ile ilgili düşüncelere yer verilen, yer yer tartışma şeklindeki diyaloglar söz konusudur. İşverenin kurumsal elektronik posta iletilerini inceleme yetkisi ve kapsamını gösteren bir bildirimin bulunmaması, işçinin rızasının bulunmaması, işveren tarafından iletilerin incelenmesinin zorunlu ve gerekli görülmesi için yeterli gerekçe ortaya konulamaması, ayrıca iddialarla sınırlı bir denetim yapılmayarak konu ile ilgili olup olmadığı belirsiz içeriklere erişilmesi nedenleriyle devletin Anayasa'nın 20. maddesinde düzenlenen kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı ile Anayasa'nın 22. maddesinde güvence altına alınan haberleşme hürriyetinin ihlal edildiğine karar verilmiştir[529]. Mahkeme, çalışanın kurumsal elektronik posta iletilerinin incelenmesi hususunda bir müdahalenin orantılı olabilmesi için işverenin iletişimi denetlemesi ile işlenecek veya herhangi bir şekilde yararlanılacak verilerin ulaşılmak istenen amaçla sınırlı olması ve bu amacı aşacak bir sınırlama ya da müdahaleye izin verilmemesi gerektiğini önemle belirtmiştir[530].

[526] AYM. 17.09.2020, Başvuru Numarası:2016/13010,para.74- 79. (R.G.14.10.2020,31274)
[527] AYM.12.01.2021, Başvuru Numarası: 2018/31036, para.40.(R.G.05.02.2021, 31386
[528] AYM.24.03.2016, Başvuru Numarası: 2013/4825, para.69. (R.G.10.05.2016, 29708); Savaş Kutsal ve Kolan da işverenin çalışanın elektronik posta iletilerinin incelenmesinde haklı çıkarı bulunup bulunmadığını sorgulamaktadır. Ancak, yazarlara göre kararda evli olan çalışanın eşinin iddia ettiği olayların ispatı amacıyla elektronik postaların incelenmesinde işletme faaliyetleri açısından haklı bir çıkar bulunmamaktadır. Yazarlar, kararda işçilerin rızalarının, işverenin haklı çıkarının ve işverenin söz konusu müdahalesinin ölçülü olup olmadığının tartışılması gerektiğine değinmişlerdir. Savaş Kutsal/Kolan, *Sosyal Medya Kullanımları,* s.502.
[529] AYM. 17.09.2020, Başvuru Numarası:2016/13010,para.74- 79. (R.G.14.10.2020,31274).
[530] AYM.12.01.2021, Başvuru Numarası: 2018/31036, para.35.(R.G.05.02.2021, 31386).

Yargıtay, işverenin her zaman kendisine ait bilgisayar ve elektronik posta adresleri ile bu adreslere gönderilen elektronik posta iletilerini denetleme yetkisine sahip olduğuna karar vermiştir[531]. Şahlanan, her ne kadar kararda denetimin hukuka uygunluğunun dayandığı husus açıkça belirtilmemiş olsa da bu kararı isabetli bulduğunu ancak, işçinin her zaman bu denetim faaliyetinden haberdar olması ve izlemenin gizli yapılmaması gerektiğini belirtmiştir[532]. Kanaatimizce, işveren söz konusu yetkisini sınırsız olarak kullanamayacaktır. Bu çerçevede işveren, söz konusu iletilerin incelenmesi son çare ise ve ancak araştırma konusu şey hakkında bilgi edinmek amacıyla işçilerin kişisel verileri kapsamında sayılan elektronik posta kutusunu inceleyebilecektir.

D.Telefon Konuşmalarının ve Mesajlarının İzlenmesine Yönelik Talimatlar

Günümüzde, cep telefonlarının bilgisayardan herhangi bir farkı bulunmaması karşısında, mülkiyeti işverene ait olan cep telefonlarının da aynı bilgisayarlar gibi mesai saatleri içinde kullanımına dair sınırlama getirilebilir[533]. Günümüzde, elektronik posta iletilerinden daha fazla kullanılan "WhatsApp" isimli cep telefonu uygulaması, birçok işçi işveren uyuşmazlıklarına konu olmuştur[534]. Eğer, işverenin bu yönde yasaklayıcı bir talimatı bulunmuyorsa çalışan, çalışma saatlerinin önemli bir bölümünü kapsamadığı veya işverene önemli bir masraf oluşturmadığı müddetçe işyeri telefonlarından görüşme yapabilir[535]. Ancak, işverenin aksi yönde talimatlar vermesi de mümkündür. Eğer işveren çalışanlarına özel kullanımın yasak olduğuna dair açık bir talimat verirse talimata uyulmaması halinde yaptırım uygulanabilir. Çalışanların kendi telefonlarına ilişkin olarak bu tür talimatlar hukuken kabul görmeyecektir.

İşyeri telefonlarının dinlenmesi yönündeki talimatlar hususunda işyeri telefonlarının müşteriler ile görüşmelerin denetlenmesi amacıyla dinlenmesi mümkündür. Ancak kişisel görüşmeler söz konusu olduğunda, işverenin telefon hatlarını dinlemesi konusunda tartışmalar bulunmaktadır. Amerika Birleşik Devletlerinde ve bazı ülkelerde işçilerin görüşmelerinin dinleneceği konusunda açık bir şekilde uyarılması gerekmektedir. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki mevzuat uyarınca görüşmenin kişisel olduğu anlaşıldığında, dinleme

[531] Yargıtay 9.H.D.T.13.12.2010, E.2009/447, K.2010/37516, www.legalbank.net, (10.10.2020).
[532] Fevzi Şahlanan, "İşyerinde İşverence Sağlanan Bilgisayarı İşle İlgisi Olmayacak Şekilde Kullanma-Haklı Fesih", Karar İncelemesi, **Tekstil İşveren,** S.383, Mart 2012, s.4.
[533] Keser, *İnternet ve Cep Telefonu Kullanımı*, s.466.
[534] Keser, *İnternet ve Cep Telefonu Kullanımı*, s.481.
[535] "Kündigung wegen Herunterladens pornografischer Inhalte", **NZA,** Heft 19, 2002, s.1095.

faaliyetinin durdurulmalıdır[536]. ECPA, sesli iletişimin, aynı zamanda da elektronik mesajların ele geçirilmesini ve alınmasını yasaklamaktadır (18 U.S.C §2515). Ancak, izin verilmesi durumunda, servis sağlayıcıları ve işverenler için istisnalar tanınmıştır. Kanunun ikinci başlığında Depolanmış İletişim Yasası (Stored Communications Act, SCA)[537] özellikle bilgisayarda depolanan mesajları korumaktadır. Servis sağlayıcıları ya da servis sağlayıcılarına abone olanların dosyalarının gizliliğini sağlamaktadır[538]. Buradaki koruma, birinci başlıktaki korumadan düşüktür ancak ön izinler için yüksek standartlar getirmemektedir. 18 U.S.C §§ 2701 (a) uyarınca bu başlık altında elektronik iletişim araçlarıyla kasıtlı olarak yetkisiz biçimde yapılan girişler ve elektronik saklama sistemlerindeki kablolu ya da elektronik haberleşmeye yetkilendirilmiş girişler elde etmek, değiştirmek ya da önlemek konusunda hukuki sorumluluklar düzenlenmektedir. ECPA'nın İkinci Başlık'ı kapsamında işyerinde sisteme giriş için işçiden açık rıza alınabılır. Birinci başlık altında ise zımni rıza yeterli görülmektedir. İkinci başlığında yer alan etkilenen kısmın rıza göstermesi ve işin doğası gereğince sisteme girebilme istisnaları nedeniyle Kanunun özel sektör işyerlerinde uygulanması imkânsız görülebilir[539].

18 U.S.C. §§ 2511(2)(d) de iletişimin taraflarından birinin, dinleme faaliyetinin suç işleme ya da Anayasa veya diğer kanunları ihlal etme amacı içermemesi durumlarında, içeriğinin dinlenmesine açıkça ya da örtülü olarak izin verilir. Uygulamada işçilerin bu hususta işverenlerin posta kutusu denetimlerine izin verdiği varsayılsa da işyerinde yazılı kurallar öngörülmesi daha iyi sonuçlar vermektedir. Bu şekilde yazılı kurallar çerçevesinde işveren denetim yapabilmektedir. Örneğin iş yeri telefonundan kişisel görüşme yapılıp yapılmadığını tespit edebilmek için işverenin işçinin yaptığı görüşmeyi dinlemeye alması bu kapsamda değerlendirilmektedir. İşverenler yaptıkları denetimde haklı menfaatleri olduğunu ya da denetimi yalnızca iş ile ilgili olarak yaptıklarını ortaya koymaları halinde ECPA kapsamında sorumlu tutulmamaktadırlar. Ancak, işveren telefon görüşmelerinin denetlenmesinde, işçinin kişisel konuşmalarını dinleyemez.

[536]Migga Kizza ve Ssanyu, s.7.
[537]18 U.S.C. Chapter 121 §§ 2701–2712.
[538]https://it.ojp.gov/PrivacyLiberty/authorities/statutes/1285, (25.05.2020).
[539] Charles E.Frayer, "Employee Privacy and Internet Monitoring: BalancingWorkers' Rights and Dignity with Legitimate Management Interests," **The Business Lawyer**, Vol.57, No.2, (February 2002), s.867.

Yüksek mahkeme, işyeri telefonundan yapılan görüşmelerin kaydedilmesi ve dinlenmesinin işin olağan akışına uygun olduğu yönünde karar vermektedir[540]. 18 U.S.C. §§ 2510(5)(a)(i) uyarınca ilgili cihazların işveren tarafından iş amaçlı kullanılması gerekir. İşveren iletişimin muhtevasını anlayacak kadar dinleme yapmalı, eğer konuşmalar kişisel ise, dinlemeyi durdurmalı ve dinleme faaliyetinden vazgeçmelidir[541].

Konu ile ilgili olarak AİHM, çalışanların telefon görüşmelerinin gizlice dinlenmesini Sözleşmenin 8.maddesine aykırı bulmaktadır. İşveren, işyeri telefonların dinlenebileceğine dair işçilere önceden bir bildirimde bulunmadıkça işçi bir gizlilik beklentisi içindedir.[542]. EDPS, personelin kişisel aramaları beyan etmemesi ya da kişisel kullanımın aşırı olduğu hallerde, objektif kriterlere dayanarak iletişimin izlenebileceğini belirtmiştir. Önceden belirlenmiş ve duyurusu yapılmış çalışan başına ortalama tüketim limitlerin aşımı halinde iletişim denetlenebilir. Örneğin işyerinin çalışanlara profesyonel amaçlarla şahsi kullanımları için cep telefonu vermesi halinde, bu telefonun sınırlı, kişisel kullanımına izin verilebilir. Eğer önceden belirlenen konuşma limitlerinin aşımı söz konusu olursa, çalışan mesaj yoluyla bilgilendirilir, şahsi görüşmelerini beyan etmesi ve aşan kısmı tazmin etmesi istenir. Söz konusu aşım hali üç ay arka arkaya devam ederse, çalışanın bağlı olduğu bölümün müdürü konu ile ilgili bilgilendirilir. Eğer, işçinin söz konusu aşıma ilişkin açıklamaları tatmin edici

[540]Sanders v. Robert Bosch Corp. Kararında güvenlik görevlisi olarak Robert Bosch şirketinde çalışan Beverly Sanders'in işyeri telefonundan yaptığı konuşmalar kendisine haber verilmeksizin 7 gün 24 saat kayda alınmıştır. Ancak bu olayın anlaşılması üzerine 18 U.S.C. §§2510-2521 düzenlemelerinin ihlal edildiği iddiasıyla dava açılmıştır. Yerel mahkeme, aralıksız olarak telefon konuşmalarının kaydedilmesinde işin olağan akışı çerçevesinde işverenin menfaati olmadığına değinmiştir. Karar temyiz edilmiştir. 4.Daire, telefon görüşmelerinin dinlenmesinin işin olağan akışı çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiğine karar vermiştir. 38 F.3d 736 (4th Cir.1994). Decided Oct 28,1994; DiLuzio, s.747; Bu husus, O'Sullivan v. NYNEX Corporation kararında da tartışılmıştır. Karara konu olan olayda telefon şirketinin müşteriler ile işçiler arasındaki konuşmaları kaydetmesi dava edilmiş, ancak bu durum işin olağan akışı çerçevesinde görülmüştür. İşyerindeki aramaların denetlenmesi hukuka uygundur ancak iş ile ilgili haklı bir neden olmadıkça özel konuşmaları dinlemek hukuka aykırıdır. İşçinin kişisel konuşmaları, ancak işçiye konuşmaların önceden belirtilmedikçe izlenemez. O'Sullivan,687 N.E.2d at 1245 n.7.; 2.Dairenin Arias v. Mutual Central Alarm Services Inc. kararında ise işçilerin dinlenmesi, davacı işçinin sadık olmaması gerekçesine dayanmasını olağan istisna olarak görülmüştür. Karara konu olan olayda alarm şirketinin işçilerinin telefon görüşmelerini gizli olarak dinlemesi, şirket sahibinin torunu ile şirket çalışanı arasında devam eden boşanma süreci, ilgili işçinin bir başka işçi ile ilişkisinin olması söz konusudur. Mahkeme, işçinin sadakatsiz davranışlarını dinleme için haklı, olağan neden olarak görmüştür. Arias v. Mutual Central Alarm Service, Inc., 202 F.3d 553 (2d Cir. 2000); Bohach v. City of Reno kararında iki polis memurunun çağrı cihazından birbirlerine gönderdikleri mesajların işveren tarafından okunmasının ikinci başlığı ihlal etmeyeceğine karar vermiştir. İşveren konumundaki şehir yönetimi elektronik haberleşmenin sağlanması için bilgisayar ve yazılımı kendisinin sağlaması sistemdeki verilere erişim sağlayabilirler. Bohach v. City of Reno932 F. Supp. 1232 (D. Nev. 1996).

[541] Michael L.Rustad/Sandra R. Paulsson, "Monitoring Employee E-Mail andd Internet Usage: Avoiding The Omniscient Electronic Sweatshop: Insights From Europe", **University of Pennsylvania Journal of Labor and Employment Law**, Vol.7, (2005), s. 848.

[542] Karara konu olan olayda, Birleşik Krallık bünyesinde rütbeli bir polis memuru olan Bayan Halford'un işvereni aleyhine cinsiyet ayrımcılığı davasında biri özel kullanımına özgülenen diğeri ise ofiste kullanılan iki telefon hattına sahiptir. Bu telefonlar hakkında kendisine herhangi bir sınırlama getirilmediği gibi dava sırasında dahi söz konusu telefonların kullanılabileceği kendisine şefi tarafından belirtilmiştir. Ancak telefonların dinlendiği ortaya çıkmıştır. Mahkeme bu durumun Sözleşmenin 8.maddesine aykırı olduğu yönünde karar vermiştir. Halford v.UK,PN.43-44-51 (20605/92) [1997] ECHR 32 (25 June 1997), http://www.hrcr.org/safrica/privacy/Halford.html; Halfordc.Birleşik Krallık, para.45; başvurucuya telefon görüşmelerinin izleneceğine dair önceden herhangi bir uyarıda bulunmadığı için başvurunun makul bir gizlilik beklentisi olduğunu belirtmiştir. Copland v Birleşik Krallık, para.42

bulunmazsa ve halen söz konusu şüpheli hareketler devam ederse çalışan hakkında idari soruşturma başlatılır. Denetçi, bazı aramaların kaydedilebileceğini belirtmektedir. Örneğin acil arama ve yardım hatları ile yapılan görüşmeler, personelin önceden bilgilendirilmesi kaydıyla, kayıt altına alınarak daha sonraki eğitimlerde kullanılmaktadır[543].

Türk hukukunda telefon görüşmelerinin dinlenmesi açısından işçilerin işyerindeki sabit telefonları veya mobil telefonlar Anayasada ve diğer kanunlarda belirtilen "üstün" ve "özel yarar" doğrultusunda ve işverenin talebi üzerine hâkim kararıyla ilgili makamlar tarafından dinlenebilir. İşverenin hırsızlıktan şüphelenme veya ticari sırların taşınması gibi önemli bir gerekçesi olmaksızın yapacağı dinlemeler hukuka aykırı olarak elde edilen delil statüsünde sayılmaktadır[544]. Konuyla ilgili olarak verilen Anayasa Mahkemesi kararında işveren her ne kadar işyerinde *"İletişim Araçları Politikası"* başlıklı bir belge yayınlayarak şirkete ait iletişim araçlarının sadece görev nedeniyle ve iş amaçlı olarak kullanılması gerektiğini, özel amaçlı haberleşme ve işler için kullanılmaması gerektiğini yayınlasa da bu durumun çalışanların mesajlarını denetlemeyi haklılaştıramayacağını belirtilmiştir. İşverenin iletişim araçlarını inceleme ve denetleme yetkisine sahip olması için aynı zamanda söz konusu belgede bu yetkinin kullanım sınırlarını ve bu sınırların aşılması halinde uygulanacak yaptırımlar açıkça düzenlenmelidir. Ayrıca, söz konusu politikayı açıklayan belgenin işçilere aydınlatma yükümlülüğü kapsamında bildirilmesi gerekmektedir[545].

Konu WhatsApp sistemi açısından ele alındığında, çalışanların aralarında sıklıkla WhatsApp yazışma grupları kurduğu görülmektedir. Yargıtay'a göre WhatsApp, telefon ve internet ortamında internet vasıtasıyla iletişimi gerçekleştiren bir sistem olarak tanımlanmaktadır. Kişi, hem kişilerle iletişime geçebilmekte hem de gruplar kurarak grup içinde iletişime geçmektedirler. Yargıtay, üçüncü kişilere kapalı konumda olan bu sistemin işçilerin iş akışını bozmadığı ve işyeri çalışmaları etkilenmediği sürece bir grup kurmaları ve birbirleriyle iletişim içinde olmalarını yasaklamamaktadır. Söz konusu paylaşımların kişisel veri olarak korunması gerektiği belirtilmiştir[546]. İşveren, söz konusu yazışma grupları konusunda yasaklayıcı bir talimat verme yetkisine sahip değildir. Aksi bir tutum çalışanların

[543]Guidelines on personal data and electroniccommunications in the EU institutions, European Data Protection Supervisor, December 2015, s.11-13
[544] Sevimli, s.205.
[545] AYM.21.09.2022, Başvuru Numarası:2019/25604, para.28,30 (R.G.15.11.2022,32014).
[546]Yargıtay 9.HD. T.01.06.2017, E.2016/14204, K.2017/9525, www.legalbank.net, (10.10.2020); Yargıtay 9.HD. T.01.06.2017, E.2016/14203, K.2017/9524 (Legalbank.net);Yargıtay 9.H.D. 01.06.2017 E.2016/14205 K.2017/9526, www.legalbank.net, (10.10.2020);Yargıtay 9.HD. 10.01.2019 E.2018/10718 K.2019/559, www.legalbank.net, (10.10.2020).

özel hayatına müdahale teşkil edecektir. İşverenin, bu talimatı vermesinde haklı bir menfaatinin bulunması tartışılabilirse de işçilerin aralarında yazışmak için bir grup kurmasının yasaklanması düşünülemez. Yargıtay kararlarına konu olan olaylarda işverenin söz konusu gizli kalması gereken verileri yasak bir şekilde elde ettiği görülmektedir. Genellikle aynı Whatsapp grubunda bulunan işçi, işverene söz konusu konuşmaların içeriği hakkında bilgi vermektedir[547]. Bu çerçevede WhatsApp, Facebook, Instagram, Messenger benzeri uygulamalarda paylaşılan bilgiler kişisel veri olarak nitelendirildiği için işçinin paylaşımlarının haklı ya da geçerli nedenle feshe konu edilmesi söz konusu olmayacaktır[548].

II. İŞÇİLERİN TAKİBİNE DAİR TALİMATLAR

A. Genel Olarak

İşyerinde elektronik gözetim yöntemlerinin kullanılması tartışmalı hale gelmiştir. Kapalı devre kamera sistemi, biyometrik, genetik testler ile bağımlılık testleri, konumun iş araçlarında bulunan GPS ya da Radyo Frekansla Tanıma (RFID, Radio Frequency Identification) ile tespit edilmesi hususları işçilerin özel hayatının gizliliğine ilişkin birçok endişeyi de beraberinde getirmektedir.

Teknolojik gelişmeler her ne kadar günlük hayatımızı kolaylaştırsa da iş hukuku açısından önemli bir etkiye sahiptir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin işyerinde kullanılması birçok verinin toplanması, saklanması, işlenmesine imkân vermekte, yeni olanaklar ortaya çıkarmaktadır. Ancak işçiler için tehditler de barındırmaktadır. İki taraf arasındaki sınırların dikkatli bir şekilde çizilmesi gerekmektedir[549]. Günümüzde işyerinde RFID, giyilebilir teknoloji, uydu ve telefonla takip, elektronik posta, internet ve bilgisayarın izlenmesi, telefon görüşmelerinin dinlenmesi, biyometrik sistemler ile izleme yöntemleri sıklıkla uygulanmaktadır[550]. İzleme hususunda hangi yöntemin uygulanacağına insan kaynakları uzmanları karar vermektedir. Organizasyonel, profesyonel ve demografik faktörler bu

[547] "*İşçilerin işyerinde mailleri, işverene mailleri, işverene bildirimleri işçilik hakları ile ilgili demokratik talep niteliğinde olup, bu tür barışçıl davranışların fesih nedeni yapılması doğru değildir. İspat yükü kendisinde olan davalı işveren haklı ve geçerli feshi kanıtlayamamıştır*" Yargıtay 9.H.D. 01.06.2017 E.2016/14204 K.2017/9525 www.legalbank.net; Yargıtay 9.HD. T.01.06.2017, E.2016/14203, K.2017/9524, www.legalbank.net, (10.10.2020).
[548] Keser, *İnternet ve Cep Telefonu Kullanımı*, s.482.
[549] Teresa Coelho Moreira, "The Worker's Privacy and the Electronic Control", **GSTF International Journal of Law and Social Sciences**, Volume 2, No.1, (December 2012), s. 8.
[550] Andrew Bibby, **"**You're being followed, electronic monitoring and surveillance in theworkplace**", UNI Global Union**, (2006), s. 3.

kararları etkilemektedir. Örneğin arabanın hızını tespit etmek, işyerinde veya işyeri dışında işçinin konumunu belirlemek, işçinin kalp atışını, vücut ısısını, günlük adım sayısını tespit etmek ve hatta tuvalette ne kadar vakit geçirdiğini belirlemek için nesnelerin interneti yöntemi kullanılmaktadır[551]. İş sağlığı ve güvenliği açısından işyerinde çalışanların güvenliğinin sağlanması için de endüstriyel nesnelerin interneti uygulamaları mevcuttur. Örneğin, kimyasal ürün üreten endüstriyel tesislerdeki işçilerin ve ürünlerin güvenliğini sağlamak için içerideki zehirli gaz ve oksijen seviyelerinin izlenmesini sağlayan iç hava kalitesi ölçüm ve iyileştirme sistemleri, endüstriyel veya tıbbi alanlardaki hassas ürünlere yönelik sıcaklık kontrolü, robotik uygulamalar, giyilebilir teknolojiler, gıda fabrikalarındaki et kuruma sürecinde ozon seviyelerinin izlenmesi, kapalı alan konum algılaması için "Zigbee" gibi aktif, "RFID","NFC" etiketleri gibi pasif algılama sistemleri kullanılmaktadır[552].

B.İşverenin Konuyla İlgili Haklı Menfaati

İşverenin yapacağı izleme faaliyetinin hukuka uygun kabul edilebilmesi için söz konusu izlemeyi haklılaştıran bir nedenin mevcudiyeti şarttır. Örneğin tekrarlanan hırsızlık faaliyetleri nedeniyle işçilerin takibe alınmasında işverenin haklı yararı vardır. Bu çerçevede işçinin de söz konusu uygulamaya sadakat borcu gereği rıza göstermesi gerekecektir. İşverenin izleme faaliyetini yürütebilmesi için bu yöntemin gerekliliği de tartışılmaktadır. Örneğin İsviçre Kanton Mahkemesinin 1983 tarihli bir kararında (Cantonal Tribunal of Jura) bir saat firmasının, çalışanlarını bilgilendirmeksizin, işyerine gözetleme kameraları yerleştirmesinin işyerindeki üretim faaliyeti için gerekliliği dar yorumlanmış, izleme faaliyetinin çalışanlar üzerinde stres yarattığı ve hem özel yaşam haklarını hem de kişilik haklarını zedelediği için kameraların kaldırılmasına karar verilmiştir. Bu kapsamda üretim süreciyle bağlantılı işverenin ekonomik nitelikli özel yararının ağır bastığı durumlarda izleme faaliyetlerinin haklılığına kuşkuyla yaklaşılmaktadır[553].

Çalışanların izleme faaliyeti konusunda önceden bilgilendirilmesi önem arz eden bir husustur. İzlendiğinin farkında olan işçinin, sözleşmeye aykırı davranışları tespit edildiğinde, iyiniyet kuralı ve sözleşmeden doğan sadakat borcu gereğince, işçinin kastı olmadan söz

[551]Gundars Kaupins ve Malcolm Coco, "Perceptions of Internet-of-ThingsSurveillanceby Human Resource Managers", **SAM Advanced Management Journal,** Vol.82, Issue 2, (Spring 2017), s. 53.
[552] Levent Görken ve Mehmet Bozuklu, "Nesnelerin İnterneti: Yapılan Çalışmalar ve Ülkemizdeki Mevcut Durum", **Gaziosmanpaşa Bilimsel Araştırma Dergisi**, S.13, (2016), s.55.
[553] Sevimli, *İzleme ve Gözetleme*,s.158.

konusu kurallara aykırı davranışları karşısında işverenin işçiyi uyarma yükümlülüğü bulunmaktadır. Eğer, uluslararası belgelerde ve yabancı hukuklarda tanınan ağır nitelikte doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışın işyerindeki suçun araştırılması gibi nedenler söz konusu olursa işçiye uyarı yapılmaksızın izleme faaliyeti yapılabilir[554].

Çalışanların izlenmesine yönelik teçhizatın kullanımında faaliyetin meşrulaştırılması noktasında öncelikle işçiye izlemenin yöntemi, türü, izlemeyle elde edilen verilerin zaman ve içerik açısından kapsamı ve yapılan gözetlemenin amacı hakkında bilgi verilmeli ve işçi bu işleme rıza gösterilmelidir[555]. 1995/46 EC Kişisel Verilerin İşlenmesi Sürecinde Kişilerin Korunmasına ve Verilerin Serbest Dolaşımına İlişkin Avrupa Konseyi Direktifi m.7/a uyarınca işçinin açık rızasının bulunması gerekmektedir. Okur'a göre bu rızanın iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi yoluyla da alınması mümkündür[556]. Karşı görüş olarak Erdoğan, öncelikle rızanın neye yönelik olarak verildiğinin ortaya konulması gerektiğini belirtmekte, işverenin izleme ya da gözetlemenin ne zaman, nerede ve hangi amaçla yapılacağı hususunda işçiye ayrıntılı bilgi verme yükümlülüğü bulunduğunu, bu nedenle toplu iş sözleşmesi yapılırken alınan rızanın hukuka uygunluk nedeni olarak ileri sürülemeyeceğini ileri sürmektedir[557]. Kanaatimizce de işveren ya da işveren sendikasının bu şekilde işçinin menfaatlerini ilgilendiren bir hususa toplu iş sözleşmesinde yer vermesi yerinde değildir. İşyerinde sosyal diyalog çerçevesinde bu konuda işçi temsilcilerini de karar alma sürecine dahil ederek işletmenin menfaatlerini korumak adına alınacak önlemlerin değerlendirilmesi gerekir.

Bu konuda Alman hukukunda İşyeri Teşkilat Yasası (Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG) paragraf 87 fıkra 1 bend 6 uyarınca mevzuat ya da toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe işçi temsilcisine (Der Betriebsrat) çalışanların davranışlarının ya da performanslarının izlenmesine yönelik teçhizatın kullanımında karar verme yetkisi tanınmıştır. Bu şekilde yasadışı müdahalelere karşı önleyici koruma sağlanmış, izin verilen ve izin verilmeyen müdahalelerinin sınırının tespitinde söz sahibi olma, izin verilebilir müdahaleler çerçevesinde katılım sağlanması amaçlanmıştır. Bu kapsamda madde 87 de yer verilen kameralar, ortam dinleme cihazları, çalışanların davranışları veya performansları

[554] Sevimli, *İzleme ve Gözetleme*,s.158.
[555] Okur, s.89.
[556] Okur, *Yeni Teknoloji,* s.8.
[557] Canan Erdoğan, "Kişilik Hakkı Kapsamında İşçilerin İzlenmesi ve Gözetlenmesi", Ankara: Yetkin Yayınları, 2017, s.131-132. (Kıs.İzleme ve Gözetleme).

hakkında açıklama yapılmasını sağlayan belirli yazılımlara sahip elektronik veri işleme (Electronic Data Processing, EDP) sistemleri, personel takip cihazları, telefon görüşmelerinin kaydedilmesi, takograf ve performans değerlendirme cihazlarıdır. Bu hakkın kullanımında işveren ve işçi temsilciliği Kanunun 75. maddesinin ikinci fıkrasına uygun olarak hareket ederek eşitlik ilkesini ve çalışanların kişiliğinin özgürce gelişmesini koruyacak ve teşvik edecektir. Düzenleme uyarınca işverenin kendi arzusuna göre devamlı bir izleme söz konusu olmamakta, gerektiği durumlarda işçinin çalışması izlenmektedir[558].

Fransız İş Kodu' nun Art. L.1121-1 hükmünde ise hiç kimsenin kişilik hakları ile bireysel ve kollektif özgürlüklere, yapılan işin niteliği ile açıklanamayan ve güdülen amaçla ölçülü olmayan sınırlamalar getirilemeyeceği düzenlenmiştir. Bu çerçevede işçinin temel hak ve özgürlüklerine getirilebilecek her türlü sınırlama, görülen işin niteliğinden kaynaklanmalı ve amaç ile ölçülü olmalıdır. Örneğin, işyerinde güvenlik ve işletme ihtiyaçları nedeniyle gözetim ve denetim önlemleri alınacaksa, amaca erişim noktasında orantılı talimatlar verilmesi aranmaktadır[559].

Kanaatimizce, işverenler işçilerin kişilik haklarına saygı göstermeli, işçinin işyerinde bulunduğu süreyi takip etmekten ziyade işçinin performansına odaklanmalıdır. Aksi bir durum örgüt içinde sadakatsizlik ve güvensizliği ortaya çıkarmaktadır. İzleme, hem organizasyonun genel hedefleri hem de performans ikilemleri ile tutarlı olmalıdır. Ancak, işverenlerin bu politikası işçiler üzerinde stres ve güvensizlik yaratmamalıdır[560].

İşyerinde işverenin gözetleme hakkı amaca uygunluk, ölçülülük ve somut olayın özelliklerine göre dürüstlük kuralı esasları çerçevesinde kullanılmalıdır, aksi halde işçinin kişisel haklarına haksız bir müdahale söz konusu olmaktadır[561]. Özdemir, izlemenin sebeplerini beş ana gruba ayırmaktadır. Bunlar; kanuni zorunluluklar, kanuni sorumluluklar, performans değerlendirme, verimlilik ölçümü ve güvenlik sebepleridir. Tele pazarlama

---

[558] Tuncay Kaplan, *Kişilik Hakları*, s.381;Christin Lindenberg, "Zum UmfangdesMitbestimmungsrechts s gemäß §87 Abs. 1 Nr.6 BetrVG", **BuceriusLawJournal**, Heft 1/2019, Seiten 1-56, 13.Jahrgang, Mai2019,s.19;https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/br-mitbestimmung-technische-einrichtungen_idesk_PI42323_HI3548243.html, (06.12.2020).

[559] Güzel, *Yetki ve Özgürlük*, s.110; Erdem Özdemir, "İnternet ve İş Sözleşmesi: Yeni Teknolojilerin İş İlişkisine Etkileri Üzerine", **Sicil İHD**, Sayı 10, 2008, s.15.(Kıs.İnternet).

[560]MahmoudMoussa, "MonitoringEmployeeBehaviour Through theUse of TechnologyandIssues of EmployeePrivacy in America", **Sage Open**, Volume 5, No.2, (April-June 2015), s.11.

[561] Erbaş, s.104.

hizmetlerinde telefon görüşmelerinin ispat niteliği taşıması ya da 5651 sayılı İnternet Ortamında Yapılan Yayınların Düzenlenmesi ve Bu Yayınlar Yoluyla İşlenen Suçlarla Mücadele Edilmesi Hakkında Kanuna dayanılarak çıkarılan İnternet Toplu Kullanım Sağlayıcıları Hakkında Yönetmeliğin[562] kanuni zorunluluk, işyerinde cinsel taciz niteliği taşıyan olaylarda bilgisayar dosyalarının tespiti kanuni sorumluluk, müşteri hizmetlerinde çalışan personelin değerlendirilmesi performans değerlendirme, internetin iş dışında kişisel amaçlı kullanımının tespiti verimlilik ölçümü, işletme bilgilerinin gizliliği hususu ise güvenlik sebeplerine örnek olarak verilmektedir[563]. Kanun m.4/1 uyarınca işveren çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. İşverene işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izleme, denetleme ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlama ödevi yüklenmiştir. İşçiyi gözetleme ve denetleme hakkı işverene yüklenen ve ihmali halinde 6331 sayılı Kanun ve diğer mevzuat hükümleri içerisinde yaptırıma bağlanmış bir ödeve dönüşmüştür[564].Buna göre 4. maddenin c bendinde kişisel verilerin belirli, açık ve haklı amaçlar için işlenebileceği, ç bendinde yapılan işlemin amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma olması gerektiği, d bendinde kişisel verilerin ilgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilmesi gerektiği düzenlenmiştir. Anayasa Mahkemesi'ne göre, işverenin işçilere sunduğu iletişim araçları ve iletişim içeriklerinin incelenmesi hususunda işverenin ifa edilen işin ve işyerinin özelliklerini de gözeterek haklı gerekçeler ortaya koyması gerekmektedir[565]. Denetlemede iletişim akışı ile iletişim içeriklerinin incelenmesi arasında ayrım yapılıp içerik incelemesi yapılırken ciddi gerekçelerin varlığı aranmalıdır. Bu hususta sayılan ikinci güvence, demokratik toplumun gereği olarak çalışanların iletişimin denetlenmesi ve kişisel verilerin işlenmesi sürecinin şeffaflık çerçevesinde işlemesi ve bu durumun gereği olarak izlenen süreçle ilgili işçilere önceden bilgilendirme yapılmasıdır. İşçiler, her somut olayın özelliğine göre iletişimin denetlenmesi, kişisel verilerin işlenmesinin hukuki dayanağı ve amaçları, denetlemenin ve veri işlemenin kapsamı, verilerin saklanacağı süre, veri sahibinin hakları, denetlemenin ve işlemenin sonuçları ile verilerin muhtemel yararlanıcıları hakkında ve iletişim araçlarının kullanımında işveren tarafından öngörülen sınırlamalar hakkında bilgilendirilmelidir. Mahkeme, bilgilendirme konusunda herhangi bir şekil şartı öngörmemekte, şeffaflığın sağlanması açısından bireylerin kişisel verilerin işlenmesi ve iletişimin denetlenmesine ilişkin

[562] R.G. 11.04.2017, S. 30035.
[563] Özdemir, s.234.
[564]Ali Güzel ve Deniz Ugan Çatalkaya, "İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları (Karar İncelemesi)",**Çalışma ve Toplum,** 34 (3), (2012), s.157, 168; Tekergül, s.89.
[565] AYM. 17.09.2020, Başvuru Numarası:2016/13010,para.68 (R.G.14.10.2020,31274).

olarak süreç hakkında haberdar edilmesini sağlayan en uygun yöntemin tercih edilmesini öngörmektedir. Üçüncü güvence, ölçülülüktür. Bu çerçevede, işveren tarafından işçilerin kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı ile haberleşme hürriyetine yapılan müdahalenin, ulaşılmak istenen amaç ile ilgili ve bu amacı gerçekleştirmeye elverişli olması aranmaktadır. İşverenin elde ettiği verileri, hedeflenen amacın dışında başka bir şekilde kullanmaması aranmaktadır. Ayrıca, dördüncü güvencede eğer işveren tarafından aynı amaca ulaşmak için yapılan müdahalenin, daha hafif bir müdahale ile yapılması mümkünse, bunun tercih edilmesi ve müdahalenin ulaşılmak istenen amaç bakımından zorunlu olması beklenmektedir. Somut olayın koşullarına göre işçinin iletişimi incelenmeden işverenin ulaşmak istediği amaca erişim imkânı olup olmadığı incelenmeli, iletişimin içeriğine girmek yerine işçinin kişisel verilerine daha az müdahale eden yöntem ve tedbirlere başvurulmalıdır. Söz konusu müdahalenin işçinin kişisel verilerini korunmasını isteme ve haberleşme hürriyeti ile orantılı kabul edilebilmesi için iletişimin denetlenmesi ile işlenecek veya herhangi bir şekilde yararlanılacak verilerin ulaşılmak istenen amaçla sınırlı olması, bu amacı aşacak bir sınırlama ya da müdahalenin söz konusu olmaması aranmaktadır. Son olarak, işçilerin iletişiminin denetlenmesi nedeniyle oluşan etki ve sonuçları gözönünde tutularak tarafların çatışan menfaat ve haklarının adil bir biçimde dengelenmesi gerekmektedir[566].

İşverenin, haklı nedenler olmaksızın işçiyi izlemesi, anayasada teminat altına alınan temel hak ve hürriyetleri ihlal etmektedir. Konu Türk hukuku açısından ele alındığında Anayasal dayanakların yanı sıra Türk Medeni Kanunu'nun 23 vd. maddelerinde düzenlenen kişilik haklarının ihlali söz konusu olmaktadır. İşçilerin hukuka aykırı izlenmeleri ile kanun tarafından kişilik hakkı olarak teminat altına alınan özel hayat, sır alanı, isim, resim ve ses üzerindeki haklar ihlal edilmektedir. TMK m.24 ve 25 ile TBK m.58/1'de genel olarak düzenlenmiş bulunan kişiliğin korunması hükümleri uygulama alanı bulmaktadır. Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, özel hayat ve özel hayatın gizliliği kuralının işyerinde ve başka bir çalışana karşı alenen yapılan bir fiili kapsamayacağı yönünde görüş ileri sürmektedir[567]. Bu çerçevede bir işçinin elektronik postalarındaki yazışmalar veya güvenlik kameraları tarafından kaydedilen görüntüleri eğer bir başka çalışana yönelik tacizi içeriyorsa özel hayat kapsamında sayılamayacaktır. İşveren, somut ve makul menfaatini ortaya koyarak ve MK m.2 ile TBK m.419 uyarınca işçinin kişisel verilerinin işlenmesine dair temel kural ve ilkeleri uygulayarak gözetim faaliyetlerini gerçekleştirmelidir. Bu çerçevede işveren ölçülü bir denetim yaparken,

[566] Özdemir, s.234; AYM. 17.09.2020, Başvuru Numarası:2016/13010,para.70 (R.G.14.10.2020,31274).
[567] Yargıtay 9.H.D. 12.02.2019 E. 2015/30145 K.2019/3397, www.legalbank.net, (10.10.2020).

veri işleme faaliyetinde TBK m.419/1'de yer verilen hususlara dikkat etmelidir. İşçinin tüm değil ancak işe yatkınlığıyla ilgili veya iş sözleşmesinin ifası için zorunlu olan verileri işlenmelidir[568]. Ulaşılmak istenen amaç için mutlaka izleme faaliyetinin hem karar verildiği anda hem de faaliyetin devamı süresince gerekli olup olmadığının incelenmesi gerekir. Eğer işçinin kişilik haklarına daha az zarar verecek bir yol varsa bu durumda izleme ve gözetleme faaliyeti hukuka aykırı kabul edilecektir. Ayrıca işverenin izleme faaliyeti ile ulaşmak istediği amaç ile kişilik hakkına yapılan müdahale makul ve kabul edilebilir şekilde orantılı olmalıdır[569].

İş sözleşmesi sona erdikten sonra söz konusu veriler GDPR'nin "silme hakkı" ve "unutulma hakkı" başlıklı 17. maddesi uyarınca imha edilmeli, silinmeli veya anonimleştirilmelidir. Bu husus, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 7. maddesinin 1. fıkrasında düzenlenmiştir. Konuyla ilgili olarak Kişisel Verilerin Silinmesini, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik[570] m.7 uyarınca kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi ve anonim hale getirilmesiyle ilgili yapılan bütün işlemler kayıt altına alınmakta ve söz konusu kayıtlar diğer hukuki yükümlülükler hariç olarak en az üç yıl süreyle saklanmaktadır. Söz konusu hukuki düzenlemelerin istisnasına ilişkin olarak GDPR m.17/3 hükmünün incelenmesi gerekmektedir. Hüküm uyarınca verilen ifade ve bilgi edinme hakkı, kontrolörün tabi olduğu Birlik veya üye devlet hukuku çerçevesinde işleme faaliyeti gerektiren bir yasal yükümlülüğe uygunluk açısından veya kamu yararına gerçekleştirilen bir görevin yerine getirilmesi veya kontrolöre verilen resmi bir yetkinin uygulanması açısından, 9(2) maddesinin (h) ve (i) bentleri ile 9(3) maddesi uyarınca halk sağlığı alanındaki kamu yararı sebeplerinden dolayı, 1. paragrafta atıfta bulunulan hakkın ilgili işleme hedeflerinin yakalanmasını imkansız hale getirmesi veya yakalanmasına ciddi şekilde zarar vermesinin muhtemel olduğu ölçüde, 89(1) maddesi uyarınca kamu yararına arşivleme amaçları, bilimsel veya tarihi araştırma amaçları ya da istatistiki amaçlar doğrultusunda veya yasal iddialar, bu iddiaların uygulanması veya savunulması açısından gerekli olduğu ölçüde GDPR m. 17/1 ve m.17/2 uygulama amacı bulmayacaktır. Bu çerçevede, örneğin TBK m.147 ve 4857 sayılı Kanun ek madde 3' de belirtilen 5 yıllık zamanaşımı süresi boyunca işverenin işçinin verilerini saklama hakkı bulunmaktadır.

[568] Erdoğan, *İzleme ve Gözetleme*, s.135.
[569] Erdoğan, *İzleme ve Gözetleme*, s.144-145.
[570] RG. 28.10.2017, S. 30224.

İşverenin, işçilik alacakları için düzenlenmiş 5 yıllık zamanaşımı süresi sona erdikten sonra dahi işçinin kişisel verilerini hukuka aykırı olarak işlemesi nedeniyle işçi MK m.24 ve m.25 uyarınca kişilik hakkının zedelendiğini ileri sürerek saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyecektir. Ayrıca, işçi bunların yanı sıra düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması talebinde bulunabilir. Maddi ve manevi tazminat isteminin yanı sıra işçi hukuka aykırı saldırı nedeniyle elde edilen kazancın vekaletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesini talep edebilir[571].

C.Gps Araçlarıyla İzleme

Küresel konum belirleme sistemi (Global Yer Belirleme Sistemi, Global Positioning System, GPS) uydu bazlı bir radyo navigasyon sistemidir. Coğrafi bir yer ya da dünya üzerindeki konumu saptamak için kullanılmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri Hava Kuvvetleri'nin himayesinde 1960' lı yıllarda tasarlanmıştır. Ancak 1974 yılına gelindiğinde ordunun diğer kolları da sistemin geliştirilmesi için çalışmalara başlamıştır. 1978 yılında ilk uydular uzaya fırlatılmıştır. 1995 yılında sistem tam olarak işlemeye başlamıştır. Sistem, yörüngede sürekli olarak dönen 24 uydudan oluşmaktadır[572]. GPS, bulunduğu yere bağlı olarak bir kullanıcının tuttuğu konumu, hızını ve geçerli zamanlamasını izlemek için (dikey ve yatay) kullanılmaktadır. Dünyanın her yerinde kullanılan bu sistemde GPS reseptörleri, yaklaşık 3 km/s hızında dünyanın yörüngesindeki uydulara göre konumu tahmin etmektedir. Dünyanın herhangi bir yerinden 5 ila 8 uydu görünmektedir. Konumlandırmadaki doğruluk oldukça yüksek, yatay olarak 100m ve dikey olarak 156m'dir, hata oranı küçüktür, sadece birkaç metredir[573].

Günümüzde işverenler işçilerin bulundukları yeri bu sistem aracılığıyla takip edebilmektedirler. Alıcılar sayesinde veriler elde edilmekte, veriler bilgisayar sistemine aktarılmakta, yazılım sayesinde işçilere ait yer verileri eksiksiz şekilde tayin edilebilmektedir. GPS ile takip hususunda işverenin menfaatleri işe özgülenmiş işyeri araçlarını takip etmek, hırsızlık olaylarına karşı taşımacılık sektöründe araçların içindeki malvarlığını korumak ve

[571] Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.205.
[572] Space Segment, https://www.gps.gov/systems/gps/space/, E.T.07.06.2020; Introduction to Global Positioning System, https://www.nh.gov/nhdfl/documents/introduction-to-global-positioning-system.pdf, (07.06.2020).
[573]Daniela Popescul, Mircea Georgescu, "Internet of Things-Some Ethical Issues", **The USV Annals of Economics and Public Administration**, Volume 13, Issue 2(18), (2013), s.209.

işçiyi karşılaşabileceği tehlikelerden korumaktır[574]. Genellikle teslimat firmaları işçilerini GPS ile takip etmekte, verileri saklamakta, hangi hızla gidildiğini dahi takip altına almaktadır[575].Çalışanlar, işverenin talimatlarını işyeri dışında ve işverene ait araçlarla gerçekleştirmesi durumunda araçlarına GPS alıcısı monte edilmekte, bu şekilde işyeri dışında zamanlama açısından birebir takip edilmektedirler. Gidilen adresler, gitme zamanları, süresi, GPS aletinin bağlı olduğu aracın hızı, sapılan yanlış yollar dahi izlenebilmektedir. Bu şekilde takip edilme baskısı altında olduğu için daha çok kar edildiği, bunun yanı sıra işçilere işlerini yapmaları için tahsis edilen araçların amaç dışı kullanımının engellendiği belirtilmektedir[576].

GPS ile takip yönteminin işçiler için de faydaları bulunmaktadır. Örneğin, hırsızlık riskine karşı araçların takip edilmesi güvenliği sağlamaktadır. Araç içinde tehlikeli yerlerde ya da gece çalışanların takibi için faydalı bir yöntemdir. Ayrıca, kötü hava koşullarında sürücülerin bulunmasına yardımcı olmaktadır[577]. Ayrıca ücret ve çalışma saatlerinin tespiti için de kullanılmaktadır. Filo yönetim sistemlerinde, telekomünikasyon ve bilişim sistemleri birleştirilerek sensörler ve GPS takibi kullanılarak hem sürücülerin güvenlik protokollerine uyması sağlanmaktadır. Araç takibi, şöförlerin emniyet kemeri takması gibi hususlar da bu şekilde takip edilmektedir[578].

Çalışanlar, GPS sistemiyle takip edildikleri hususunda açıkça bilgilendirilmelidir. Alman hukukunda §13 BDSG hükmü uyarınca işveren çalışanları bilgilendirme yükümlülüğü altındadır[579].

İşverenler zorunlu olmadıkça gizli GPS takibi yapma yoluna gidemez. Ancak son çare olarak ve ciddi bir suistimal iddiasını doğrulamak için gerçekten gerekli olduğu ölçüde gizli bir izleme yapılması gündeme gelebilir[580]. Eğer büyük bir tehlike potansiyeli yoksa ve işveren başka bir koruyucu önlem alarak menfaatlerini güvence altına alabilecek durumdaysa bu durumda gizli GPS sisteminin kullanılması hukuka aykırı olarak değerlendirilecektir. Okur'a göre çalışma saatleri dışında şartlar gerekli kılmadıkça işçinin özel hayatına müdahale oluşturulmaması için GPS kullanımı yoluna gidilmemeli, işçiye mesai sona erdiğinde bu

[574] Okur, s.139-140.
[575]Migga Kizza ve Ssanyu, s. 10.
[576]Özdemir, s.247; Wolfgang Däubler, "Informationsbedarf versus Persönlichkeitsschutz-was muss, was darf der Arbeitgeber wissen?", **NZA,** Heft 23, 2017, s.1485.
[577]Bibby, s.12.
[578]https://www.salon.com/2018/02/24/from-whole-foods-to-amazon-invasive-technology-controlling-workers-is-more-dystopian-than-you-think_partner/, (10.07.2020).
[579] Stefan Kramer, (Hrsg.), **IT-Arbeitsrecht,** 2. Auflage, 2019, Rn. 239.(Kıs. IT-Arbeitsrecht).
[580]McAllister, s.1303.

sistemi kapatma imkanı tanınmalıdır[581]. Kanaatimizce söz konusu araç, işyerinin malvarlığına dahil olduğundan bu aracın mesai sonrası takip edilmesinde de işverenin haklı menfaati bulunmaktadır. Bu durumda, korunması gereken yarar, işçinin menfaatlerinden daha yüksektir.

D.Video Kamera ile İzleme

Kamera, görüntülerin filme alınmasını sağlayan alet, alıcı olarak tanımlanmaktadır[582]. Kamera ile elde edilen veriler kolaylıkla yayınlanabilmekte, dağıtılabilmekte ve zaman sınırlaması olmaksızın saklanabilmektedir. Görüntülerin işlenmesi, değiştirilmesi, büyütülmesi ve montaj imkânları da mevcuttur[583]. Kameranın mikrofon ile bağlantısının olması halinde, işçi düşünce açıklamalarını da özenli yapmaya zorladığı için işçinin kişilik hakları kapsamında ifadelerine ilişkin hakkına ağır nitelikte bir müdahale oluşturmaktadır[584].

Kamera ile gözetleme hususunda işyerinde şeffaf bir politika izlenmesi gerekmektedir. Genel olarak kapalı devre TV izleme sistemleri (CCTV, Close Circuit TeleVision) aracılığıyla yürütülen bu izleme faaliyeti işyerinin görünen yerlerindedir. İşveren, işçiyi kamera ile gözetleme konusunda önceden bilgilendirmeli ve gözetlemeyi gizli bir kamera ile yapmamalıdır[585]. Ayrıca bu izleme faaliyeti, haklı amaçlar taşımalıdır. Örneğin işyeri güvenliğinin sağlanması bu çerçevede değerlendirilebilir. Aksi halde, işveren her ne kadar işçilerini haberdar etse ve işçilerden rıza almış olsa da işçinin masa başında çalışma saatlerinin, hangi saatlerde mola verdiğinin, tuvalete gittiğinin, bilgisayar kullanımının, telefon görüşmelerinin tespiti için işçilerin kamera ile izlenmesi kişilik haklarına aykırılık oluşturacak, ayrıca işçinin yaşam hakkının ve hareket serbestisinin sınırlandırılmasına sebebiyet verecektir[586]. İşverenin bu faaliyetini meşrulaştırması açısından değinilen diğer hususlar, işyerindeki kamera sayısının gereğinden fazla olup olmadığı, izlemenin geçici ya da sürekli bir faaliyet olması, kameranın doğrudan işçiyi kayıt altına alıp almadığı, görüntünün yanı sıra sesi de kayıt altına alınıp alınmadığı, görüntüleri izleyen kişi sayısı, saklandığı süre, görüntülerin amaca uygun olarak kullanılıp kullanılmadığıdır[587].

---

[581] Okur, s.140.
[582] https://sozluk.gov.tr/, (28.06.2020)
[583] Okur, s.120.
[584] Okur, s.123.
[585] Okur, s.124.
[586] Manav, s.128.
[587] Heper, s.486.

Kural olarak çalışanların gizli olarak izlenmesi ve gözetlenmesi mümkün değildir. Aksi bir yorum, işvereni kamu makamlarına bile tanınmayan bir yetkiye sahip kılacaktır[588]. Elektronik gözetleme açısından kural olarak önceden işçinin rızası alınmalı ya da bu eylem işçiye bildirilmelidir. Ancak işverenin haklı menfaatlerinin söz konusu olduğu durumlarla sınırlı olarak işçiye haber verilmeksizin elektronik gözetleme yapılabilmelidir. Örneğin bir suç işlendiğine ya da sözleşmenin ihlal edildiğine dair önemli bir şüphe söz konusu olduğunda ve eğer şüpheyi aydınlatmanın başka türlü bir imkânı bulunmuyorsa gizli takip yapılabilir[589]. Ayrıca işveren amaca bağlılık ve orantılılık ilkeleri çerçevesinde işin disiplinli ve verimli bir şekilde yürütülmesi ve iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik sorumluluğunu yerine getirmek gibi nedenlerin varlığı halinde işçinin rızasını almaksızın işyerinde elektronik ortamda gözetleme yapabilir. Ancak bu gibi işçinin rızasının aranmadığı durumlarda da işçiye elektronik gözetlemeye ilişkin bilgi verilmelidir[590].

Alman hukukunda kamusal olmayan kuruluşlar açısından en önemli yasal düzenleme, BDSG'dir. BDSG'de işyerinde kapalı devre kamera sistemine ilişkin olarak iki hüküm bulunmaktadır. Bunlar; § 4 ve § 32 dir. BDSG §4 1 hükmü uyarınca verilerin toplanması, işlenmesi ve kullanılması bu hususun açıkça düzenlenmiş ya da veri sahibinin onayının alınmış olması halinde mümkündür. Kişinin kimliğinin belirlenebilmesi kaydıyla resim ve ses kayıtları BDSG §3 1 kapsamında kişisel veri sayılmaktadır[591]. BDSG § 4 uyarınca spor tesislerinde, toplanma ve eğlence yerlerinde, alışveriş merkezlerinde, otopark gibi halka açık büyük tesislerde, araçlarda, demiryolu, gemi veya otobüs terminallerinde kamera ile takip açısından hayat kurtarma, sağlık, bireylerin özgürlüğü önemli menfaatler olarak sayılmıştır. Bir amaca ulaşmak için gerekli ise ve veri sahiplerinin çıkarlarıno açıkça ihlal etmiyorsa elde edilen verilerin saklanması veya daha sonra kullanması mümkündür. Maddenin son fıkrası uyarınca toplanan veriler belirli bir kişiye atfedilirse, bu kişi GDPR'nin 13. ve 14.maddeleri uyarınca bilgilendirilecektir. BDSG § 32, buna göre uygulanacaktır. Bu kapsamda kapalı devre kamera sistemi 4. madde kapsamında ise işyerinde örneğin banka veya süpermarkette işçiler kamera ile izlenmeye itiraz edemezler. Bir bankanın kamera ile izlenmesindeki amaç hırsızlığa karşı bankanın korunmasıdır. Bir giyim mağazasında ise kamera ile izleme hususu,

[588] Sevimli, *İzleme ve Gözetleme*, s.157.
[589] "Ordentliche verhaltensbedingte Kündigung-Zulässigkeit des Diebstahlsnachweises durch verdeckte Videoüberwachung", **NZA,** Heft 18, s. 1028 Rn. 30.
[590] Erbaş, s.105.
[591]Detlef Grimm ve Jennifer Schiefer, "Videoüberwachung am Arbeitsplatz", **Recht der Arbeit,** Heft 6, (2009), s.330.

işçilerin davranışlarını kontrol etmek, örneğin işçilerin mal çalmalarını önlemek için olabilir. İşyerleri, genel olarak halka açık yerler değildir. Bu durumda 32. madde uyarınca işçiler, ölçülülük ilkesine uygun olarak izlenebilirler[592]. BDSG § 6b hükmü uyarınca kamuya açık, örneğin alışveriş merkezi, bankalar veya doktor muayenehanesi gibi, alanlarda kamu makamları tarafından bir görevin ifası, özel olarak tanımlanmış amaçlar doğrultusunda meşru menfaatlerin kullanılması için gerekli olması ve bireylerin menfaatlerinin korunmaya değer olduğuna dair bir emare olmaması halinde gözetleme yapılabilir.

İşveren belirsiz varsayımlar veya genel şüphe ile işçiler izlenemez. Son çare olarak işverenin menfaati için gizli kamera kullanılması mümkündür. Personel konseyi ile ortak hareket edilmelidir. Yasa dışı yollarla elde edilen verilerin kullanımı yasaktır[593]. Hessen Eyalet İş Mahkemesinin 2010 yılında verdiği bir kararında işyerinde satış elemanı olarak çalışan işçinin işyerinde bürosunun karşısındaki giriş kapısına bir kamera yerleştirerek hem işyerinin girişini hem de işçinin iş alanını sürekli olarak video kamera ile izlenmesinin uygunsuz bir biçimde özel hayata müdahale ve kişilik haklarının ihlali anlamına geldiğine karar vermiş ve işçi lehine tazminata hükmetmiştir[594]. Alman Federal İş Mahkemesinin (Bundesarbeitsgericht, BAG), 21.06.2012 tarihinde verdiği kararında işyerinde gizli kamera kayıtları konu olmuştur. Karara konu olan olayda işçinin işverene güvenerek işyerindeki hareketlerinin kayda alınmadığını düşünerek hareket etmesi söz konusudur. Gizli kamera kayıtlarının normal şartlar altında işçinin kişilik haklarına müdahale olarak nitelendirileceğini, ancak işçinin suç teşkil eden eylemi işlediğine dair somut ciddi şüphelerin bulunması halinde gizli kamera kayıtlarının kabul edilebilir olduğu belirtilmiştir[595].

Almanya'da BetrVG §87 1 (6) uyarınca işveren, işçi temsilciliği ile birlikte karar vererek işçilerin davranışlarını veya performansını izleyebilmek için teknik tesisat kurulabilir. Düzenleme uyarınca işveren istediği şekilde devamlı bir izleme yapamayacak, ancak gerektiği hallerde işveren, işçinin çalışmasını izleyebilecektir[596].

---

[592]"Protection of Employees' Personal Information and Privacy", **2014 JILPT Comparative Labor Law Seminar, JILPT Report No.14**, The Japan InstituteforLabourPolicyand Training, 2014, s. 19.
[593] "Protection of Employees' Personal Information and Privacy", **2014 JILPT Comparative Labor Law Seminar, JILPT Report No.14, The Japan Institute for Labour Policy and Training, 2014**,s.19.
[594]Hessen Eyalet İş Mahkemesi, Karar Tarihi 25.10.2010, Karar Sayısı 7 Sa 1586/09 çeviren Alpay Hekimler, http://calismatoplum.org/sayi30/hekimler.pdf, (01.09.2020)
[595]BAG, judgment of June 21, 2012 - 2 AZR 153/11.
[596] Kaplan, *"Bilgisayar"*, s.381;Kaplan, *"Mukayeseli"*, s.62.

Türkiye'de bazı işyerlerinde kamera ile gözetleme yapılması kanuni zorunluluk olarak öngörülmüştür. İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmeliği'nin[597] "İşyerlerinde Aranacak Genel Şartlar" başlıklı 5. maddesinin o fıkrası uyarınca sıvılaştırılmış petrol gazı tüp dağılım merkezleri, Kıymetli Maden ve Taş Analizinde Yetki Verilecek Ayar Evlerinin Standartları, Seçimi ve Denetim Esaslarının Belirlenmesine İlişkin Tebliğ'in[598] "Ayar Evi Yeterlik Kıstasları" başlıklı üçüncü bölümünde yer alan "Fiziki Yeterlik" başlıklı 9. maddesi uyarınca ayar evlerinde, Tersane, Tekne İmal ve Çekek Yeri Hakkında Yönetmeliğin[599] "Tesislerin Çalışma Usul ve Esasları, Güvenlik ve Çevre Şartları" başlıklı 17.maddesinin 11.fıkrası uyarınca tersaneler, sınırlar ve çalışma alanlarında, Tehlikeli Madde Taşıyan Araç ve Üst Yapıların Teknik Muayeneleri Hakkında Yönetmeliğin[600] "İşletme Esasları" başlıklı 6. maddesinin ı fıkrası uyarınca muayene merkezi alanında, Özel Hastaneler Yönetmeliğinin[601] "Tıbbi arşiv ve Bakanlığa Yapılacak Bildirimler" başlıklı 49. Maddesi uyarınca ortak kullanım alanlarında, İnternet Toplu Kullanım Sağlayıcıları Hakkında Yönetmeliğin[602] "İşyerlerinde Uyulması Gereken Kurallar" başlıklı 9.maddesi uyarınca, Lisanslı Yediemin Depoları Yönetmeliğinin[603] "Depoların Kuruluşu ve Nitelikleri"başlıklı 6.maddesi uyarınca ve "Malların depoya kabulü" başlıklı 20.maddesi uyarınca, Ödeme Kuruluşları ve Elektronik Para Kuruluşlarının Bilgi Sistemlerinin Yönetimine ve Denetimine İlişkin Tebliğin[604] "Üye İşyerleri, Temsilciler ve Hizmet Noktaları" başlıklı 15.maddesi uyarınca hizmet noktalarında, Alışveriş Merkezleri Hakkında Yönetmeliğin[605] "Güvenlik Hizmeti" başlıklı m.19/2 hükmü uyarınca alışveriş merkezinde bebek bakım odası ve tuvalet gibi niteliği itibarıyla kayıt altına alınması uygun olmayan alanlar dışındaki ortak kullanım alanlarında kamera ile kayıt yapılması gerekliliği düzenlenmektedir.

Mevzuatın yanı sıra illerde valilik kararıyla işyerlerine kamera takılması zorunluluğu da getirilebilmektedir. Anayasanın 48.maddesi, 2803 Sayılı Jandarma Teşkilatı Görev ve Yetkileri Kanununun[606] m.7/a hükmü, 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu[607] m. 9/c,ç,e,i-11/a,c-66, 2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu[608] m.1, 2 hükmü, 5326 sayılı Kabahatler

[597] 10.08.2005 tarih ve 5393 sayılı RG.
[598] 18.04.2018 tarih ve 30395 sayılı RG.
[599] 28.06.2015 tarih ve 29400 sayılı RG.
[600] 21.04.2016 tarih ve 29691 sayılı RG.
[601] 27.03.2002 tarih ve 24708 sayılı RG.
[602] 11.04.2017 tarih ve 30035 sayılı RG.
[603] 23.08.2016 tarih ve29810 sayılı RG.
[604] 27.06.2014 tarih ve 29043 sayılı RG.
[605] 26.02.2016 tarih ve 29636 sayılı RG.
[606] 12.03.1983 tarih ve17985 sayılı RG.
[607] 18.06.1949 tarih ve 7236 sayılı RG.
[608] RG.14.07.1934, 2751.

Kanunu[609] m.32 hükmüne dayanarak suç ve suçluyla mücadele kapsamında Valiler işyerlerine kamera takılması konusunda genelge yayınlayabilir ve hangi işyerlerine kamera takılması zorunluluğu getirileceğini belirleyebilir[610].

Kamu işyerlerinde güvenlik kamerası ile çalışanların takip edilip edilemeyeceği değerlendirilmelidir. Bu konuda yargı kararlarına yansıyan örnekler mevcuttur. Danıştay, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu yürürlüğe girmeden önce verdiği kararlarında yasal dayanaktan yoksun uygulamaların temel haklar ve Anayasal ilkelerle bağdaşmadığı, uygulamanın sınırlarını usul ve esaslarını gösteren bir yasal dayanağının bulunmaması, toplanan görüntülerin ileride başka bir şekilde kullanılmayacağına dair bir güvencenin mevcut olmadığı yönünde gerekçeleriyle karar vermiştir[611]. Danıştay, Kocaeli Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi Morg Ünitesinde sözleşmeli memur olarak görev yapan davacının çalışma odasına yangın alarmı cihazına gizli kamera kurdurulması ve görüntülerin kaydedilmesini özel hayatın gizliliğini ihlal olarak değerlendirmiştir[612].

---

[609] RG.31.03.2005,25772.

[610] Valilerin yayınladığı genelgeler ile işyerlerine kamera takılması hususunda yayınlanan genelgelerin yargıya taşınması durumunda idare mahkemesı tarafından iptal edildiği örnekler görülmektedir. Örneğin Balıkesir Valiliğinin İl Emniyet Komisyonu kararına dayanarak aldığı 1 Haziran 2010 tarihli il merkezi ve ilçelerdeki bütün işyerleri başta olmak üzere hastane, dershane, alışveriş merkezleri, çay bahçeleri, apartman, okul ve iş hanlarına güvenlik kamerası koyma zorunluluğu getiren kararı, idare mahkesine taşınmış, mahkeme kamu hizmetinin finansmanını bireylere yüklediğini, önleyici kolluk görevini yaparken bireylerin hak ve özgürlüklerinin bu kararla orantısız biçimde sınırlandığını vurgulayan mahkeme heyeti, yasalarımızda valiliğe bu nedenle işyerini kapatma cezası verme yetkisi olmadığını, kamera ve alarm sistemi kurma işleminin kamu kaynaklarından karşılanması gerektiğini, aksi halin ancak bir tavsiye niteliğinde olabileceğini bildirmiştir. Mahkeme oybirliği ile aldığı kararda yapılan işlemde sebep, maksat ve yetki yönlerinden hukuka, Anayasa'ya ve hakkaniyete uyarlılık görülmediğine dikkat çekip, yürütmeyi durdurma kararı vermiştir. Metin için bkz. Erişim: https://www.hurriyet.com.tr/gundem/mahkemeden-kamera-zorunluluguna-dur-16984950, (29.06.2020)

[611] Sendika parmak izi ile mesai devam kontrol sistemi uygulamasına son verilmesi ve kurumda muhafaza edilen parmak izlerinin imha edilmesi talebine ilişkin dilekçenin davalı idarece cevap verilmeyerek zımnen reddine ilişkin işlemin iptali istemiyle dava açmıştır. İdare mahkemesi ilgili uygulamanın kişilerin özel yaşamına ve kişisel bilgilerin korunması kuralına ters düşmediğine karar vermiştir. Danıştay 5.Dairesi ise uygulamanın sınırlarını usul ve esaslarını gösteren bir yasal dayanağının bulunmaması, toplanan verilerin ileride başka bir şekilde kullanılamayacağına dair bir güvencenin mevcut olmaması gerekçeleriyle işlemi oyçokluğuyla hukuka aykırı bulmuştur. Danıştay 5.Daire 10.12.2013. E.2013/5730 K.2013/9526 (Legalbank).; Çorum Vergi Dairesi Müdürlüğünde kamu çalışanlarının faaliyet yürüttüğü servislerde yürütülen kameralı takip sistemi uygulaması dava edilmiştir. İdare mahkemesi insan sirkülasyonunun yoğun olduğu, hırsızlık olma ihtimalinin bulunması gerekçesiyle kameraların güvenlik açısından gerekli olduğuna karar vermiştir. Ancak Danıştay 10.Dairesi kameralı takip sistemi ile kurumca amaçlanan kamu yararı arasında orantılılık bulunmadığını, güvenlik ve suçun önlenmesi sebebiyle uygulanan kameralı takip sistemi uygulamasının özel hayatın gizliliği ilkesi kapsamında olduğuna karar vermiştir. Danıştay 10.Daire 08.06.2015. E.2014/3950 K.2015/2774, www.legalbank.net, (29.06.2020); İstanbul İli Üsküdar Devlet Hastanesi personelinin mesai takibinde uygulanan mesai takibini sağlayan elektronik sisteme entegre edilen kamera sisteminin personelin rızasını almaksızın fotoğraf çekmesi dava edilmiş, Danıştay 5. Dairesi idarenin sunmakta olduğu kamu hizmetinin gerektirdiği güvenlik düzeyi ile orantı bulunmadığı ve personelin örgütsel bağlılık düzeyini olumsuz yönde etkilediği gerekçesiyle uygulamada hukuka uyarlık görmemiştir. Danıştay 5. Daire 20.10.2015 E.2015/5190 K. (Legalbank). Konya Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde parmak izi sistemiyle yürütülen mesai takibinin dava edildiği olayda Konya 1.İdare Mahkemesi daha önce denenip verim alınamayan kart okutma yönteminden vazgeçilerek öteden beri uygulanmakta olan imza sistemiyle birlikte kurum çalışanlarının mesaiye devamlarının takibi için en uygun ve elverişli yöntem olarak belirlenen ve personele herhangi bir zorunluluk getirmeyen parmak tarama yöntemiyle mesai takibi yapılmasında hukuka ve mevzuata aykırılık bulunmadığına karar vermiştir. Ancak Danıştay 5.Dairesi parmak izi tarama sistemi ile mesai takibi uygulamasının kamusal alanda da olsa özel hayatın gizliliği kapsamında olduğuna karar verilmiştir. Danıştay 5. Daire 10.12.2013 E.2013/5342 K.2013/9525, www.legalbank.net, (29.06.2020).

[612]Danıştay 1.Daire 19.02.2014 E.2014/232 K.2014/25, www.legalbank.net, (29.06.2020)

İzleme faaliyetini haklılığının kaynağını Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun m.9'da yer alan "Ayıplı Maldan Sorumluluk" ve m.14'de yer alan "Ayıplı Hizmetten Sorumluluk" hükümleriyle işçinin iş görme edimini sözleşmeye uygun olarak yerine getirip getirmediğini denetlemek amacında ve TBK m.66'da düzenlenen adam çalıştıranın sorumluluğu ile TBK m.116'da düzenlenen yardımcı şahsın fiilinden sorumluluk hükümlerinde de bulmak mümkündür. İşveren, söz konusu sorumluluk hükümleri çerçevesinde çalışanların müşterilere ve üçüncü kişilere karşı söz ve hareketlerini izlemek isteyebilirler. Eğer TBK m.116/2 hükmü uyarınca işçi ile işveren arasında akdedilen bir anlaşmayla tamamen işverenin sorumluluğu ortadan kaldırılmışsa işverenin işçiyi izleme faaliyeti hukuka aykırı olacaktır. Ancak TBK m.115/3 hükmü uyarınca söz konusu olan bir uzmanlığı gerektiren hizmet, meslek veya sanat, ancak kanun ya da yetkili makamlar tarafından verilen izinle yürütülebiliyorsa bu durumda işçinin hafif kusurundan dahi sorumlu olmayacağına dair anlaşmalar geçersiz olacaktır[613].

E.Bileklik ile İzleme

Günümüzde işçilerin takibi için özel olarak geliştirilmiş bileklikler ile çalıştırıldıkları görülmektedir. Bu yöntem işçinin takibinin yanı sıra, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanmasına da yardımcı olmaktadır. Özellikle 2020 yılından itibaren tüm dünyada görülen COVID-19 pandemisi kapsamında alınan önlemlerin başında gelen sosyal mesafe kurallarına uyulup uyulmadığının tespitinde de bileklikler yardımcı olmaktadır.

Amazon şirketi, depodaki ürünleri takip etmek için işçilere bileklik dizayn etmiştir. Bu bileklik ile işçilerin boşa zaman harcamaması, siparişlerin gecikmeden hazırlanabilmesi ve hırsızlığın önlenmesi amaçlanmıştır. Çalışanlar ellerini olması gerekenden başka bir yöne hareket ettirirlerse, bileklik uyarı vermektedir[614].

Kanaatimizce işçilere bileklik takılarak izlenmesi, personelin takip edilmesi açısından mümkün bir uygulamadır. Bu şekilde iş talimatlarındaki süreç adımlarına uygun hareket edilip edilmediği tespit edilerek işyerinde üretim sürecinde oluşabilecek hataların ve gereksiz hareketlerin önüne geçilmesi ihtimali bulunmaktadır.

[613] Erdoğan, *İzleme ve Gözetleme,* s.140-142.
[614] https://www.theguardian.com/technology/2018/jan/31/amazon-warehouse-wristband-tracking, (10.07.2020).

F.Mobil Uygulamalar ile İzleme

Geliştirilen android tabanlı çalışan takip sistemleri ile işçilerin tüm faaliyetleri izlenebilmektedir. Bu şekilde cep telefonları üzerinden personel takibi mümkün kılınmaktadır. JAVA programlama dili kullanılarak ve nesne yönelimli çözümleme ve tasarım (Object-orientedanalysisanddesign, OOAD) yaklaşımı ile oluşturulan bu izleme sistemi ile üretkenliği arttırmak, maliyeti düşürmek, çalışan katılım kaydına anında erişim sağlanmak mümkün hale gelmiştir. Çalışanların genel performans güncellemelerine olanak tanınmakta, devam durumu izlenmekte ve işçi performanslarını hesaplamanın geleneksel yöntemini ortadan kaldırmaktadır[615].

2015 yılında Kaliforniya'da "Intermex" isimli bir şirkette çalışan Myrna Arias isimli işçiden işvereni cep telefonuna "Xora" isimli bir uygulamanın yüklenmesini ve telefonunun her zaman açık olmasını istemiştir. Bu şekilde işveren işçiyi 7 gün 24 saat izlemeyi talep etmiştir. Ancak, işçi görev başında olmadığı dönemlerde işverenin özel hayata müdahale ettiği uygulamayı telefonundan silmesi nedeniyle işten çıkarılmıştır. İşçi, işverenin gizlilik hakkına, eyalet çalışma yasalarına ve kamu politikasını ihlal ettiği gerekçesiyle dava açmıştır[616].

Koronavirüs salgını sürecinde evden çalışan işçilerin duygu durumlarının ölçülmesi için "Moodbeam" isimli bir bileklik geliştirilmiştir. Telefondaki uygulama ile bağlantılı olarak cihazın sarı ve mavi olmak üzere iki düğmesi bulunmaktadır. Çalışan sarı düğmeye bastığında mutlu, mavi düğmeye bastığında üzgün olduğunu ifade edecektir. Bu şekilde şirketler, evden çalışan işçilerin duygu durumları hakkında bilgi sahibi olabilmekte ve işçileri bu şekilde takip edebilmektedir[617].

Türkiye'de Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) COVID-19 nedeniyle işçileri arasında sosyal mesafenin sağlanması için "MESS Safe" isimli bir mobil uygulama ve bu uygulama ile uyumlu giyilebilir donanım geliştirmiştir. MESS Safe mobil uygulamasını, işçiler cep telefonlarına yüklemekte, anonim olarak kullanıcı profili oluşturmaktadır. Bluetooth tabanlı tercihen giyilebilir teknolojiler ile sosyal mesafe kuralları takip edilmekte

[615]Enefiok Etuk, Onwuachu Uzochukwu, "An Android based Employee Tracking System", **International Journal of Computer Applications**, Volume 153, No.3, (November 2016), s.31.
[616] Arias v. Intermex Wire Transfer, LLC.
[617]https://www.bbc.com/news/business-55637328, (20.01.2021).

ve işçileri bilgilendirilmektedir. Giyilebilir donanım askı ile boyuna asılarak veya işçinin kemerine takılarak kullanılabilir. İşveren, belirli analiz teknikleri ile işçilerin çalışmaları sırasında girdikleri etkileşimler hakkında işçilere ve işverenlerine bilgi sağlamaktadır. MESS Safe giyilebilir donanım ise işçilerin konsantrasyonlarını işlerine verdikleri sırada sosyal mesafe gereksinimlerini kolay bir şekilde sağlayabilmeleri adına geliştirilmiştir. İşveren, MESS Safe yönetim paneli ekranı ile işyerinde oluşabilecek iş sağlığı güvenliği risklerine karşı değerlendirme yapabilmekte ve gerekli tedbirleri alabilmektedir. Bu sistemin yararları: Bildirim mekanizması ile işçilerin işyerinde sosyal mesafelerini korumalarını sağlayarak şirket içi çalışan etkileşimlerinin daha iyi anlaşılarak güvenli bir çalışma ortamı sağlamak, giyilebilir teknolojiler veya telemedikal uygulamaları ile fiziksel temas kurmaksızın işyeri hekimlerinin işçilerin sağlığını takip edebilmesi, mobil uygulama üzerinden gönderilen bildirimlerle çalışanlara servise binmeden önce vücut sıcaklığını ölçmeyi hatırlatmak, işçilerin bulundukları bölgelerin veri tabanı oluşturularak geliştirilen algoritma ile kişi, zaman ve konum bazlı kesişim raporlamak, mobil uygulama üzerinden COVID-19 eğitimleri vermek, etkileşimleri ölçüp geriye dönük kontrol olanağı sağlayarak şirket içi sosyal mesafe gereksinimlerinin uygulanmasında ve mevcut çalışma mekanizmasında oluşan riskler konusunda önlemler alınmasına yardımcı olmak, sosyal mesafe konusunda farkındalığı arttırarak çalışanların günlük çalışma rutinlerinde sosyal mesafeleri konusunda farkındalık oluşturarak bilinçli bir şekilde hareket etmelerini sağlamak, hızlı ve kolay uygulanan çözümler sunarak her koşula uyum sağlamak, herhangi bir iş sağlığı ve güvenliği riski söz konusu olduğunda çalışanların sağlığını korumak adına gerekli sosyal ağ haritasının tespit edilmesine olanak vermek olarak sıralanmaktadır[618] .

Kanaatimizce işveren işçilerini takip edebilmek amacıyla bu gibi mobil uygulamaların kullanılması yönünde talimat verebilir. Günümüzde akıllı telefon ve tabletlere indirilen uygulamalarla personel devam kontrol sistemlerinin kullanılması giderek yaygın bir hal almaktadır. Bu şekilde QR kod tabanlı çözümlerin kullanımı, işverenler için işyerinin çıkarlarını korumak adına meşru kabul edilmelidir. Ayrıca mobil uygulamalarla, yukarıda detaylı olarak belirtildiği üzere, işçilerin sağlık durumlarının kontrol alınması da mümkün olmaktadır. Özellikle yaşanan salgın hastalık dönemlerinde işçilerden bu gibi uygulamaları indirerek işyerinde kullanmaları talep edilebilir. İşçiler de söz konusu talimata uymakla yükümlüdürler.

[618] https://mess-safe.com/, (E.T.23.06.2020).

G.Radyo Frekansı ile Tanıma Teknolojisi (Radio-Frequency Identification, RFID)

1.Genel Olarak

Radyo Frekansı ile Tanımlama (RFID), elektromanyetik alanları kullanan bir teknolojidir. Radyo frekans sistemini kullanarak otomatik tanıma ve veri toplamaya imkân sağlamaktadır. Bu teknolojinin dikkat çeken yönü benzersiz bir tanımlayıcının ve diğer bilgilerin herhangi bir nesneye, hayvana ve bireye bağlanması ve bu bilgiyi kablosuz bir cihaz aracılığıyla okumasına izin vermesidir. RFID yalnızca "elektronik etiket" ya da "elektronik barkod" olarak tanımlanmamakta, aynı zamanda internet gibi veri tabanlarına ve iletişim ağlarına bağlandığında, bu teknoloji potansiyel olarak her ortamda yeni hizmetler ve uygulamalar için güçlü bir yöntem sunmaktadır[619].

1940'lı yıllarda kullanılmaya başlanan bu sistem, etiketler (elektronik bilgi çipleri), etiket okuyucular, anten ve uygulama yazılımı ve bilgilerin depolandığı verilerden oluşmaktadır. Sistemin işleyişinde okuyucu alıcı anteni tarafından etiketin gönderdiği veriyi işler, haberleşme için geliştirilmiş yazılımı kullanarak veriyi işlemekte ve işlenen veriyi depolamak üzere veritabanına kaydeder. Okuyucu ve etiket arasındaki çakışmaların önlenmesi için ise çarpışma önleyici algoritmalar kullanılmaktadır. RFID etiketi ve RFID okuyucusu bileşenlerinden oluşan RFID sistemleri pasif (etkisiz), yarı pasif (yarı etkin) ve aktif (etkin) olmak üzere üç türden oluşmaktadır. RFID okuyucuları, nesneleri izleyerek etiketlerden bilgi almakta, radyo dalgaları etiketten okuyucuya veri transferi için kullanılmaktadır[620].

Küçük çiplerde veya etiketlerde depolanan verilerin kullanımını iletmek yoluyla bir okuyucuya uzaktan iletilebilen teknolojileri tanımlamak için kullanılan genel bir terimdir. Bu

[619] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52007DC0096&from=LT, (E.T.01.08.2020).
[620] Yusuf Oysal, Hüseyin Polat, Cüneyt Akınlar ve Efnan Şora, **Güvenlik Sistemleri,**Editör:YusufOysal, T.C.Anadolu Üniversitesi Yayını No:2489, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1460, 2012, s.56; https://www.techopedia.com/definition/26992/radio-frequency-identification-reader-rfid-reader (E.T.20.08.2020)

teknolojinin üç temel bileşeni vardır. Bunlar: Mikroçipe bağlı antenden oluşan RFID etiketi, RFID okuyucuları ve destekleyici veritabanı altyapısıdır[621].

Etiket, herhangi bir yere yerleştirilebilen bir okuyucu tarafından okunan benzersiz bir elektronik kod göndermektedir. RFID, otomatik olarak özellikle insanlar üzerindeki objeleri taramaktadır. Söz konusu etiketler, bazen bir kum tanesinin boyutunu dahi geçmeyen, küçük çiplerdir. Genellikle kısa mesafeler için kullanılan RFID, kullanılan radyo frekans ve etiketinin türüne göre bu etiketler birkaç kilometre öteden dahi okunmaktadır. Etiketler, kendi mikropil ve iletim sistemine sahip olup bazen okutulduğunda aktif hale gelmekte bazen de her zaman aktif kalmaktadır. RFID etiketleri ucuz olduğu için yaygın halde kullanılmaktadıır. Örneğin otoyol, metro[622] ve otobüs ücretlerini ödemek için kullanılan elektronik ödeme kartları, satıcılar tarafından hırsızlığa karşı kıyafetlere konulan etiketler, bavullara takılan akıllı bagaj kartları, maraton koşucuları tarafından ayakkabılarına takılan çipler[623], kayak kartlarına, sürücü belgelerine, öğrencilerin okul kartlarına entegre edilen modüller veya sağlık amacıyla ya da bazı özel alanlara girmek için, örneğin İspanya'nın Barcelona kentinde "VIP BajaBeach" adlı klübe gidenlerin ödemelerini deri altına yerleştirilen ve kişisel bilgileri içeren mikroçiplerle yapması gibi[624], insan ya da hayvanlara enjekte edilen ya da implante edilmektedirler[625].

Perakende sektöründe RFID kullanımın avantajları, işletme çapında alınan kararların makine öğrenimi ve yapay zeka ile çalışanlar dahil olmak üzere doğru envanter verileriyle yönlendirilmesi, mağaza yöneticileri ve çalışanların satışlar için uygun stokları bulundurabilmesi, mağaza içi yerleşimin gerçek zamanlı veriler ile yapılması, satış noktası etkinliğinin artması, çıkış kontrollerinde doğruluk, geliştirilmesi tersine lojistik faaliyetleri, raf ve depo seviyesinde daha doğru ve hızlı stok takibinin yapılması, stokların daha az zaman ve daha düşük maliyet ile takip edilmesi, mağaza çalışanlarının müşterilere daha iyi yardımcı olabilmesi, siparişlerde sağlanan doğruluk sayesinde talep tahminlerinde doğruluk ile açıklanmaktadır[626].

---

[621] Ari Juels, "RFID Security andPrivacy: A ResearchSurvey", **IEEE Journal on SelectedAreas in Communications**, Volume 24, No.2, (February 2006), s.382.

[622] Paris metrosunda kullanılan "Paris Navigo", Londra metrosunda kullanılan "London Oyster" ve Tokyo metrosunda kullanılan "Suica" kartları örnek olarak gösterilmektedir. **Radio-FrequencyIdentification (RFID), A Focus on Information Security and Privacy,** OECD Dijital EconomyPapers No.138, OECD Publishing, Paris, (2008), s.39.

[623]Bibby, s.4.

[624]https://www.milliyet.com.tr/pembenar/cuzdanlar-elimizde-174017, (20.07.2020).

[625]Popescul ve Georgescu, s.209.

[626] Alp Üstündağ, **Radyo Frekanslı Tanıma (RFID) Teknolojisinin Tedarik Zinciri Üzerindeki Etkileri**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi FBE, İstanbul, 2008, s.57.

İşverenler, radyo frekans taramalı mikroçipleri kullanarak işçileri takip edebilmektedir. RFID, iş sağlığı ve güvenliği açısından da olumlu faydaları olan bir teknolojidir. Örneğin Çin Halk Cumhuriyeti'nde madenlerde RFID teknolojisi ile yer altında iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınabilmektedir. İlk olarak 2007 yılı Temmuz ayında ülkenin Şandong bölgesinde Wanglou kömür madeninde kullanılan RFID sisteminin acil durumlarda hayat kurtarmaya yardımcı olduğu tespit edilmiştir. Sengupta ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada RFID sistemi kullandığında madende herhangi bir kaza olmadığı gözlemlenmiştir[627].

İşyerinde RFID teknolojisi ekipman ve envanteri izlemek, işyeri içinde departmanlar arasında güvenli erişim sağlamak, aktivite kalıplarını izlemek, güvenliği sağlamak için kullanılmaktadır[628]. İşçilerde RFID uygulamaları, deri altına enjekte edilen pirinç tanesi büyüklüğündeki mikroçiplerle (Yonga) mümkün olmaktadır. Dünya çapında işçilere implante edilen mikroçipler yaygınlık kazanmaktadır. 2017 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde Wisconsin'de bulunan "Three Square Market (32M)" firması çalışanlarına, gönüllük esasına göre, mikroçip takmaya başlamıştır[629]. Takılan çiplerle güvenlik kapılarının açılması, bilgisayarlara girmek, dinlenme odalarındaki otomatların kullanımında ödeme kolaylığı, kişisel sağlık bilgilerinin depolanması sağlanmaktadır. Mikroçipler, çalışanların adı, yaşı, kilosu, şirketteki pozisyonu ve kredi kartı bilgilerini içermektedir[630]. Çipler, işçileri takip etme amacı ile kullanılmamakta, yalnızca işçilerin davranışlarını incelemek ve verimliliği arttırmak için işverenlere veriler sağlamaktadır[631]. Şarj etme sorunu olmadığından ya da kaybolma ihtimali bulunmadığından avantajlı görünen bu mikroçipler bilgisayar korsanlarının saldırılarına açıktır[632].

Bazı şirketler, işçilerin sigara içme alanlarına girerken ve bu alandan çıkarken çiplerini okutmalarını talep ederek sigara içme molalarını ölçmektedir. Bu şekilde sigara alanında

[627]Arijit Sengupta, Shu Schiller ve Licai Wang, "Saving Lives: The Case of RFID-Based Personnel Tracking in a ChineseCoal Mine", **Productionand Inventory Management Journal**, Volume 45, No.1, (April 2009), s.55.
[628]Bibby, s.7.
[629]https://www.chicagotribune.com/business/blue-sky/ct-wisconsin-company-microchips-workers-20170801-story.html, (20.08.2020).
[630]https://lhsepic.com/1232/opinion/microchips-invade-employees-privacy/, (16.08.2020).
[631]https://iapp.org/news/a/embedded-chip-on-your-shoulder-some-privacy-and-security-considerations/, (20.08.2020).
[632]Joshua Z. Wasbin, "Examining the Legality of Employee Microchipping Under the Lens of theTranshumanisticProactionaryPrinciple", **Washington University Jurisprudence Review**, Volume 11, Issue 2, (2019), s.407.

geçirilen sürenin azaltılması için teşvikler verilmektedir[633]. Ayrıca işçinin tuvalette geçirdiği sürenin ölçülmesi, çipin GPS içermesi, GPS ile işçinin iş saatleri dışında da takip edilmesi, işçinin gittiği restoranların, eczanelerden aldığı ilaçların tespiti gibi hususlar da işçinin gizliliğini ihlal edecek boyuttadır. İşçinin özel hayatına ilişkin bilgilerinin işveren tarafından öğrenilmesi ya da bilgisayar korsanları tarafından ele geçirilme ihtimali konunun dezavantajlı boyutunu oluşturmaktadır[634].

COVID-19, işyerinde RFID kullanım alanını arttırmıştır. Örneğin işverenler, çalışanlarının ellerini hangi sıklıkla yıkadığını, kimlerle irtibata geçtiğini RFID yöntemiyle takip edebilmektedir[635].

Çalışanlara zorunlu çip takılması uygulamasının yasaklanmasının işyerlerinde verimliliği önemli ölçüde etkileyeceği, bu durumun ürün ve servislere olumlu olarak yansıyacağı ileri sürülmektedir. Bu nedenle işçilere çip takılması durumunda oluşan stres ile verimlilik arasındaki dengenin sağlanması gerekmektedir[636].

2.Bazı Ülkelerdeki Uygulama Örnekleri

İşçilere mikroçip takılması hususunda GDPR, zorunlu uygulamaları yasaklamaktadır. Düzenleme uyarınca işverenler haklı bir neden olmadıkça işçilere çip implante edilmesi yönünde bir talimat veremez. Haklı nedenler hususunda için bir örnek bulunmamakla birlikte GDPR'nin bazı maddeleri bu konuda yol gösterici olabilir. Tüzük'ün 47 no'lu resitalinde belirtilen dolandırıcılığı önlemek ve doğrudan pazarlama, 48 no'lu resitalinde belirtilen idari gözetim, 49 no'lu resitalinde belirtilen ağ ve bilgi güvenliği ve 50 no'lu resitalinde belirtilen olası cezai işlemlerin bildirilmesi GDPR'de ortaya konulan haklı menfaat örnekleridir. Ancak bu gibi durumlarda dahi tarafların menfaat dengelerinin korunması gerekmektedir. Ayrıca 155 no'lu resitalde işçinin geçerli rızası için gerekli olan hususların düzenlenmesini üye devletlere bırakmıştır. Ancak bu rıza özgürce verilmedikçe ciddiye alınmamaktadır. Bu çerçevede işçinin mikroçip takılmasına onay vermesinin, herhangi bir tereddüte yer vermeyen bir rıza olması gerekmektedir. Zorunlu çip takma uygulaması Avrupa Birliği'nde yasa dışı bir

[633]Wasbin, s.415.
[634]https://www.cnbc.com/2017/08/11/three-square-market-ceo-explains-its-employee-microchip-implant.html, (16.08.2020).
[635]https://www.rfidjournal.com/rfid-facilitates-safe-return-to-work-post-covid-19, (04.08.2020).
[636]Wasbin, s.411.

uygulamadır. Eğer işçi, çip takılmasına tereddütsüz onay verirse, bu durumda saklanan verilerin yüksek seviyede korunması gerekmektedir[637].

Amerika Birleşik Devletleri'nde ise işçilere çip takılması hususunda eyaletler arasında farklı uygulamalar bulunmaktadır. Bazı eyaletlerde işçilere çip takılmasını yasaklandığı görülmekle birlikte işçilere bazı eyaletlerde çip takılması konusunda baskı uygulanması ya da çip takılmasını reddeden işçiler için yeterli hukuki koruma bulunmamaktadır. Kaliforniya[638], Maryland[639], Missouri[640], Kuzey Dakota[641], Oklahoma[642], Wisconsin[643], Montana[644], Arkansas[645], Kolorado[646], Florida[647], Virginia[648],Georgia[649], Nevada[650], Michigan[651] ve Indiana'da[652] RFID cihazlarının takılması konusunda zorunlu uygulamalar yapılamayacağı kanunlarda düzenlenmiştir.

Kaliforniya Medeni Kanunu'nun 52.7 numaralı maddesinin a bendinde bir kişinin bir başkasını deri altına tanımlama cihazı yerleştirmeye zorlayamayacağı, mecbur bırakamayacağı, gereklilik olarak ileri sürülemeyeceği düzenlenmiştir. Maddenin h bendinde zorlama, mecbur bırakma veya gereklilik olarak ileri sürme hususları açıklanmış, psikolojik şiddet, tehdit, korkutma, misilleme, istihdam, terfi veya diğer istihdam faydaları olmak üzere veya makul bir kişinin başka türlü kabul edemeyeceği durumlarda herhangi bir özel veya kamu yararı gözetilerek rıza gösterilmesinin bu kapsamdaki sayıldığı belirtilmiştir[653]. Bu şekilde, örneğin kendisine çip takılması halinde terfi edebileceği söylenen işçiler koruma altına alınmaktadır. Kaliforniya'daki hukuki koruma, işverenlerin zorunlu çip takma uygulamalarının engellenmesi konusunda en güçlü hukuki düzenleme olarak anılmakta, 1964 Medeni Haklar Yasasında işçiyi koruyan düzenlemeleri yansıtmaktadır[654]. Indiana eyaletinde işverenlerin işçilere ya da kendisine iş başvurusunda bulunan adaylara istihdam edilmenin

[637]Wasbin, s.414.
[638]California Civil. Code § 52.7(a).
[639]Md. General Assemb. S.B. 944, Reg. Sess. (Feb. 5, 2018).
[640]Mo. Rev. Stat. § 285.035.1 (2008).
[641]N.D.Cent.Code§ 12.1-15-06.
[642]Okla. Stat. tit. 63, § 1-1430 (2011).
[643]Wis.Stat. § 146.25.
[644] S.B. 286.
[645] House Bill 1177.
[646] HB07-1082.
[647] SB2220.
[648] HB53.
[649] SB239.
[650] Assembly Bill No.226.
[651] HB5672.
[652]HB1143.
[653]California Civil. Code § 52.7(h)(4).
[654]Wasbin, s.411.

veya belirli bir pozisyonda çalışmanın ya da ek tazminat almanın ön koşulu olarak mikroçip taktırmaya zorlanması yasaklanmıştır[655]. Missouri eyaletinde ise revize edilmiş yasal düzenlemenin 18. başlığı altında çalışma ve endüstri ilişkileri 285.035 bölümünde işverenlerin, herhangi bir nedenle işçilere deri altı veya cerrahi olarak implante edilmiş bir mikroçip teknolojisi cihazı veya ürünü takılması konusunda talimat veremeyeceği düzenlenmiştir. Maryland eyaletinde 2018 yılı ekim ayından itibaren yürürlüğe giren mevzuatta fiziksel şiddet, tehdit, istihdamın gereği, kamu ya da özelin menfaati ve benzeri sebeplerle zorlayarak, zorunlu kılarak veya gerekli kılarak çip takılmasını yasaklamıştır. Kaliforniya ve Maryland'deki hukuki düzenlemelerin çip taktırmak istemeyen Amerikalı işçiler için temel koruma düzeyi olarak nitelendirilmesi gerektiği belirtilmektedir[656]. 2019 yılında Montana, Nevada ve Arkansas eyaletlerinde işçilerin yazılı rızası alınmaksızın çip takılamayacağı, çipin implante edilmesinden sonra işçinin talebi üzerine çıkarılması gerektiği, işçi işyerinden ayrıldıktan sonra veri iletiminin duracağı, hükümetin hiç kimseden çip implante edilmesini talep edemeyeceği kabul edilmiştir.

2020 yılında çıkartılan bir yasayla Michigan eyaletinde işverenlerin işçilere ve işçi adaylarına çip implante ettirmesi yasaklanmıştır. Ayrıca işverenlerin vücutlarına çip taktıranlar ile taktırmayanlar arasında ayrım yapılamayacağı da belirtilmiştir.

İşçiler kendilerine çip takılması konusunda isteğe bağlı olma ile zorunlu tutulma durumları arasındaki çizgi net değildir. İşveren, işçilerine çip implante edilmesi operasyonundan önce bir onay formu imzalatarak, çipin yaratacağı alerjik reaksiyon ya da kurulum hatalarındaki sorumluluktan kurtulmaya çalışmaktadır[657].

ABD'de 21 Kasım 2009'da yürürlüğe giren Genetik Bilgiye Dayalı Eşit Davranma Kanunu (Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008-GINA) iş yerinde çalışan işçi sayısının 15'den fazla olması halinde uygulanma alanı bulmaktadır. Sağlık sigortalarında ve iş yerlerinde genetik bilgilere ulaşılması ve bunların kapsamının uygulama alanı bulduğu mevzuat işçi ya da ailesi hakkında genetik bilgi istemek, zorunlu tutmak ya da satın almak kural olarak yasaklanmıştır. Düzenleme işçilerin genetik bilgilerinden dolayı ayrımcılığa uğramalarını engellemek amacıyla hazırlanmıştır. Mevzuat, iş hukuku açısından önemi

[655]https://openstates.org/in/bills/2020/HB1143/, (16.08.2020).
[656]Wasbin, s.412.
[657]https://iapp.org/news/a/embedded-chip-on-your-shoulder-some-privacy-and-security-considerations/, (20.08.2020).

genetik bilgilerden dolayı işçiler arasında ayrım yapılmasını yasaklamaktadır. Kural olarak işçiden ve ailesinden genetik test yaptırmasının istenemeyeceği düzenlenmiştir. İşe alım, tazminat, çalışma sürelerinin tespiti, fesih durumlarında işçilere genetik test yapılmasını önlemek ya da yapılan testlerin sonuçlarından dolayı ayrımcı muamelelerin önüne geçilmiştir. Ancak bu kuralın istisnaları mevcuttur. Bunlar, işverenin bir iyileştirme programının parçası olarak sağlık ya da gen hizmeti önermesi, işçinin önceden bilerek gönüllü olarak yazılı yetki vermesi, genetik bilginin kişilerin kimliğini belli etmeyecek şekilde toplu olması, işverenin işçinin aile sağlığı geçmişini kanunlardan kaynaklanan yükümlülüğü yerine getirmek için talep etmesi, işverenin tıbbi veri veya mahkeme kararları dışında gazete, dergi, sürekli yayın ve kitap gibi ticari ve halka açık olan belgeleri satın alması, genetik bilgi kimyasal maddelerin biyolojik tesiriyle ilgili gen gözetim kontrolünde işveren tarafından işçiye yazılı olarak bildirilmek ve işçinin izni ile kullanmaktır[658]. Bu düzenleme mikroçip takılması konusunda da uygulanabilir bir düzenlemedir. Düzenlemenin 207 (a) (1) maddesinde belirtilen zararların giderilmesine ilişkin hususların da uygulama alanı bulacağı belirtilmektedir[659].

RFID uygulamaları Alman hukuku açısından incelendiğinde, BDSG § 28 uyarınca çalışanın sürekli izlenmesi için çip kullanılması kabul görmemektedir. Bu durumun istisnasını özel güvenlik oluşturmaktadır. Bu durumda gizli olmayan işçinin bildiği açık ekipmanlara çip takılabilir. Örneğin güvenlik personelinin devriye olarak gezdiği durumlarda RFID uygulamaları görülebilir[660]. BDSG § 4 Abs.3 hükmü uyarınca, işçinin çip takıldığı konusunda ve BDSG §6c uyarınca işlenecek veriler hakkında bilgilendirilmesi gerekir. Kural olarak gizlice takılmış çipler hukuka aykırıdır. Ancak bu durumun istisnasını, çalışanın bir suç işlemesi ya da hukuka aykırı davranışının tespit edilmesi için son çare olarak başvurmak oluşturmaktadır[661].

Bu konuda henüz Türkiye'de yaygın bir uygulaması olmamakla birlikte çalışanların RFID etiketleme sistemleriyle takip edilmesi hususundaki talimatların işçinin özel yaşamının gizliliğine saldırı oluşturduğu yönünde görüşler mevcuttur[662]. İşverenler, işyerinde RFID

[658]Sec 202.
[659]Dario A. Rodriguez, "Chipping at Work: PrivacyConcernsRelatedtotheUse of Body Microchip ("RFID") Implants in theEmployer-EmployeeContext", **Iowa LawReview**, Volume 104, Issue 3, (March 2019), s.1610.
[660] Oberwetter, s.612.
[661] Anja Mengel, **Compliance und Arbeitsrecht**,Verlag C.H.Beck München, 2009, Teil 2., Kapitel 7, Rn.49,50.
[662]Örneğin Birleşik Krallık'ta Genel Ticaret Sendikası (GMB), perakende sektöründe işçilerin bileklerine ya da parmaklarına üzerinde RFID etiketleme sistemi olan cihazları takmalarına itiraz etmiş, bu yöntem ile işçinin depo içinde bir alandan diğer alana ne kadar süre içinde gittiği, işçinin tuvalette geçirdiği zamanın, tuvalete gideceği zamanın, çalışma arası için geçireceği zamanın da takip edildiği, bu koşullar altında çalışmanın insani bir durum olmadığı, bu durumun işçinin gizliliğine saldırı

alıcıları ile topladıkları işçilere ait bilgileri korumak ve işçilerin mahremiyetini güvence altına almak zorundadırlar. Ayrıca topladıkları verileri işyeri faaliyetleri ile sınırlı tutmalıdırlar[663]. Kanaatimizce işveren bazı sektörlerde işçinin işe uygun davranıp davranmadığını tespit etmek amacıyla, deri altına olmamakla birlikte, çalışanların sürekli olarak yanında bulundurmaları gereken eşyalara örneğin işyerinde kullandıkları kurumsal kartlara çip yerleştirerek onları takip edebilir. Bu konuda işverenin meşru bir menfaati bulunmaktadır. İşveren işçiye söz konusu RFID etiketi hakkında detaylı bilgi vermeli ve amacını açıklamalıdır. İşçiden gizli olarak etiket uygulamalarına ise Alman hukukundaki örnekte olduğu gibi ancak zorunlu hallerde son çare olarak başvurulmalıdır.

III. TÜTÜN ÜRÜNLERİ, ALKOL TÜKETİMİ VE UYUŞTURUCU MADDE KULLANILMAMASINA YÖNELİK TALİMATLAR

İşçinin bağımlılık yapan maddeleri kullanması, özel yaşamına ilişkin bir husus olarak değerlendirilmekle beraber, işçinin çalışma performansını ve kendisine Kanunlarla veya sözleşmeyle verilen görevleri yerine getirmesini olumsuz etkileyebilir ya da işyerinde iş kazalarına yol açabilir. Özellikle bireyin iradesini kaybedecek şekilde içki içmesi, işyerleri açısından önemli bir sorun teşkil etmektedir. Alkolik işçilerin yanı sıra uyuşturucu madde kullanan ya da nikotin bağımlılığı olan işçiler de işyerinde çalışma koşulları açısından zorluklar yaratmakta, yapmakla yükümlü oldukları iş için yeterli ilgiyi göstermekte sorun yaşamaktadırlar.

Bağımlılığının etkileri, sadece yapılan iş üzerinde değil işçinin müşteriler, çalışma arkadaşları ve işveren üzerinde de olumsuz etkiler yaratmaktadır. İşçilerin aldıkları alkolün etkisiyle sataşmak, hakaret etmek ya da saldırıda bulunmak gibi davranışlar göstermeleri durumunda çalışma barışı olumsuz etkilenecek, iç ve dış müşterilere zarar verecektir. İşçilerin bağımlı oldukları maddelere çalışma saati içinde ulaşamamaları halinde takınacakları sinirli ve saldırgan tutum, çalışma yaşamında işverenlerin kendilerine karşı negatif bir yaklaşım içinde bulunmalarına sebebiyet verecek, işçilerin aldıkları eğitim veya sahip olduğu uzmanlığın görmezden gelinmesi ile sonuçlanacaktır.

---

teşkil ettiğini belirterek itiraz etmektedir. https://www.personneltoday.com/hr/union-calls-for-halt-to-rfid-tracking-of-workers/ , (01.08.2020).

[663]Wasbin, s.419.

Alkolizim, bireyin beden ve ruh sağlığını, aile, sosyal ve iş uyumunu bozacak derecede sık ve fazla alkol alma ve alkol alma isteğini durduramama ile beliren bir bozukluktur. Bir başka anlatımla, aşırı ve sürekli alkol tüketimine olan fiziksel ve pisişik bağımlılığı sonucunda, durumunu en iyi şekilde anlamasına rağmen alkol kullanımından vazgeçememe veya azaltamama, alkolizim olarak kabul edilir[664].

Bağımlılık kavramı günümüzde hem iş hayatının hem de gündelik sosyal hayatın çözülmeyi bekleyen önemli sorunlar arasında gösterilmektedir. Buna koşut olarak *"bağımlılık nedir"* sorusuna farklı yaklaşımlar geliştirilerek açıklanmaya çalışılmıştır. Örneğin daha çok alkol kullanımı üzerinden yürütülen 17. yüzyıldaki bağımlılık algısı ahlaksızlık ile eş değer tutulmuştur. Özgür iradeye ket vuran ve bağımlılık yaratan maddelerin bilinçli kullanımı, tıpkı hayvanlarda olduğu gibi dürtüleriyle hareket eden canlı seviyesine insanı indirgemesi ve davranışsal aşırılıkları doğurması bakımından ahlaksız olarak görülmüştür. Bağımlılık yaratan maddelerin bilinçli kullanımı bu açıdan tedaviyi değil cezalandırmayı hak eden olumsuz alışkanlık olarak değerlendirilmektedir. 19. yüzyılda ise bağımlılık algısı olumsuz alışkanlık davranışından, kullanıcılarının birer kurban olarak görüldüğü bir hastalığa dönüşmüştür. Bağımlılığın hastalık olarak görülmesi tabiatıyla hastalığın tedavisini gerekli kılmış ve bağımlılık yapan maddeler yasaklanmıştır. Bu bakımından bağımlılığın sorumlusu birey değil bağımlılık yapan maddenin kendisi olarak görülmüştür. Ancak bu görüş 20.yüzyıldaki liberal akımın etkisinde, sorumluluk bireye atfedilerek bağımlılık yapan sigara, alkol çeşitli maddelerin satışı yeniden legal hale getirilmiştir. 20.yüzyılın son periyodunda yaklaşık 1970'lerden sonra bağımlılığın davranışsal yönüne dikkat çekilmiştir. Buna göre bağımlılık, bireylerin sosyal çevresinden öğrenilebileceği bir davranıştır. Sigara, alkol veya uyuşturucu madde kullanımının doğurduğu aşırılıklar biyolojik ve kimyasal reaksiyonların bir sonucu değil bireyin yaşadığı sosyal çevrenin ve yetiştirilme tarzının bir sonucu olarak görülmüştür. Bağımlılıktan kurtulabilmek 17. yüzyıl anlayışına göre doğrudan cezalandırmayı, 20.yüzyıl anlayışına göre biyomedikal tıbbın ilaç ve rehabilitasyon seçeneklerine başvurmayı, 1970'lerden sonra da bunların yanı sıra daha çok psikolojik ve sosyolojik araçları kullanmayı gerekli kılmaktadır[665].

[664]Yargıtay 9.H.D. 21.04.2008 E. 2007/31257 K. 2008/9580, www.legalbank.net, (10.09.2020).
[665]Jane Ogden, **Sağlık Psikolojisi**, Çeviri Editörü Doç. Dr. Gülay Dirik, Beşinci Basımdan Çeviri, Nobel Yayınevi, Ankara, 2016, s.73-75.

Alkol ve uyuşturucu bağımlılığı, bir kimseye ya da bir şeye destek, işlev veya hayatta kalmak için ihtiyaç duymak ya da bağımlı olmak olarak açıklanmaktadır. Bu kapsamda değerlendirilmesi için iyi hissetmek ya da bir şeylerden kaçınmak için tekrarlayan dozlarda madde alınması gerekmektedir[666]. Amerikan Personel İdare Bürosunun (Office of Personel Management) yaptığı tanıma göre ise alkolizm, çevresel faktörlerin gelişimini ve tezahürünü etkilediği genetik ve psikolojik bir kronik hastalık olarak nitelendirilmiştir. Amerikan Ulusal Alkol Bağımlılığı ve Alkolizm Enstitüsünün verileri uyarınca 13 yetişkinden biri (yaklaşık 14 milyon) alkol bağımlısıdır. Birçok yetişkin de alkolizm sorunu ile karşı karşıyadır. Bu durumun, üretkenlikte düşüşe, sağlık harcamalarında artışa, trafik kazalarına ve kişisel trajedilere sebebiyet verdiği açıklanmıştır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde işyerinde alkolizm ve alkol tüketimine ilişkin olarak yapılan harcamaların yıllık 33 milyon ile 68 milyon dolar arasında değiştiği gözlemlenmektedir[667].

A.Tütün ve Benzeri Bağımlılık Yaratan Maddeleri Kullanma Yasağı

İşveren, işin ve işyeri gereklerinin haklı kıldığı hallerde ara dinlenmesi ve belirli alanlar dışında işveren yönetim hakkına dayanarak sigara içmeyi yasaklayabilir[668]. Bireysel ve toplu iş sözleşmelerinde işyerinde ve işin görülmesi sırasında açık alanlarda sigara kullanımına ilişkin düzenlemelere yer verilebilir. Önemli olan husus, verilen talimatların dürüstlük kuralına uygun olmasıdır. İşverenin sigara kullanımının yasaklanması konusunda, işçinin dikkatinin dağılması suretiyle veriminin düşmesi nedeniyle doğabilecek ek maliyetler, işyerinin niteliği, müşteri ilişkilerinde işletme imajının zedelenmemesi ve mal güvenliğinin sağlanması açısından yangın çıkmasının önlenmesi gibi haklı nedenleri bulunmalıdır[669]. Ancak, işverenin menfaati gerektirmediği halde iyiniyet kurallarına aykırı olarak talimat getiremez. İşin türü ve niteliği gereğince sigara içilmesi işin görülmesinde herhangi bir olumsuz etki yapmadığı veya işyerinin açık kısımlarında, bahçede veya işyeri güvenliği için yangın tehlikesinin bulunmadığı durumlarda sigara yasağı getirilemez, ancak sözleşmede sigara içme yasağına ilişkin düzenlemelere yer verilebilir[670].

---

[666]**Management of alcohol- and drug-relate dissues in the workplace**. An ILO code of practice Geneva, International Labour Office, 1996, s.2-3.

[667]https://www.opm.gov/policy-data-oversight/worklife/reference-materials/alcoholism-in-the-workplace-a-handbook-for-supervisors/, (27.09.2020.)

[668] Taşkent, s.95.

[669] Ekonomi, s.126; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s.316; Zeki Okur, "İş Hukuku'nda İşçinin Sigara İçme Özgürlüğü ve Sınırları", **Kamu-İş**, C.10, S.2, (2008), s.8; Aydın, s.122; Tuncay Kaplan, *Kişilik Hakları*, s.44.

[670] Ekonomi, s126.

İşyerinin imajının korunması da işverenin haklı menfaati olarak görülebilir. Örneğin, tütün bağımlılığı ile mücadele eden bir dernek çalışanına tütün ürünlerini kullanmaması konusunda talimat verilebilir. Aynı şekilde bir lokanta, çalışanlarına üzerlerindeki işyeri kıyafeti ile sigara içmelerini yasaklayabilir. Bir aşçının üzerinde iş kıyafeti ile sigara içmesi ve bu durumun müşteriler tarafından görülmesi işyerinin imajı için olumsuz sonuçlar doğuracaktır. Müşteriler, mutfak hijyeninin sağlanması konusunda şüpheye düşeceklerdir. Aynı şekilde yemeğin servisini yapan garsonlara mesai sırasında sigara kullanmamaları yönünde talimat verilerek, müşterilerin sigara kokusundan rahatsız olmalarının önüne geçilebilir. Eğitim kurumlarında çalışanların için de sigara kullanmalarının yasaklanmasına yönelik talimat verilebilir. Bu şekilde öğrencilerin rol model olarak gördüğü başta eğitimciler olmak üzere tüm okul personelinin mesai saatleri içerisinde sigara içmeleri yasaklanarak öğrenciler korunmaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü'nün 2003 yılındaki Genel Kurul toplantısında üye ülkelerin oy birliği ile kabul edilen Tütün Kontrolü Çerçeve Sözleşmesi'nin 8. maddesinde sözleşmeye taraf olan devletlerin işyerinde kapalı alanlarda tütün dumanına maruz kalınmasına karşı gerekli korumayı sağlayacakları düzenlenmiştir. Bu şekilde sigaraya maruz kalan pasif içicilerin korunması için gerekli yasal, idari ve diğer önlemlerin alınması gerektiği teminat altına alınmıştır[671].

ILO'nun konu ile ilgili yayınladığı uluslararası sözleşmeler ve tavsiye kararları bulunmaktadır[672]. ILO, işçileri tütün ürünlerinin zararları konusunda bilgilendirip eğiterek dumansız işyerleri yaratılmasını amaçlamaktadır. Bu şekilde işyerinde sigara kullanımının yaratacağı muhtemel iş kazalarına ve meslek hastalıklarından kaçınılacaktır[673].

İşde Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 89/391/EEC Sayılı Konsey Direktifi'nin[674] ilk maddesinde belirtildiği üzere işveren işçilerin sağlık ve güvenliğinin iyileştirilmesi için önlem almaktır. Direktif, kendine özgü özellikleri olan silahlı kuvvetler, polis teşkilatı ve sivil savunma dışında kamu ve özel tüm

[671] Nazmi Bilir, "Tütün Kontrolü Çerçeve Sözleşmesi ve Türkiye: Bir Başarı Örneği", **Güncel Göğüs Hastalıkları Serisi**, 4 (1), 2016, s.8.
[672]Mesleki Kanser Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı, Çalışma Ortamı (Hava Kirliliği, Gürültü ve Titreşim) Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı, İş Güvenliği ve Sağlığı Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı, Mesleki Sağlık Hizmetleri Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı, Asbest Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı.
[673]https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_117691/lang--en/index.htm,(29.07.2021).
[674] OJ No. L 183, p. 1 v. June 29, 1989.

ekonomik sektörlere (sanayi, tarım, ticari, idari, hizmet, eğitim, kültür, boş zamanı değerlendirme vb.) uygulanmaktadır. 18.07.1989 tarihli Konsey kararında ise kamuya açık alanlarda ve ulaşım sektöründe sigara içilmesi yasaklanmıştır[675]. Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik'te de açıkça işyerinde sigara içilmesine dair düzenlemelere yer verilmemiştir[676]. 92/104/EEC sayılı Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartlarına İlişkin Direktifte[677] ise yalnızca yangın ve patlama riski olan işyerlerinde sigara içilmesi yasaklanmıştır.

Alman hukukuna göre pasif içici konumunda kalan işçilerin halk sağlığı ve güvenliği standartlarıyla bağlantılı olarak işverenin yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu yükümlülüklerinin içeriğini belirleyen §618 BGB ile bağlantılı olarak §5 ArbStättV ve GewO' da işverenin sigara içmeyen işçilerin sigara dumanının vereceği zararlardan korunması için gerekli önlemleri almakla yükümlülüğüne yer verilmiştir[678].

İşyerinde sigara içen işçi ile sigara içmeyen işçi ve işveren arasında üçlü bir hukuki ilişki ortaya çıkabilmektedir. İki işçinin de menfaatleri farklıdır. Alman hukukunda İşyerleri Tüzüğünün (Arbstättv) 5. bölümünde sigara içmeyen işçilerin korunmasına ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir. Tüzük uyarınca işveren, sigara içmeyen işçilerin, sigaranın zararlarından etkin bir şekilde korunması için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Gerektiğinde, işveren işyerinde genel bir sigara kullanma yasağı getirmeli ya da işyerinin belli alanlarında sigara içilmesini yasaklamalıdır. İşveren gerekli teknik veya organizasyonel önlemleri alarak sigara kullanmayan çalışanları korumak için şirketin niteliğine ve istihdamın türüne uygun çalışma alanları düzenlemelidir. İlgili düzenlemeyle bağlantılı olarak BGB § 618'de sigara kullanmayan işçilerin dumansız bir işyerinde çalışabilmeleri kanuni bir güvence altındadır. Bu şekilde pasif sigara içici konumunda bırakılan işçiler korunmasının yanı sıra işyerinde oluşacak yangınların önlenmesine, ürünlerin kirlenmemesine ve iş performansını yoğunlaştırmaya yardımcı olunur. Ancak tüm bu önlemler alınırken, sigara içen işçilerin haklarının da korunması gerekmektedir[679]. BetrVG üçüncü kısım sosyal konular başlığı altındaki § 87 (1) uyarınca işveren, yasal düzenlemeler ya da iş performansının olumsuz etkilenmesi söz konusu olmadıkça sigara içmeyen işçilerin korunması için alınacak önlemler

[675] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:C:1989:189:FULL&from=FR, (E.T.29.01.2021).
[676] OJ No. L 196, p. 1 v. July 26, 1990.
[677] OJ No. L 404, p. 10 v. December 31, 1992.
[678] BAG, Urteil vom 10.5.2016 – 9 AZR 347/15.
[679] Günter Schaub ve diğerleri, §53 Rn.34.

hakkında işyeri çalışan temsilciliği ile birlikte karar almalıdır. Bu çerçevede BetrVG § 75 ve GG m.2/1 ile uyumlu olacak şekilde ölçülülük ilkesi uyarınca sigara içmeyen işçilerin korunması için bazı düzenlemeler yapılabilir. Örneğin dışarıda sigara içmenin yasaklanması gibi genel bir yasak yerine sigara içen işçilerin görmezden gelinmemesi, dışarıda sigara içen işçilere uygun bir yer tahsis edilmesi, olumsuz hava koşullarından korunmaları için koruma ve oturma yeri sağlanması, işçilerin kötü hava şartlarına maruz bırakılmaması gerekir[680].

Türk hukukunda 4207 sayılı Tütün Ürünlerinin Zararlarının Önlenmesi ve Kontrolü Hakkında Kanun[681]'a göre, tütün ürünlerinin koridorları dahil olmak üzere her türlü eğitim, sağlık, üretim, ticaret, sosyal, kültürel, spor, eğlence ve benzeri amaçlı özel hukuk kişilerine ait olan ve birden çok kişinin girebileceği (ikamete mahsus konutlar hariç) binaların kapalı alanlarında tüketilmesi yasaktır (m. 2/I-b.(b)). Aynı yasak, özel hukuk kişilerine ait olan lokantalar ile kahvehane, kafeterya, birahane gibi eğlence hizmeti verilen işletmeler açısından da söz konusudur (m. 2/I-b. (d)). Bu yasak, açıkça iş hukukunun yer itibariyle uygulama alanını teşkil eden işyerlerini de kapsamaktadır. Otelcilik hizmeti verilen işletmelerde, tütün ürünleri tüketen müşterilerin konaklamasına tahsis edilmiş odalar oluşturulabilir (m. 2/III).Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik[682], Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği[683], Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik[684], Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik'te[685] de sigara içme yasağı öngörülmüştür.

Mevzuatta açık alanlarda sigara içme yasağı getirilebilmesine yönelik bir düzenlemeye yer verilmediğinde eğer bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde de bu konuda bir hüküm yoksa işveren yönetim hakkına dayanarak somut olayın özelliğine göre sigara içme yasağı getirebilir. Örneğin yangın tehlikesinin bulunduğu işyerlerinde, can ve mal güvenliği açısından işveren sigara içilmesine yasak getirebilir. Ayrıca, parlayıcı, patlayıcı hammadde ya da ürünlerin olduğu yerlerde işveren hem işçileri koruma ve gözetme borcu hem de 6331 sayılı Kanun m.4 ve m.5 hükümlerinin bir sonucu olarak sigara içme yasağı getirebilir[686].

---

[680]BAG, Urteil vom 19. 1. 1999 - 1 AZR 499/98 (LAG Hamburg Urteil 5. 12. 1997 3 Sa 11/97).
[681] 07.11.1996 tarih ve 4207 sayılı "Tütün Ürünlerinin Zararlarının Önlenmesi ve Kontrolü Hakkında Kanun", R.G.26.11.1996 tarih 22829, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4207.pdf, (12.10.2020).
[682]30.04.2013 tarih ve 28633 sayılı RG.
[683]19.09.2013 tarih ve 28770 sayılı RG.
[684]25.01.2013 tarih ve 28539 sayılı RG.
[685]06.08.2013 tarih ve 28730 sayılı RG.
[686] Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s.316-317.

Hostes, garson veya sinema ve tiyatrolarda çalışan yer göstericiler açısından mesleki formasyon şartı olarak sigara içmemelerine yönelik bir yasak getirilmesi mümkündür[687].

Tüm sektörlerde sigara kullanımının yasaklanması ve bu hususun disiplin kuralları çerçevesinde değerlendirmesi, işçinin kişilik hakları içinde yer alan özgürlükleri ile açıkça çatışmaktadır. İşverenin getireceği sınırlamalar, makul ve dürüst bir işverenden beklendiği şekilde Anayasanın 13. maddesinin birinci fıkrası ile Medeni Kanun'un 24. maddesinin ikinci fıkrası ile uyumlu olmalı[688] ve başkalarının özgürlüklerini sınırlandırırken sigara içenlerin özgürlüğünü en az kısıtlayan yöntem tercih edilmelidir[689].

Sigara içmek isteyen işçiler, sigara içmek için ayrı bir bölüm talep edebilirler. Eğer işveren, işyerindeki kapalı alanların dışında işçilerin sigara içebilmesi için yer tahsis ederse, işyerinde uygulanan sigara içme yasağı işçilerin kişilik haklarını ihlal etmeyen bir talimat olacaktır[690]. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri açısından örneğin fabrika binası dışında ancak fabrika sahası içinde bir sigara içme yeri tahsis edebilir. Bu çerçevede Yargıtay, sigara içen işçinin işverence kendisine tahsis edilen bölümün dışında ve yangın tehlikesi taşıyan bir bölgede sigara içmesini, haklı fesih sebebi olarak değerlendirmektedir[691].

Ancak bu durumun aynı zamanda, sigara içen işçileri daha ayrıcalıklı bir konuma getireceği ve işyerinde huzursuzluklara neden olabileceği ileri sürülmektedir. Bunun yanı sıra, sigara içmeyen işçiler işverenden sağlıklarının korunması bakımından işyerinde gerekli önlemlerin almasını da talep edebilirler[692]. Örneğin, tütün ürünleri tüketimi, yalnızca tespit edilen belirli yerlerle sınırlandırılabilir[693]. İşyerinde açık alanlarda sigara kullanımının yasaklanması, açık havada sigara kullanımının bir başkasının sağlığını tehdit etmediği için elverişlilik ilkesine aykırı olduğu yorumlanmaktadır[694].

---

[687] Demir, s.172.
[688] Aydın, s.118,124.
[689]Gözler, s.53.
[690] Tuncay Kaplan, *Kişilik Hakları*, s.44.
[691] Kararda "Yeni İşe Giren Personel İçin Teknik Güvenlik Talimatı ve Dikkat Edilecek Konular" başlığı altında "Fabrikada çalışma alanı dışına çıkmadan veya sigara içilmesi yasaklanmış mahallerden çıkmadan sigarayı ağzına dahi koymayın. Elinizde yakmasanız bile çakmak veya kibrit bulundurmayın ceza görürsünüz." talimatına yer verilmiştir. Karşı oy gerekçesinde sigara içilen yerin sigara içilmesi yasaklanan yer olmadığı gibi fabrika dışında yemek molası sırasında sigara içmesi herhangi bir tehlike veya zararın meydana gelmesine yol açmadığı belirtilmiştir. Yargıtay 9.H.D. 02.11.2004 E.2004/1834 K.2004/24692, www.legalbank.net, (09.09.2020)
[692] Okur, s.9
[693] Arslan Durmuş, s.155.
[694] Kemal Gözler, "Sigara İçme Özgürlüğü ve Sınırları Özgürlüklerin Sınırlandırılması Problemleri Açısından Sigara Yasağı", **Ankara Barosu Dergisi**, S.1, (1990), s.52.

İşveren, çalışanların kişilik haklarına dair sınırlamalar çerçevesinde sigara tüketime dair yasaklamalara uyulup uyulmadığı hususunu denetlemek için, yukarıda detaylı olarak açıkladığımız, izleme ve gözetleme faaliyetlerine başvurabilir[695].

B.İçki ve Uyuşturucu Madde Kullanma Yasağı

İşyerinde alkol bağımlılığının önlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği açısından önemli bir husustur. Alkol kullanımının çalışma performansının düşmesine neden olması, işyerlerinde alkol kullanımına ilişkin politikaların geliştirilmesine yol açmıştır[696]. ILO, işçilerin alkol ve uyuşturucu bağımlılığına ilişkin bu sorunun çözümüne yönelik mekanizmaların geliştirilmesi gerektiğini belirtmektedir. Bu şekilde işverenin iş sözleşmesini feshetmek yerine işçiyi kazanmaya yönelik çalışmalarda bulunması gerekmektedir. İşveren, işyerinde çalışan işçilere alkol ve uyuşturucu madde kullanımının sağlığa zarar verdiğini iletmeli, bağımlılığı olduğunu tespit ettiği işçilerine danışma, tedavi ve rehabilitasyon gibi imkanları sunmalıdır. Ancak işçi söz konusu yöntemlere cevap vermezse bu durumda işveren işçiye uygun bir disiplin cezası verebilecektir. Bu ceza, işçi ve işçi temsilcileri ile yapılan müzakere sonucunda verilecektir. Bu şekilde işçiler yasaklanan şeyi ve yasağın ihlali sonucunda uygulanacak yaptırımı açıkça bileceklerdir[697].

ILO' ya göre, işverenlerin üzerine düşen yükümlülükler işyerinde uygulanabilir kurallar çerçevesinde oluşturulmuş güvenli ve sağlıklı bir işyeri sağlamak, iş kazalarından korumak ve iş güvenliğini sağlamak için kapsayıcı bir alkol ve uyuşturucu madde politikası izlemek, işverenlerin yönetim süreçlerinde işçileri memnun edecek ve stresli olmayan, psikolojik ya da mental sıkıntılara yol açamayacak bir çalışma ortamı hazırlaması, alkol ve uyuşturucu maddelere yönelik olarak konulan kurallar hakkında işçilerin bilgilendirilmesi ve bu hususlar üzerinde tartışılması, konunun uzmanlarına danışılması ve yasal olmayan madde kullanımına ilişkin kolluk ile işbirliği içinde olmaktır. İşçiler de alkol ve uyuşturucu kullanımının önlenmesine ilişkin olarak işverenle iş birliği içinde olmalı, işvereni alkol ya da uyuşturucu kullanımına sebebiyet verebilecek işyeri koşullarına ilişkin olarak uyarmalı ve bağımlı işçiler için tedavi yolları önermeli, işverenin koyduğu kurallara uymasının yanı sıra

[695] Erdoğan, *İzleme ve Gözetleme,* s.142.
[696]Cebeci, Dilşad Save/Karavuş, Melda/Aytaçlar, Sema/Hayran, Osman, "Fabrika İşçilerinde Alkol Kullanımı", http://www.dusunenadamdergisi.org/tr/DergiPdf/DUSUNEN_ADAM_DERGISI_e0dd6d9c1ff24251a001a106c80f7356.pdf, (27.09.2020).
[697]ILO, 1996, s.20.

alkol ve uyuşturucu madde bağımlılığının önlenmesi için uygulanacak programlarda görüş bildirmelidir. Ancak tüm bunların yanı sıra ILO, işçilerin özel hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahip olduklarını ve alkol veya uyuşturucu madde kullanımına ilişkin olarak yapılan müdahalelerin sınırlı, makul ve haklı gerekçelere dayalı olması gerektiğini belirtmiştir[698].

İşyerinde alkol ve uyuşturucu madde kullanımının önlenmesi için bazı sınırlamalar getirilebileceğini düzenleyen ILO, işçilerle ve temsilcileri ile görüşüldükten sonra işin niteliği, ulusal, kültürel ve sosyal yapıya bağlı olarak işyerindeki yönetim kademesi hem de işçiler için alkol satışının yasaklanabileceği ya da sınırlanabileceği belirtilmiştir. Ülkede satışı serbest olan ve tedavi amaçlı kullanılan ilaçlardan dolayı işçi zarar gördüğünde, bu hususta işyerini haberdar etmeli ve işyerinde çalışamayacağını bildirmelidir. Sağlık personeli tarafından tekrar iş için uygun olduğuna karar verilirse işçi işe geri dönebilecektir. İşçinin yasadışı bir maddeyi kullanması durumda ise işveren durumu derhal ilgili makamlara bildirmelidir[699].

1.İşyerinde Mesai Saatleri İçinde

İşyerinde mesai saatleri saatleri içinde alkol kullanımını yasaklayabilir. Bu konuda işçinin işe sarhoş gelmesi halinde işçinin amiri işçiyi işe çalışmaktan alıkoyabilir. İşçinin söz konusu çalışamadığı durumlarda ücretinden kesinti yapılabilir ve işçi alkol kullanımının bir sonucu olarak kaza geçirmesi halinde işçiye söz konusu rahatsızlığı nedeniyle ödeme yapılmayacağı kararlaştırılabilir[700]. Uygulamada işyerinde alkol kullanımına izin veren işyeri kuralları olduğu da görülmektektedir. Örneğin Google, işyerinde alkol tüketimini bu durumun işyerinde performans bozukluğuna veya uygunsuz davranışlarına sebebiyet vermemesi, başkalarının güvenliğini tehlikeye sokmaması ve yasaları ihlal etmemesi şartıyla serbest bırakmıştır. Yasadışı uyuşturucu kullanımı ise yasaktır. Eğer yönetici işçinin objektif belirtiler olarak görülen davranışlarından, görünümünden veya konuşmasından şüphelenirse işçiye alkol ya da uyuşturucu testi yapılması talep edebilmektedir[701]. Özellikle şoförlük, pilotluk, doktorluk gibi bazı mesleklerde işçilerin alkol kullanımı açısından kısıtlamalar yapıldığı görülmektedir.

[698]ILO, 1996, s.6-8.
[699]ILO, 1996, s.10-11.
[700]MAH ArbR/Bearbeiter, TellD. Arbeitspflicht§ 15 Rn.7.
[701] Google Code of Conduct, paragraph B/3, https://abc.xyz/investor/other/google-code-of-conduct/, (26.12.2020).

Alman hukukunda işyerinde bazı istisnai meslekler dışında (örneğin otobüs, ambulans şöförleri, pilotlar) katı bir alkol yasağından bahsedilemez. Ancak çalışanlar, işyerindeki birliği ve çalışma performansını bozmamalıdır. Bu konuda alınan alkolün miktarı görülen işe göre değişiklik göstermektedir. Örneğin güvenlik çalışanları için alınan alkolün miktarı düşük seviyede de olsa performanslarını olumsuz yönde etkileyecektir. İşveren, GewO § 106'nın II. cümlesine dayanarak takdir yetkisi (Billigen Ermessens) çerçevesinde alkol yasağı konusunda talimat verebilir veya çalışanlarla bu konuda bir anlaşma sağlanarak kurallar belirlenebilir. Ancak, tamamen yasaklamak yerine işyerinin gereklerine göre alkolün türü ve miktarı açısından yasaklama getirilebilir. Aksi takdirde işçinin kişilik haklarının ihlalinden bahsedilecektir[702].

Birleşik Krallık Mevzuatı incelendiğinde alkol ile ilgili kısıtlamaların 1974 tarihli Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda (Health and Safety at Work etc. Act 1974) yer aldığı görülmektedir. Kanun m.2/2 uyarınca işveren işçinin yüksek dozda alkol aldığını bildiği halde çalışmasına devam etmesine izin verirse ve bu durum işçi ve diğerleri açısından riskli ise, bu durumda işveren sorumlu tutulmaktadır. Ayrıca ulaşım sektörü için çıkartılan bir diğer düzenlemede de 1992 tarihli Ulaşım ve İş Kanunudur (The Transport and Works Act 1992). Bu düzenleme uyarınca, bazı işçiler için alkol almak suç olarak kabul edilmiştir. Bu işçiler, tramvay, demiryolu ve bu gibi diğer ulaşım araçlarını kullananlardır[703].

Türkiye'de işyerinde bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağı ilk olarak 01.09.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun 77. maddesinde *"İçki Yasağı"* başlığı altında düzenlenmiştir. Bu düzenleme uyarınca işyerine sarhoş olarak gelmek ve işyerinde ispirtolu içki kullanmak yasaktır. Ancak bu kuralın, ispirtolu içki yapılan işyerlerinde, nitelikleri itibariyle müşterilerine kapalı kaplarda veya açık olarak veya kadehle ispirtolu içki satmak üzere izin almış olan işyerlerinde, içerisinde müşteriler veya işin niteliği gereği belirli işçiler tarafından ispirtolu içki içilmesi mümkün olan işyerlerinde uygulanamayacağı düzenlenmiştir. İşverene işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarda içki içilebileceğini tayin ve tespit etme yetkisi tanınmıştır. Konu, 1475 sayılı İş Kanununu yürürlükten kaldıran 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 84. maddesinde *"İçki veya Uyuşturucu Madde Kullanma Yasağı"* başlığı altında düzenlenmiştir. Bu düzenleme, eski düzenlemeyle aynı olmakla birlikte uyuşturucu madde kullanmanın da

[702]Kiel ve diğerleri, Band 1, § 55, Rn.21.
[703]Health and Safety Executive, **Don't Mix It** A guide for employers on alcohol at work, 1996, s.4.

yasak kapsamına girdiği belirtilmektedir. Bu şekilde yasağın kapsamı ve işçiler için bağımlılık yapan madde sayısı arttırılmıştır. 20.06.2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun kabul edilmesiyle birlikte ilgili düzenleme aynı şekliyle Kanunun 28. maddesinde "Bağımlılık Yapan Maddeleri Kullanma Yasağı" başlığı altında düzenlenmiştir. Konuya ayrıca, 4857 sayılı Kanun'un 25. maddesinin ikinci bendinin d fıkrasında da yer verilmiştir. Bu düzenleme uyarınca işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu kullanmak işveren tarafından haklı fesih nedeni olarak kabul edilmiştir.

İçki ya da uyuşturucu maddenin işyerinde mi, yoksa işyeri dışında mı alındığına dikkat edilmelidir. 6631 sayılı Kanun'un 28. maddesinin birinci fıkrasında işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmiş olmak ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaklanmıştır. Kanunmetninde yasak kapsamında sayılan bu iki hareket birbirinden ayrı incelenmektedir. Öncelikle Kanun metninde yer alan sarhoş olarak işyerine gelmek ya da uyuşturucu madde almış olmak kavramı dışarıdan kolaylıkla anlaşılabilen, açıkça ayırt edilebilen hareketlerdir. Burada kınanan çalısanın içki içmesi ya da uyusturucu madde kullanması değil, işyeri dışında gerçekleşen bir davranışınsonuçlarının işyerine taşınmasıdır. Özellikle Kanunda anlatılmak istenen husus, ayırt etme gücünü kaybedecek kadar içki içmek ya da uyuşturucu kullanmış olmaktır. Fırat'a göre, iş başı yapmadan önce alkol kullanmış, ancak kendisinin, iş arkadaşlarının ya da işin güvenliğini tehlikeye düşürmeyecek ve kendisini kaybetmeyecek kadar alkollü bir işçi, bu yasak kapsamında değerlendirilmemelidir. Bu açıdan konu değerlendirildiğinde kanında alkol bulunan ya da ağzı kokan ancak sarhoş olmayan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kurallarını ihlal etmiş sayılmayacaktır[704]. Aydın da, işçinin işyeri dışında aldığı içki miktarının işçinin irade ve davranışlarını, işini normal bir biçimde yürütme yeteneğini etkilemiyor olması halinde Kanunun ihlal edilmiş sayılmayacağını ileri sürmektedir[705]**.** Önemli olan husus, işçinin işyeri dışında alkollü içki içmiş olmasına rağmen sarhoşluk belirtileri göstermemesidir. İşçi işe gelmeden önce alkol almış, sallanmakta ya da düzgün konuşamamakta ise işçinin iş görme edimini yerine getiremeyeceği anlaşılabilir. İşveren bu durumda alacaklının temerrüdü olmaksızın böyle bir halde işe gelen işçinin çalışma teklifini reddetme hakkına sahiptir[706].

[704] Hüseyin İrfan Fırat, "Alkolün İş Sözleşmesine Etkisi", http://www.insangucu.com.tr/2017/01/23/alkolun-is-sozlesmesine-etkisi/-Son, (28.09.2017).
[705] Ufuk Aydın, "İşçinin Sürücü Belgesine El Konulması ve İş Hukuku Bakımından Sonuçları", **Sicil İHD**, S. 18, Yıl 5, (Haziran 2010), s.238
[706] Mustafa Kılıçoğlu ve Kemal Şenocak, **İş Kanunu Şerhi**, Cilt 1, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2008, s.595.

Ancak çok tehlikeli ve tehlikeli iş sınıfına giren işyerlerinde işyerine alkol alarak gelen bir işçinin neden olacağı muhtemel iş kazaları düşünüldüğünde, bu durumda işverenlerin daha özel düzenlemeler yapma yoluna giderek, işin niteliğini göz önüne alan *"zerotolerance"*olarak adlandırılan uygulamaları gerçekleştirebilme yetkisine sahip olduğunu kabul edilmektedir[707].

İşçi uyuşturucu madde kullanmış ve ardından işe gelmiş ise bu durumda işçinin uyuşturucu madde kullandığı tespit edilirse, işveren haklı nedenle sözleşmeyi feshetme yetkisine sahip olacaktır[708]. Afyon, eroin ve esrar gibi uyuşturucu madde alarak işe gelmesi halinde, sarhoşluk hali söz konusu olmasa bile işveren haklı nedenle fesih hakkına sahip olacaktır[709]. Ayrıca Kanunda uyuşturucu maddenin kullanımından bahsedilse de uyuşturucu maddeyi bulundurmak da bu düzenleme kapsamında işverene haklı nedenle fesih imkanı sağlayacaktır[710].

İşveren, madde kullanımına yönelik talimatları uçuş personeli açısından, Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığına bağlı Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü tarafından psikoaktif madde ve limit dışı alkol kullanımının denetlenmesi, önlenmesi ve tespitine ilişkin güncel Avrupa Birliği mevzuatı ve diğer ulusal mevzuata uyumun sağlanması amacıyla yayınlanan Kontrole Tabi Havacılık Personelinin Alkol ve Psikoaktif Madde Kontrollerine İlişkin Talimat' a (SHT-APAM) göre yapılacaktır. Talimatın birinci maddesi uyarınca uçuş emniyetinin korunması ve artırılması amacıyla, sivil havacılık faaliyetlerinde görev yapan kontrole tabi havacılık personelinin psikoaktif madde ve limit dışı alkol kullanımının denetlenmesi, önlenmesi ve tespitine ilişkin usul ve esasları düzenlenmiştir.

Sivil havacılık alanında görev yapan uçuş ekibi üyesi, kabin ekibi üyesi, hava trafik kontrolörü, hava aracı teknisyeni, uçuş harekât uzmanı ve bunların adayları ile bu kişilere eğitim veren veya bu kişileri bünyelerinde bulunduran kurum, kuruluş ve işletmeler ile bu kişilerin havacılık muayenelerini gerçekleştirmekle yetkilendirilen havacılık tıp merkezleri, uçuş tabipleri ve yetkili tabipleri kapsayan talimatın 6. maddesi uyarınca personele psikoaktif madde ve limit dışı alkol kullanımı tespitine yönelik kontroller yapılacağı düzenlenmiştir. Düzenlemenin 6. maddesinin 1. fıkrası uyarınca denetçi personel tarafından, rastgele alkol

[707] Erdem Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, İstanbul:Vedat Kitapçılık, 2014, s.448.
[708] Hamdi Mollamahmutoğlu ve Muhittin Astarlı: **İş Hukuku**, Ankara: Turhan Kitabevi, 2012, s.763.
[709] Cevdet İlhan Günay, **İş Davaları**, Yetkin Yayınları, 4.baskı, İstanbul, 2014, s.256.
[710] Serkan Odaman, **İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı,** Ankara: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, 2003, s.133.

ve/veya madde tarama testleri denetimin bir parçası olarak veya kullanımı konusunda makul şüphe durumunda hava trafik kontrolörü, hava aracı teknisyeni ve uçuş harekât uzmanlarına görevi süresince, uçuş ekibi ve kabin ekibine, uçuş görev süresi öncesi, uçuş görev süresince veya uçuş görev süresi sonundan itibaren en geç bir saat içerisinde, psikoaktif madde ve limit dışı alkol kullanımı tespitine yönelik kontroller gerçekleştirileceği düzenlenmiştir. Talimat kapsamında m.6/4 uyarınca alkol ve/veya madde taraması ve doğrulaması amacıyla idrar, kan, nefes, saç, tükürük testleri ve tırnak analizi yapılmaktadır. Söz konusu tarama testi ve muayeneleri m.7/1 uyarınca Genel Müdürlük veya ilgili sivil havacılık işletmesi/kuruluşu tarafından talep edilmesi durumunda, rastgele olarak uçuş - görev süresince veya 1 saat sonrasına kadar, makul şüphe durumunda[711]; her türlü havacılık muayenesi ile uçuş görevleri öncesinde veya sonunda, bağımlılık olsun olmasın, alkol veya madde kullanımından kaynaklanan zihinsel ya da davranış bozuklukları nedeni ile suça karışılması durumunda ve havacılık tıp merkezlerince gerçekleştirilecek kaza kırım sonrası havacılık muayeneleri ve bu Talimatın 11. maddesi kapsamında gerçekleştirilen havacılık muayenelerinde yapılır. Talimatın 12/1. maddesinde sivil havacılık faaliyetinde görev yapan kontrole tabi havacılık personelinin sorumluluk ve yükümlülükleri düzenlenmiştir. Buna göre uçuş görev süresi öncesi, uçuş görev süresi boyunca ve uçuş görev süresi sonu itibarı ile en geç 1 saat içerisinde ölçülen alkol düzeyinin 0,2 promilin üstünde olamaz. Hastalığı nedeniyle durumu geçerli sağlık raporu ve/veya hekim reçetesi ile belgelendirerek lisanslarına ait imtiyazlarını ve ilgili yetkilerini yapmaya mani olmadığı bilinen hastalığına bağlı bildirilen herhangi bir ilacı kullanmak zorunda olduğu ve bu kullanıma OHMP, Yetkili Tabip, Uçuş Tabibi veya Havacılık Tıp Merkezi tarafından elverişlilik verilen durumlar hariç içeriğinde psikoaktif madde bulunan herhangi bir ilacı veya maddeyi kullanamaz. Herhangi bir hastalık sebebiyle ilaç kullanmak zorunda olduğunda durumu geçerli sağlık raporu ve/veya hekim reçetesi ile çalıştığı ilgili sivil havacılık işletmesi/kuruluşu sağlık birimine ve Havacılık Sağlık Talimatı uyarınca vakit kaybetmeksizin bir uçuş tabibine veya havacılık tıp merkezine bildirmek ve uçuş tabibi veya havacılık tıp merkezi tarafından SHT–APAM Yayım Tarihi 16/04/2019 Değişiklik No 00 Değişiklik Tarihi 00/00/0000 Sayfa 11 / 17 elverişlilik verilinceye kadar lisanslarına ait imtiyazlarını ve ilgili yetkilerini tatbik etmemekle yükümlüdür.

[711] Talimat m.5/1-s uyarınca psikoaktif madde veya alkol etkisini düşündüren; nefeste alkol kokusu, koordinasyon, algı ve muhakemede belirgin bozulma, tepki zamanının, kendini kontrol etme becerisinin zarar görmesi, muhtemel mahcup edici davranışlar, bir an neşeli bir an üzgün olmak gibi ruh halinde gidip gelmeler, ayakta durma, yürüme ve konuşmada güçlük çekme, denge ve koordinasyonun kaybedilmesi, ağrı ve diğer fiziksel duyumların azalması, ağlama ve gülme arasında gidip gelmek gibi belirgin duygusal tutarsızlıklar, reflekslerin azalması, bilinçte bulanıklık görülmesi, gönüllü raporlama yöntemi ile bu hususların gözlemlendiğini içeren ihbar durumunu veya laboratuvar tetkiklerinde ilgili değerlerin yüksek çıkması durumu makul şüphe olarak tanımlanmaktadır.

2.Mesai Saatleri İçinde Ancak İşyeri Dışında Madde Kullanımı

Alkol ya da uyuşturucu madde kullanımının iş saatleri içinde ancak işyeri dışında gerçekleşmesi hususunda ne 4857 sayılı Kanunda ne de 6331 sayılı Kanunda herhangi bir düzenlemeye yer verilmemektedir. 4857 sayılı Kanun m.25/2-d incelendiğinde iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi için içki ya da uyuşturucu madde kullanımının işyerinde gerçekleşmesi gerektiğine işaret edilmiştir[712]. Ancak, günümüzde uzaktan çalışma biçimlerinin de yaygınlaşmasıyla bu ifadeyi sadece 4857 sayılı Kanun m.2 de yer verilen işyeri tanımıyla sınırlamak yerinde değildir. Ayrıca bu tanım, sahada çalışan, müşterilerle ya da tedarikçilerle işyeri dışında görüşen işçiler bakımından yetersiz kalmaktadır.

Sözleşme ile kararlaştırılan iş görme ediminin gerçekleştirildiği her yerin işyeri olarak kabul edilmesi sözleşmenin tarafları açısından önemli sorunlar ortaya koymaktadır. İşverenin, işin görüldüğü yer açısından iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almak ve işyerinin tescili hususu açısından sorumluluklarının tartışılması söz konusu olacaktır. İşçi ise her davranışının işyerinde gerçekleştirilen davranış sayılması ile karşı karşıya kalabilir. Caniklioğlu, bu gibi sakıncalar nedeniyle müşteri ya da tedarikçinin bulunduğu her yerin işyeri sayılması sonucunun kabul edilemeyeceğini belirtmektedir[713]. Kanaatimizce de, işçinin işyeri dışında yaptığı görüşmelerin, işyerinde gerçekleştirildiği yönünde bir yorum yapılması yerinde değildir. Ancak, işçiye mesai saatleri içinde alkollü içecek tüketimi ya da uyuşturucu madde kullanımının yasaklandığına yönelik talimat verilmesi mümkündür. Burada önemli olan husus, işyerinin itibarının korunmasıdır.

Yargıtay'ın, mesai saatleri içinde ancak işyeri dışında müşteriler ile yapılan iş görüşmeleri sırasında alkollü içecek tüketimi nedeniyle işverenin işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı bulunduğu yönünde kararı bulunmaktadır. Ancak karara gerekçe olarak içki içilen yerin işverenin müşterilerinden birinin işyeri olarak nitelendirilmesi nedeniyle işçinin işyerinde alkollü içecek kullandığı ileri sürülmüştür[714]. Caniklioğlu, kararı eleştirerek işçinin müşterinin işyerinde alkol alması ve işçinin müşteriyi alkol tüketimine zorlaması eylemlerinin işverenin itibarını sarsacağı, bu çerçevede müşterinin işyerinde alkol alınmasının

---

[712] İşçinin işyerinin çay ocağında uyuşturucu bulundurması durumda, Yargıtay çay ocağı işyeri kapsamında ise haklı nedenle fesih için gerekli şartların gerçekleştiğine, ancak çay ocağının işyeri dışında olması halinde işçiye kıdem tazminatının ödenmesine karar vermiştir. Yargıtay 9. HD.T. 17.12.1997, E.17631, K. 2176, www.legalbank.net, (09.08.2020).

[713] Caniklioğlu, *Sona Erme ve Kıdem*, s.322.

[714] Yargıtay, işçinin müşteri ile yemek yediği ve alkol kullandığı yerin işverenin müşterisi olup işçinin yaptığı işin niteliği gereği işçi bakımından işyeri olarak kabul edilmesi, işçinin işyerinde alkol aldığı yönünde karar vermiştir. Yargıtay 22.HD. T.20.12.2017. E. 2017/44370, K.2017/30242, www.legalbank.net, (09.08.2020).

geçerli sebep olarak kabul edilmesinin daha uygun olacağını, müşterinin işyerinin işçinin de işyeri sayılmasının ve söz konusu mekanda alkol kullanımının işyerinde alkol kullanımı olarak kabul edilmesinin isabetli olmadığını ileri sürmektedir[715]. Kanaatimizce de karar yerinde değildir. Burada önemli olan husus, işin görülmesini engelleyecek bir davranışın gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğinin tespit edilmesidir.

3. İşyerinde Ancak Mesai Saati Dışında Bağımlılık Yapan Madde Tüketimine Yönelik Talimatlar

İşyerinde mesai sona erdikten sonra, işçilerin alkol ya da uyuşturucu madde kullanımına yönelik talimat vermesi hususunda görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Bir görüşe göre Kanun burada "işyeri" kavramını belirtmiş olduğu için fiilin mesai içinde ya da dışında yapılmış olması önem taşımamaktadır[716]. Ancak bir diğer görüş ise mesai saati dışında örneğin bir tatil gününde işyerinde içki içilmesi halinde işçi içki içme yasağına aykırı davranmış olmayacak ve iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilemeyecektir[717].

Kanaatimizce mesai sona erdikten sonra, işçilerin işyerinde bulunmaya devam etmelerinin altında yatan nedenin incelenmesi gerekmektedir. Eğer, işçiler işverenin bilgisi dahilinde olmayıp gizlice mesai saati sonrası işyerine girerler ya da mesai bittiği halde işyerinde kalmaya devam ederlerse bu durumda işverene ait binalarda madde kullanımının m.25/2-d'de yer verilen *"İşyerinde bu maddeleri kullanmak"* ifadesi çerçevesinde değerlendirilmesi gerekir. Ancak işçiler, işverenin bilgisi ve izni dahilinde çalışma saati sona erdikten sonra işyerinde bulunmaya devam ediyorlarsa ve işçilerin alkol tüketimi, işyerine zarar vermeyecek boyutta ise eylem fesih sebebi olarak değerlendirilemez. Örneğin işyeri binalarında mesai sonrası önemli günler için kutlama yapılabilir.

İşyerinde yapılan kutlamada alkol servisi yapılmadığı halde, işçilerin işyerine alkol getirmesi ve parti sırasında tüketmesi halinde ise m.25/2-d'de yer verilen "İşyerinde bu maddeleri kullanmak" gerekçesiyle işçilerin sözleşmeleri feshedilecektir.

[715] Caniklioğlu, *Sona Erme ve Kıdem*, s.323.
[716] Odaman, s.134; Kaplan. *Fesih Hakki*, s.146.
[717] M.Kemal Oğuzman, **Hizmet "İş"Akdinin Feshi**, İstanbul: İsmail Akgün Matbaası, 1955, s.69.

4.İşyeri ve Mesai Saati Dışında Bağımlılık Yapan Madde Tüketimine Yönelik Talimatlar

İşveren, kural olarak mesai saatleri dışında alkol ya da uyuşturucu madde tüketimine yönelik kurallar getiremez.[718]. Konuyla ilgili olarak Kaplan, çok az miktarda uyuşturucu madde almak ya da içki içmek her ne kadar belki de işçinin çalışma performansını etkilemese de aşırı dikkatsizliğe, dalgınlığa ve sarhoşluğa neden olacak sonuçlar yaratmasa da söz konusu maddelerin vücutta zaman içinde bir tahribata neden olacağını, bunun sonucunda iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlike yaratabileceğini belirtmiştir[719]. Başbuğ bu görüşü eleştirmekte, işverenin çalışana mesai saatleri dışında içki veya uyuşturucu madde kullanmaması yönünde talimat veremeyeceğini, aksi halde bu durumun işçinin kişilik haklarına aykırılık oluşturacağını ileri sürmektedir. Bu görüş uyarınca işçide meydana geleceği öngörülen söz konusu sonuçların uyuşturucu kullanmak veya içki içmek gibi kınanan bir davranışın dışında da (işçinin her gün futbol oynaması, gece geç saatlere kadar televizyon seyretmesi, az uyuması gibi) gerçekleşebileceğini belirtmekte ve bu şekilde bir sonucun kabulü halinde işçinin özel hayat sınırlarının giderek ortadan kalkacağını belirtmektedir[720]. Kanaatimizce öncelikle işçinin işverenin talimatlarına uyma borcu gereği, yapılan işin niteliği incelendiğinde işverenin işçilere mesai saati dışında da alkol ya da uyuşturucu madde kullanımını yasaklaması ya da sınırlamalar getirmesi haklı görülebilir. Özellikle konu sektör bazında ele alındığında eğitim, sağlık, taşımacılık gibi önemli sektörlerde çalışan işçilerin mesai saati dışında da her türlü uyarıcı madde kullanımına yasak getirilmesi makul görülmelidir. Bu tür maddeler kullanıldığında etkilerini sonrasında da görmek mümkündür. Konuyu somutlaştırmak gerekirse mesai saati dışında işyerine ait arabayı alkollü olarak kullanması, işyeri düzenini ve işverenin menfaatlerini olumsuz yönde etkileyeceği göz önüne alınarak işçilerin alkollü bir halde işyerine ait araçları kullanmaması yönünde talimat getirilebilir.

Mesai saati dışında alkol kullanımın kişisel özel alan olarak değerlendirilemeyeceği bir diğer husus, işin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olan işçilerdir. Söz konusu işçilerin, örneğin sözleşmede belirtilen mesai saatleri dışında müşterilerle yemeğe gittiğinde alkol tüketimi yasaklanamaz, ancak sınırlanabilir. Aynı şekilde mesai saati sonrası işveren tarafından düzenlenen iş yemeklerinde işçinin alkol alması

[718]Başbuğ, s.103.
[719]Emine Tuncay Kaplan, **İşverenin Fesih Hakkı,** Ankara, 1987**,** s.145.
[720]Başbuğ, s.105, dp.51.

yasaklanamaz, ancak işçinin kendini kaybedecek şekilde içki içip, etrafındaki iş arkadaşlarını rahatsız etmemesi gerekir. Bu kapsamda işçilere alkol tüketiminde yasal sınırın aşılmaması yönünde talimat verilebilir[721].

Konu, uyuşturucu madde kullanımı açısından ele alındığında, işyeri çalışma barışının korunması adına işçinin mesai saatleri dışında da uyuşturucu madde kullanmaması yönünde talimat verilebilir[722]. İşçinin bu şekilde uyarıcı madde kullanımı, iş ilişkisini çekilmez kılmakta, işçiden beklenen verimi düşürmekte ve işçinin davranışlarını kontrol edememesine sebebiyet vermektedir. Bu nedenle, söz konusu talimatlar özel hayatın gizliliğine bir müdahale teşkil etmemektedir.

C.Alkol ve Nefes Testi

İşverenler, işyerinde işçilerin alkol kullanıp kullanmadığının tespiti için testler yapma yoluna gitmektedirler. Söz konusu testler, ahlaki ve hukuki açıdan tartışmaya açıktır. Bu nedenle işveren, işçilerine ancak gerekli durumda bu testleri uygulamalıdır. Ulusal mevzuat ve uygulamalara uygun olarak işçiler alkol veya uyuşturucu testine tabi tutulmalıdır[723]. Alkol testi ve uyuşturucu testlerinin uygulanması için farklı yöntemler bulunmaktadır. Alkol testi kişinin nefesi ve kan örneği üzerinden yapılmaktadır. Uyuşturucu testi ise idrar, kan ya da saç örneği alınarak yapılmaktadır. Alkol için nefes testi yapılması, uyuşturucu için idrar örneği alınması özel yaşamı en az zedeleyen yöntem olarak görülmüştür. Ancak idrar testinde, örneğin bir başkası tarafından verilmesinin önüne geçilmesi amacıyla örneği veren kişinin örneği verirken izlenmesi onur kırıcı ve utanç verici olduğu için bu noktaya dikkat edilmelidir[724]. Ayrıca test sonucunda işçinin sağlık durumu ile ilgili bilgilerin ortaya çıkması, işçinin işyeri dışındaki hayatına ilişkin bilgi elde edilmesi anlamına gelecektir. Bu durum işçinin özel yaşamına müdahale oluşturacaktır. Ayrıca maliyeti düşük olan testlerden elde edinilen bilgilerin güvenilirliği de düşük olacaktır[725].

---

[721] Türkiye'de 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu m.48/7 ve Karayolları Trafik Yönetmeliği m.97/5-ç uyarınca hususi otomobiller için 0.50 promilin, ticari araçlar için 0.20 promilin üzerinde alkollü araç kullanımı nedeniyle trafik kazasına neden olan kişiler hakkında Türk Ceza Kanunu uyarınca işlem yapılır.

[722] İşçinin yaptığı işin niteliği (vinç operatörü), uyuşturucu madde kullanımının yasada suç olarak düzenlenmesi, işçinin kullanmak amacıyla uyuşturucu madde bulundurmak ve kullanmak ve esrar elde etmek amacıyla hint keneviri ekimi ve yetiştirmek suçlarından cezalandırılmasına ve hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilmesi, kararın kesinleşmiş olması kapsamında işçinin iş sözleşmesinin geçerli nedene dayanarak feshedilmesi gerektiğine karar vermiştir. Yargıtay 22.H.D.15.10.2018 E.2018/14275 K.2018/22132,www.legalbank.net, (10.08.2020).

[723] ILO, 1996, s.16.

[724] ILO, 1996, s.37, Sevimli, s.164.

[725]Craig, s.213-214, 174-175, Aktaran; Sevimli, s.164-165.

Alman hukukunda işverenin tek taraflı iradesiyle çalışanın rızasına aykırı olarak test uygulanamaz[726]. Eğer çalışanda alkole bağlı olarak performans düşüklüğü görülüyorsa, bu durumda işçi alkol testine rıza gösterek söz konusu şüpheyi reddetmiyorsa işçi disipline sevk edilebilir[727].

Türk hukukunda alkol veya nefes testi uygulamaları, Anayasa'nın 20.maddesinde düzenlenen Özel Hayatın Gizliliği ve 17.maddesinde düzenlenen kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı kapsamında değerlendirilmektedir. İşçi, alkol testi yaptırmaya zorlanamaz. İş sözleşmelerinde bu tür testlere yer veren şartlar geçersizdir. Ancak istisnai olarak bazı sektörlerde çalışan işçiler için bu testlerin uygulanması mümkündür. Örneğin, şehirlerarası yolcu taşıma şirketinde işçi olarak çalışan şoför, taksi, dolmuş, otomobil, minibüs, kamyon veya vinç kullanan işçiler, kamu hizmetini yerini getirenler alkol testine tabi olurlar. Bu durum, işçilerin özel hayatına aykırılık teşkil etmemektedir. Bu durumda söz konusu alanlarda çalışan işçilerin alkol testini reddetme hakkı olmayacaktır[728]. Ancak bu testler işçilerin özel yaşamına saygı hakkı göz ardı edilmeden, makul, sınırlı ve haklı gerekçelerle yapılmalıdır. Sevimli'ye göre Türkiye'de söz konusu testler sıra dışı güvenlik riski ve önlem alma gereği bulunan durumlar dışında uygulanamaz[729].

IV. İŞÇİNİN DIŞ GÖRÜNÜMÜNE DAİR TALİMATLAR

A. Genel Olarak

İşçi için işyeri, sadece iş yaptığı yer değildir. Vaktinin çoğunu geçirdiği yer olan işyerinde bireyler arasındaki yoğun etkileşim nedeniyle işçiler işyerini kişiliklerini yansıtabilecekleri bir yer olarak görmektedirler[730]. Dış görünüm, kişinin giyim ve kuşamı; takı ve aksesuarları, saç, sakal ve bıyık modeli, dövme ve benzeri unsurların toplamını ifade eder. Bireyler, dış görünümünde özgürdür. Ancak iş sözleşmesinin tarafı olan işçiler, işyerinde bu özgürlüklerinden fedakarlıklar yapmak zorunda kalabilirler. Örneğin işveren kanundan veya sözleşmelerden doğan sorumluluklarını yerine getirmek için işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerin alınması çerçevesinde işçilerin belirli kıyafetler giymeleri, gözlük ve başlık takmalarını, çizme giymelerini belirli saç modeli veya sakal modelini

[726] BAG 12. 8. 1999 - 2 AZR 55/99 (LAG Hamm Urteil 2. 11. 1998 19 Sa 853/98).
[727]Kiel ve diğerleri, Band 1, § 55, Rn.22.
[728] Kılıçoğlu ve Şenocak, s.596.
[729]Sevimli, s.170.
[730]Janet Ainsworth, "What's Wrong with Pink Pearls and Cornrow Braids? Employee Dress Codes and the Semiotic Performance of Race and Gender in the Workplace", **Law, Culture and Visual Studies,** Springer, Dordrecht, (2014), s.255.

uygulamalarını talep edebilmektedir. TBK m.417/2 uyarınca işçiler, iş sağlığı ve güvenliği açısından işverenin kişisel koruyucu donanımların giyilmesi veya takılması yönünde verdiği talimatlara uymakla yükümlüdür. Bu kapsamda işverenin üstün nitelikte özel veya kamusal yararı gözeterek kanunun verdiği yetkiye dayandığı görülmektedir[731].

İşin gereği olmasa da işçinin giyim, kuşam ve dış görünüşü itibarıyla tiksinti uyandıracak, iş arkadaşlarını rahatsız edecek, hijyen ve temizlikten uzak tutumuna, işveren müdahale edebilmektedir. Ayrıca işverenin bu konuda emir ve talimat verme yetkisi, işyerinin özelliğine göre de değişiklik gösterebilir. Örneğin bir moda evinde çalışan işçilerden, modaya uygun giyinmeleri[732], satış bölümünde çalışan işçilerden müşterilerle yapılan görüşmelerde kot pantolon, lastik ayakkabı giymemeleri ve açık yakalı, kravatsız veya ceketsiz çalışmamaları[733] talep edilebilir. Bu şekilde işveren, dış dünyaya karşı işyerinin kurumsal imajını göstermekte ve işyerinde çalışanların tutarlı ve homojen bir görüntü oluşturmasını sağlamaktadırlar[734].

İşçinin giyimi ve görünüşü kişilik hakları kapsamında sayılmakta ve işçinin kendisini ifade yöntemi olarak değerlendirilmektedir[735]. İşveren, sadece kendi zevk ve anlayışı ile bağdaşacak şekilde giyinilmesi konusunda bir talimat veremez. Bu durum iyi niyet kuralları ile bağdaşmamaktadır[736].

İşveren, işçilerin işyerinde tek tip giyinmelerini de talep edebilir[737]. Kural olarak, işyerindeki tüm işçilerden kıyafet talimatına uymaları beklenmekle birlikte, işverenin menfaati gerekmedikçe müşteriler ile etkileşim halinde olmayan ve arka planda çalışan işçilerin kıyafet yükümlülüğüne uygun giyinmelerinin beklenmesi, işçinin kişilik haklarına saldırı oluşturabilir[738].

---

[731] Arslan Durmuş, s.152.
[732] Arıcı, *Yönetim Hakkı*, s.163-164; Bayram, *Koruma Borcu*, s.305-306; İşverenin verdiği işyeri kıyafetlerini kendisine hatırlatıldığı halde işçi giymemekte ısrar ederse, işçinin iş sözleşmesi söz konusu davranışı iş düzenini bozucu etki yarattığı gerekçesiyle haklı nedenle sona erdirilir. Yargıtay 9.HD. T.19.06.2017, E.2017/5462, K.2017/10822, www.legalbank.net, (10.10.2020).
[733] LAG Hamm v. October 22, 1991 13 TaBV 36/91.
[734]Ainsworth, s.257; Heper, s.461.
[735]Aydın, s.111.
[736] Arıcı, *Yönetim Hakkı*, s.164.
[737] Arıcı, *Yönetim Hakkı*, s.164.
[738]ArbGMannheim v. February 16, 1989 7 Ca 222/88.

İşveren, işçinin giyeceği kıyafetin yanı sıra bazı sektörlerde işçilerin boy-kilo endeksine göre kilo değerlendirmesi yapmakta ve işçilerin kilo almaması gerekmektedir. Örneğin havayolu personeli için kabin memurlarına ilişkin olarak kilo şartları bulunmaktadır. İlgili havayolunun kuralları uyarınca çalışanların kilo şartları belirlenerek işçilerin bu kurallara uyması beklenmektedir.

Konuyla ilgili olarak Caniklioğlu, işyerine dair kıyafetlerin belirlenmesinde çalışanların haklı menfaatlerinin dikkate alınmasını, işyerinde çalışanlara tek tip bir kıyafet giyilmesi hususunda diretilmesi yerine çalışanların haklı menfaatleriyle işverenin haklı menfaatinin uyumlaştırılması gerektiğini belirtmiştir[739].

B. Konunun İnanç Özgürlüğü Açısından Değerlendirilmesi

İşveren işçinin din ve vicdan özgürlüğüne saygı göstermekle yükümlüdür. Bazı durumlarda işçinin dini inançlarıyla, işverenin işyerinde uygulamak istediği kılık kıyafet uygulamaları arasında çatışmalar görülebilmektedir. Ancak, iş ilişkisinin kendine özgü özellikleri işçinin din ve vicdan özgürlüğünün sınırlanması için haklı neden olarak değerlendirilmemelidir[740]. İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili konularda, işverenin yetkisi mutlak olup bu konuda işverenin sorumluluğunun bir ifadesi vardır[741]. İşyerinin kılık kıyafet yönetmeliğinin işçinin din özgürlüğüne zarar vermemesi hususunda ancak objektif olarak haklı görülebilecek durumlar doğrudan ya da dolaylı ayrımcılık nedeni olarak kabul edilmemektedir. Özellikle konu iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında değerlendirildiğinde bu talimatlar kanun, sözleşme ya da iç yönetmeliklerde kaynağını bulabilir.

Konu ile ilgili İHAM kararlarında somut olayda bireylerin dış görünümüne dair talimatların demokratik bir toplumdaki gerekliliği ve orantılılığı açısından değerlendirme yapılmaktadır. Mahkeme, zorunlu bir ihtiyacın varlığı halinde bireylerin dış görünümlerine dair verilen talimatları haklı görmektedir[742]. Avrupa Adalet Divanı da işverenin işyerinde

[739] Nurşen Caniklioğlu, "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", **Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017**, İstanbul; On İki Levha Yayıncılık, 2019, s.260. (Kıs. Sona Erme ve Kıdem).
[740] Bayram, *Koruma Borcu,* s.315.
[741] Arıcı, *Yönetim Hakkı,* s.163.
[742] İsviçre'de Cenevre Kantonunda bulunan Châtelaine ilkokulunda çalışan Bayan Lucia Dahlab'ın başörtüsü takarak ders vermesi okul yönetimi tarafından yasaklanması olayında Mahkeme, Bayan Dahlab'ın başvurusunu kabul edilemez bulmuş, Federal Mahkemenin verdiği devlet eğitiminin tarafsızlığının sağlanmasının, dinsel inancı açığa vurma özgürlüğüne kıyasla

siyasi, felsefi veya dini inançlara ait herhangi bir görünür sembolün takılmamasına yönelik verilecek talimatların müşterilere karşı tarafsız bir imaj sunma veya sosyal anlaşmazlıkları önleme gerekçesiyle haklı görülebileceğine karar vermiştir. İşveren müşterilerin haklı talebi sebebiyle ya da büyük bir kayba uğrayacağını gerekçe göstererek işçilerden müşterilere ya da kullanıcılara karşı tarafsız bir siyasi, felsefi ve dini duruş sergilemesini isteyebilir[743].

Kamu görevlileri ve hükümet çalışanları bakımından, dini sembollerin takılması hem Amerika Birleşik Devletleri Anayasası'nın laiklik İlkesi ve din ve vicdan özgürlüğü ile ilgili hükmü hem de 1964 tarihli Medeni Haklar Kanunu ile korunmaktadır. Bir kamu işçisi tarafından anayasal bir hak talebinde bulunulduğunda, mahkemeler orta derece denetim standardını uygular. Buna göre eğer eylem "önemli" bir devlet menfaatinin desteklenmesiyle "önemli ölçüde bağlantılı" ise, hükümet dini semboller takılmasına sınırlamalar uygulayabilir[744]. Kanuni bir hak talebi yapıldığında, işveren ya dini uygulama için önerilen "makul uyumlaştırma"yı kabul etmelidir veya bu dini uygulamalara izin verilmesinin kendisi bakımından "gereksiz zorluk" getirdiğini kanıtlamalıdır[745]. Özel sektör çalışanları bakımından, çalışanların dini kıyafetler giyebilmesi ve/veya semboller takabilmesi hususunda anayasal sınırlamalar yoktur. Ancak, Medeni Haklar Kanunu'nun VII. Başlığı kapsamındaki sınırlamalar, işveren 15'in üzerinde çalışana sahip olduğu sürece uygulanmaya devam etmektedir.

Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonunda (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) işyerlerinin çalışanları için öngördüğü kıyafetler, işyerinde izlenen saç ve sakal politikaları ile işçilerin dini gereklilikleri gereğince sahip olduğu fiziksel özelliklerin uyuşmazlık konusu haline geldiği birçok olay söz konusudur. 2020 yılında yaşanan bir olayda

---

daha ağır bastığı görüşü haklı bulunmuştur. Dahlab v. Switzerland,n^{0}42393/98,15.02.2001; Mahkemenin sağlık çalışanları açısından konuya yaklaşımı daha farklıdır. Devlet hastanesi olan Royal Devon ve Exeter NHS Foundation Trust'da istihdam edilen Bayan Chaplin'nin boynuna zincirle görünür bir biçimde bir haç takması hususunda Mahkeme, bir hastane servisinde sağlık ve güvenliğin korunmasının, Bayan Eweida'ya uygulanan nedenden nitelik olarak daha büyük önemde olduğunu belirtmiştir. Hastane yöneticilerinin klinik güvenlik konusunda karar vermek için çok daha iyi konumda olduğunu, Bayan Chaplin'in şikâyet ettiği tedbirlerin orantısız olduğu sonucuna varamayacağını, dinini açıklama özgürlüğüne yapılan söz konusu müdahalenin demokratik bir toplumda gerekliliğini ve 9. maddenin ihlal edilmediğini belirtmiştir. Eweida and others v The United Kingdom, para.18-20; para.98-100;

[743] Karara konu olan olayda biri çocuk bakım merkezinde, biri eczanede çalışan iki Müslüman kadın işe başladıktan sonraki yıllarda başörtüsü takarak işe devam etmek istemişlerdir. Ancak, işveren bu durumu kabul etmeyerek başörtülerini çıkarmalarını veya başka bir departmanda çalışmalarını ileri sürmüştür. Mahkeme, işverenin bu talebini işyerinin tarafsız görünümünü koruma isteği gerekçesiyle uygun bulmuştur. https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=244180&pageIndex=0&doclang=en&mode=req&dir=&occ=first&part=1, (28.07.2021).

[744]TenaflyEruvAss'nv.Borough of Tenafly, 309 F.3d 144, 157 (3rd Cir. 2002).

[745]Ansonia Eğitim Kurulu - Philbrook, 479 US 60 (1986); Amerika Birleşik Devletler – Philadelphia Okul Bölgesi Eğitim Kurulu, 911 F.2d 882, 886 (3rd Cir. 1990); Webb – Philadelphia Şehri, 562 F.3d 256 (3rd Cir. 2009).

Florida eyaletinde Orlando şehrinde 11 adet McDonald restoranı bulunan Chalfont&AssociatesGroup, Inc. şirketi, işyerinde sakalsız çalışma politikası uygulamış, erkek çalışanlarından sakallarını kesmelerini talep etmiştir. Bu çerçevede iş için başvuran sakallı bir Musevi adayın iş başvurusu, sakallarını kesmeyi kabul etmediği için reddedilmiştir. İşçi, sakallarını bir maske ile kapatmayı (beard net) teklif etmiş ancak işveren bu öneriyi reddetmiştir. Aday, ayrımcılığa uğradığını ileri sürerek Komisyona başvurmuştur. Komisyon, işçiyi haklı bulmuş, işverenin aşırı bir zorluk yaratmadıkça işçinin ya da adayın dini inançları ile uyum sağlanması gerektiği belirtilerek 1964 tarihli Yurttaş Hakları Kanunu'nun Yedinci Başlığının ihlal edildiğine karar vermiştir. Konu ile ilgili olarak Komisyonun Miami bölgesi avukatı, işverenlerin uyguladıkları politikaların işçilerin dini inançları ile uyumlu olması için politikalarını gözden geçirmeleri gerektiğini, Komisyonun Miami Bölgesi direktörü, işyerinde önemli bir zorluk yaratmadıkça çalışanların inançlarıyla uyum sağlanmasını ve hiç kimsenin istihdam ile dini inancı arasında seçim yapmak zorunda bırakılmaması gerektiğini belirtmiştir[746].

Yüksek Mahkeme, kadınların başörtüsüne getirilen yasakları dini nedene dayanan ayrımcılık olarak değerlendirmektedir[747]. Mahkeme, işçilerin kıyafetlerinin yanı sıra bedenlerine takılan aksesuarlar açısından konuyu değerlendirdiğinde işverenin işyerinin imajını, üretilen ürünlerin ve sunulan hizmetin kalitesini, kamu sağlığını koruması için bu gibi aksesuarların takılmasını yasaklayan talimatlar verebileceğini belirtmiştir[748].

---

[746] https://www.eeoc.gov/newsroom/mcdonalds-franchisor-settles-eeoc-religious-discrimination-suit, (09.11.2020).

[747] 1 Haziran 2015 tarihinde verilen EEOC v. Abercrombie&FitchStores, Inc. kararı- Karara konu olan olayda, başörtüsü takan Bayan Elauf'unAbercrombie&Fitch mağazasında çalışmak için iş görüşmesi yapmakta, ancak iş görüşmesine ne Bayan Elauf'un başörtüsü ne de mağazanın kıyafet kuralları konuşulmamaktadır. Görüşme sonrasında ilgili mağaza yetkilisi, Bayan Elauf'un dini inancı nedeniyle başörtüsü takmasının mağaza çalışanlarının kıyafet politikasını ihlal edeceği kanaatine varmış ve Bayan Elauf' u işe kabul etmemiştir. Bu durum üzerine Eşit İstihdam Fırsat Komisyonu dini nedene dayalı olarak kendisine ayrımcılık yapıldığı iddiası ile dava açmış ve davayı kazanmıştır. Mahkeme bu olayda, işçinin dini ibadetinin işe alım sürecine konu olamayacağını belirtmiştir. EqualEmploymentOpportunityCommission v. Abercrombie&FitchStores, 575 U.S. ___ (2015).

[748] İnanç özgürlüğü ile pirsing kullanımı açısından 1.Dairenin kararına konu olan olayda, davacı işçi KimberlyCloutier, 1997 yılında CostcoWholesale isimli markette çalışmaya başlamıştır. İşçinin kulağında 11 adet pirsing ve kollarında 4 adet dövme olduğu kaydedilmiştir. 2001 yılında işçi, Beden Modifikasyonu Kilisesine (Church of Body Modification)[748] katılmıştır. Kilise, zihin, beden ve ruh arasındaki bağı güçlendirmek ve ilahi olanı anlamak için vücutta modifikasyonları gerekli kılmaktadır. 2001 yılı Mart ayında işyerinde kıyafet talimatnamesi revize edilerek işçilerin yüzünde ya da dilinde takı takmasını yasaklamıştır. Bu şekilde müşteriler ve kamuya Costco çalışanlarının profesyonel bir imaj oluşturması amaçlanmıştır. Davacı, söz konusu talimatlar karşısında ne dini gerekliliklerini öne sürmüş ne de yüzündeki pirsinglerini çıkarmıştır. Bir gün kilisenin üyeleri olan davacı ve aynı işyerinde çalışan arkadaşı Jennifer Theriaque, işverene kaş pirsingi takmak istediklerini, bu durumun inançları gereği bir gereklilik olduğunu belirtmesi üzerine, işveren, bu şekilde çalışamayacaklarını ve pirsinglerini çıkarmaları gerektiğini belirtmiştir. Ertesi gün de işçiler pirsingleri ile işyerine gelmişler ve işveren tekrar söz konusu kuralı tekrar etmiş, kurala uyulmaması halinde işyerinden ayrılmaları gerektiği belirtilmiştir. Davacı işçi, uyuşmazlığı Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonuna (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) taşımış ve işyerine pirsingi ile gitmeye devam etmiştir. İşverenin, tekrar işçiyi uyarması üzerine davacı işçi pirsinginin üzerini yara bandı ile kapatarak çalışmayı önermiştir. Ancak, işçinin bu önerisi reddedilmiştir. Bir diğer kilise üyesi olan işçi Theriaque ise pirsing yerine şeffaf plastik bir parça takmayı önermiş ve bu önerisi kabul edilmiştir. Theriaque bu şekilde çalışmaya devam ederken, davacı Cloutierpirsingi ile çalışmaya devam etmiştir. Ancak birkaç hafta sonra, işyerinin kıyafet yönergisini ihlal ettiği gerekçesiyle işten çıkarılmıştır. Yaklaşık üç hafta sonra, davacı işçiye işe geri dönmesi için bir teklif götürülmüş,

Alman Anayasasının (GG.) din ve vicdan özgürlüğü başlıklı (Glaubens-undGewissensfreiheit) GG. m.4/1 ve m.4/2 uyarınca bireylerin din ve vicdan özgürlüğü ile din ve dünyevi inanç özgürlüğüne dokunulamayacağı ve dinin rahatsız edilmeden uygulanmasının Devlet tarafından güvence altına alındığı düzenlenmiştir. GG.m.12'de düzenlenen meslek özgürlüğü kapsamında ise işverenin girişim özgürlüğü korunmakta ve işyerinde çalışanlara dış görünüşlerine dair kararlar alma hakkı tanımaktadır[749].

Alman İş Güvenliği Kanunu (ArbSchG) §15 uyarınca, işçiler iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında gerekli koruyucu kıyafetleri giymekle yükümlüdür. Bu çerçevede işçi, sözleşmede özel olarak düzenlenmese de işyerinin şartlarına uygun kıyafetlerle çalışmalıdır[750]. Eğer işverenin sağladığı kıyafetler iş sağlığı ve güvenliği açısından koruyucu bir özelliğe sahip değilse ve söz konusu kıyafetler işçinin hareket özgürlüğünü engelliyorsa ya da işçinin görünümünü olumsuz yönde etkiliyorsa, işçi kıyafeti giymeyi reddedebilir[751].

Alman hukuku açısından işyerinde kıyafet kurallarının belirlenmesinde BetrVG § 87 Abs. 1 Nr 1 uyarınca işveren, işyerinin imajı için tek tip kıyafet giyilmesini talep edebilir. Ancak, işçilerden bu kıyafetlerin ücretini ödemesini isteyemez. Alman Federal Mahkemesi, işyeri anlaşmasında işçilere sağlanan işyeri kıyafetleri karşılığında işçilerden haftalık olarak ücretten kesinti yapılmasına ve bu şekilde işverenin işyeri kıyafeti masrafının işçi ile paylaşılmasının düzenlenemeyeceğine karar vermiştir[752].

---

bu teklifte Cloutier'in pirsingini yara bandıyla kapatması ya da pirsing yerine plastik şeffaf bir parça takması halinde tekrar çalışabileceği belirtilmiştir. Ancak, davacı bu teklife herhangi bir karşılık vermemiş ve olayı 1964 tarihli Yurttaş Hakları Kanunu'nun Yedinci Başlığı 42 U.S. Code § 2000e ve diğer hükümleri ile Massachusetts Genel Yasaları'nın (Massachusetts General Laws) Yirmibirinci başlığın "Irk, Renk, İnanç, Milli Köken, Nesep ve Cinsiyete Dayalı Yasadışı Ayrımcılık" başlıklı 151B maddesi 4(1A) (Massachusetts General Laws, Part 1, Title XXI, Chapter 151B "Unlawful Discrimination Because of Race, Color, Religious Creed, National Origin, Ancestryor Sex") uyarınca dini inancı nedeniyle işten çıkartıldığını ileri sürerek yargıya taşımıştır. Davacı, bağlı olduğu kilise gereği yüzündeki takıları her zaman göstermesi gerektiğini, bu nedenle işyeri kıyafet politikasından tamamen feragat edilmesini savunmuştur. Yerel mahkeme, olayda işverenin haklı çıkarlarıyla işçinin dini gereklilikleri arasında denge sağlandığı sürece kıyafet kurallarından feragat edilmesini gerektirecek bir husus bulunmadığını belirtmiş ve işvereni haklı bulmuştur. Bu karardan sonra davacı işçi uyuşmazlığı 1. Daireye taşımıştır. Daire, işçiye sunulan olanakları, ancak bu olanaklara rağmen işçinin takındığı inatçı tutumu değerlendirmiş, yedinci madde kapsamında konu incelendiğinde birçok işyerinde haklı nedenlere dayanıp, dini nedenlerle ayrımcılık temellerine dayanmayan kamuoyunda işyerinin imajını, ürünün ve hizmetin kalitesini, kamu sağlığını korumak ve işyerinin tehlikelere karşı korunması için çalışanların görünümlerine dair kurallar belirlendiği gerekçesiyle işvereni haklı bulmuş ve yerel mahkemenin kararını onaylamıştır. http://www.eeac.org/briefs/CloutiervCostco.pdf., (09.11.2020).

[749]BAG, Urteil vom 10.10.2002 - 2 AZR 472/01, (LAG Hessen Urteil 21. 6. 2001 3 Sa 1448/00), NZA 2003; Stephan Sura, "Die jüngere Rechtsprechung zu Verboten religiöser und weltanschaulicher Zeichen und Kleidung am Arbeitsplatz", **NZA-Rechtsprechungs- Report,** Heft 2, 2023,s.57.

[750]ArbGMannheim February 16, 1989 - 7 Ca 222/88 , BB 1989.

[751]LAG Hamm v. 7. 7. 93 14 Ta 435/93.

[752]. BAG, 01.12.1992 - 1 AZR 260/92.

İşveren, müslüman bir kadının öğretmenlik yaparken okulda başörtüsü takmamasını[753] ya da Protestan Hastanesi'nde çalışan hemşirenin başörtüsünü çıkarmasını[754]AGG § 8'e uygun olarak talep edebilmektedir. Aynı şekilde Hristiyan bir hastane çalışanından, akli dengesi yerinde olmayan hastalarda sağlık riski oluşturabileceği için haç takmaması da talep edilebilir[755].

AGG § 9/1 uyarınca yukarıda incelenen § 8 de yer verilen *"Mesleki gerekliliklere dayanan geçerli farklı muamele"* hususu dışarıda bırakılarak dini birlikler ve yasal biçimleri dikkate alınmaksızın bunlara bağlı olan kurumlar veya bir dine veya dünya görüşüne birlik halinde hizmet etmeyi görev edinmiş teşekküllerin din veya dünya görüşüne dayanan farklı muamelesi dahi, haklı bir sebepe dayanan mesleki bir gereklilik olduğu sürece ayrımcı muamele olarak değerlendirilmemektedir. Düzenlemenin ikinci fıkrasında işverenin 1. fıkrada sayılan dini birliklere ve yasal biçimleri dikkate alınmaksızın bunlara bağlı olan kurumlara veya bir dine veya dünya görüşüne bir birlik halinde hizmet etmeyi görev edinmiş teşekküllerden biri olması halinde işçilerinden ilgili benlik kavramları yönünde sadık ve dürüst bir davranış talep edebilecekleri düzenlenmiştir.

BetrVG §118'de eğilimli ve dini amaçlı işletmelerde doğrudan ve ağırlıklı olarak belirli bir dini, siyasi, eğitsel, sınıfsal, bilimsel, sanatsal amaçlarla ya da basın, yayın ve film özgürlüğü kapsamında düşünce açıklamaya ve raporlamaya hizmet eden işletmeler için şirketin niteliğine veya faaliyetine aykırı olduğu sürece bu kanun hükümlerinin uygulanmayacağı düzenlenmiştir. BetrVG§106 ila 110 arasındaki maddelerin uygulanmayacağı, §111-113 arasındaki düzenlemeler ise sadece işletmesel değişikliklerin sonucu olarak çalışanlar için ekonomik dezavantajların tazmini veya azaltılmasını düzenledikleri ölçüde geçerlidir. BetrVG§118 (2) uyarınca düzenlemenin dini topluluklar ve onların hayır kurumları için yasal yapılarına halel getirmeksizin uygulanmayacağı belirtilmiştir.

[753]BAG (2. Senat), Urteil vom 12.08.2010 - 2 AZR 593/09 (2. Instanz: LAG Baden-Württemberg); LAG Berlin-Branderburg, Urt. V. 27.11.2018-7 Sa 963/18 (ArbG Berlin, Urt. V. 24.05.2018-58 CA 7193/17). Başörtüsü yasağı devletin tarafsızlığı veya okul barışını tehdit eden bir durum olması halinde getirilebilir. Bu çerçevede başörtüsü yasağının, § 8 AGG hükmü uyarınca temel ve belirleyici bir mesleki gereklilik olması aranmaktadır. LAG Berlin-Branderburg, Urt. V. 27.11.2018-7 Sa 963/18 (ArbG Berlin, Urt. V. 24.05.2018-58 CA 7193/17).
[754]BAG, Urt. v. 24.9.2014 – 5 AZR 611/12 (Vorinstanz: LAG Hamm, Urt. v. 17.2.2012 – 18 Sa 867/11).
[755] Sura, s.58.

Türkiye'de dini nedenlere dayalı ayrımcılık farklı dine mensup işçilerden çok aynı dine mensup kadın işçiler arasında söz konusu olmuştur. Başörtüsü kullanan kadın işçiler ile diğer kadın işçiler arasında görülen bu ayrım, çalışma yaşamında yer almıştır. Örneğin başörtülü kadınların aynı pozisyondaki diğer çalışanların aldıklarından daha düşük ücret karşılığı çalışmak zorunda bırakılmaları, başörtülü kadınlara tarım işçisi, temizlik gibi vasıfsız işçi olmanın yakıştırılması, statüsü düşük işlerde dahi tercih edilmek istenmemeleri, bu durumun dini nedene dayalı ayrımcılık olarak nitelendirip yargıya taşınmaması ve işveren aleyhine tazminat davası açılmaması Türkiye'nin önemli problemlerinden birisidir[756]. Türk hukukunda açıkça bu husus ile ilgili olarak bir düzenleme olmamakla birlikte 4857 sayılı Kanunun 5. maddesi uyarınca ayrımcılık yasağı çerçevesinde konuyu değerlendirmek gerekir. Özellikle sorunun temel hak ve özgürlükleri sınırlaması boyutunda değerlendirildiğinde işyeri iç yönetmeliklerinin ya da iş sözleşmesi hükümlerinin temel haklardan birini sınırlamak için uygun bir hukuki araç olmadığı açıktır.

V. KAPI KONTROLÜ VE İŞÇİNİN EŞYALARININ ARANMASI HUSUSUNDA TALİMATLAR

İşçilerin işyeri girişinde kontrol edilmesi, kişi özgürlüğüne önemli bir müdahale olarak değerlendirilmekle birlikte, yürütülen iş kapsamında olağan bir işlem olarak görülmesi, gerekleşmiş ya da gerçekleşme tehlikesi bulunan alet ve makina parçalarının çalınmasının, işyeri casusluğunun ya da işyerine çalışanların dışında üçüncü kişilerin izinsizce girmesinin ve üretim sırları hakkında bilgi toplamasının önüne geçilmesi, işyerindeki kolay taşınabilen ve değeri büyük hammadde ve malzemenin, üretilen malların, iş sağlığı ve iş güvenliğinin gerekli kıldığı hallerde, tehlikeli maddelerin işyerlerine ve bazı kısımlarına sokulmasını önlemek için arama yapılması objektif bir gereklilik olarak değerlendirilmektedir[757].

Arama yapılması ile işyeri düzenini sağlamak arasında bağlantı bulunmaktadır. İşveren, işyeri güvenliğinin sağlanması, işin yürütümü ve işverenin mallarının korunması gibi haklı nedenlerle işyerinde giriş çıkışlarda arama yapabilir. Yargıtay'ın kararlarında işçilerin işyeri malzemesini izinsiz olarak işyerinden çıkardığına dair olayları görmek mümkündür[758].

[756]**Türkiye'de Dini Ayrımcılık Raporu**, İnsan Hakları ve Mazlumlar İçin Dayanışma Derneği, İstanbul, s.361.

[757] Adrian Staehelin ve Frank Vischer, **Zürcher Kommentar zu Art.319-362 OR,** Bd.V 2c:Der Arbeitsvertrag, Zürich, 1997, Art 321 d Nr.18, sh.A 113 Aktaran Mustafa Kılıçoğlu ve Kemal Şenocak, **İş Güvencesi Hukuku,** İstanbul: Legal Yayınevi, 2007, s.378. Altınok Villemin, s.77.

[758] *"..aşçı olarak hizmet sözleşmesi ile çalışırken 11.8.1998 ve 24.8.1998 tarihlerinde yapılan kontrollerde dolap ve çantasında bakliyat, peynir, şeker gibi gıda maddeleri bulunduğu, tutanaklar düzenlenip öncelikle uyarılmasına rağmen bu*

Bu çerçevede işveren, önceden işçinin onayının alınması gerekmeksizin, işyerinde güvenliğin sağlanması ve korunması amacıyla denetimler yapmaktadır[759].

İşveren, iyi niyet kurallarına göre sınırlı hallerde üst araması yapabilir. Örneğin hırsızlık ihbarı, kullanılan veya imal edilen maddeler bakımından tehlike arz eden bir durumun varlığı hallerinde arama yapılabilir. Eşit davranma borcuna uygun olarak, işçilerin şeref ve haysiyetlerini rencide edici, tedirgin edici ve keyfi davranışlardan kaçınılmalı ve en kısa süre içinde süreç tamamlamalıdır[760].

İşçilerin aranmasında izlenen yöntem incelenerek izlemenin hukuka uygunluğu denetlenebilir. Öncelikle işveren eşit davranma ilkesine uygun davranmalıdır. Sürekli ve bütün işçileri kapsayan aramalar, iş güvenliği ve işin niteliği gereği haklı görülebilir. Olağanüstü hallerde geçici olarak da kapı denetimi yapılabilir. Sadece belirli işçiler için kontrol uygulamasının öngörülmesi ise eşitlik ilkesine ve özel hayatın gizliliğine aykırı sonuçlar doğurabilecektir[761]. Aksi görüşe göre işçi sayısının fazla olması sonucu tüm işçilerin aranmasında yaşanılacak zorluklar nedeniyle, objektif nedenlere dayanılarak bir kısım işçilerin aranması mümkündür[762]. Bu çerçevede çıkışta düzensiz aralıklarla yanıp sönen bir lamba kullanılması[763] veya nesnelliğin sağlanması için arama yapılacak işçilerin seçiminin makineyle yapılması[764] örnekleri verilmektedir.

Amerika Birleşik Devletleri Anayasası'nın Ek Dördüncü maddesindeki (The Fourth Amendment) koruma, kamu sektöründe çalışan işçiler için uygulanmaktadır. Düzenleme uyarınca kişilerin, üstlerinin, evlerinin, belgelerinin ve eşyalarının aranması ve bunlara el konulmasına karşı hakları ihlal edilemeyecek ve bu yetkiyi veren müzekkere mutlaka

---

*tutumunu devam ettirmesi nedeniyle 26.8.1998 tarihinde işine son verildiği…"*Yargıtay 9.H.D. 08.10.2001 E.2001/11795 K.2011/15493 (Legalbank.net); *"İşçinin çalışanlara verilmek üzere getirilmiş gıda malzemesini işverenin rızası dışında dışarıya çıkarmaya çalıştığı açıkça anlaşılmış olup bu davranış işverene haklı fesih imkanı vermektedir."* Yargıtay 9.HD. T.27.03.2013 E.2011/42485 K.2013/10249 www.legalbank.net, (20.05.2019) ;*" 02.06.2012 tarihinde misafirlere promosyon olarak verilen bir adet makyaj çantası ve 6 adet parfümün davacının işyerindeki dolabından çıktığı sabit olup, davacının bu ürünleri izinsiz soyunma odasındaki dolabına bıraktığını imzalı beyanı ile belirtmesi karşısında davacının işbu eşyaları işverenin bilgisi dışında aldığı ve bu durumun anlaşılması üzerine istifa dilekçesi sunduğu sabittir"*.Yargıtay 9:HD. T.31.10.2017 E.2015/14743 K.2017/17102 www.legalbank.net, (20.05.2019) ; *"..davacının 13 adet ürünü hak ve yetkisi olmaksızın işyerinden çıkardığı ve güvenlik kontrolünde bulunduğu, stajyer mağaza müdürü olan davacının bu davranışı sebebiyle işverenin güvenini kötüye kullandığı ve işverenin feshinin haklı sebepe dayandığı.."* Yargıtay 9.HD. T.12.02.2019 E.2015/30807 K.2019/3403 www.legalbank.net, (20.05.2019)

[759] Taşkent, s.108-112.

[760] Oğuzman,s.536-537; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat,s.316.

[761] Arıcı, *Yönetim Hakkı*, s.168.

[762] Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat,s.316.

[763] Oğuzman, s.537.

[764] Tuncay, *Eşit Davranma*, s.166.

muhtemel bir nedene dayanacak, yemin ve beyanla desteklenecek ve özellikle aranacak yeri, tutuklanacak kişi ile el konacak eşyaları belirleyecektir[765]. Dördüncü değişiklik, işverenin kontrol ve denetimi konusunda denge sağlayabilmek için kamu çalışanlarının makul gizlilik beklentisi olduğu durumlarda uygulanmaktadır[766]. Madde ile makul olmak kaydıyla tüm arama ve el koymalara imkân tanınmıştır. Düzenleme hem cezai soruşturmalar hem de kamu işverenlerini kapsamaktadır. Düzenleme, makul olma şartını (reasonableness) öngörmektedir. Dördüncü Ek Maddeye ilişkin olarak günümüze değin iş hukuku açısından verilmiş en önemli kararlar, O'Connor v. Ortega[767], The City of Ontario v.Quon[768], U.S. v.Simons[769], Vega-

[765]https://constitution.congress.gov/constitution/amendment-4/, (01.05.2020).

[766] Sarah DiLuzio, "Workplace E-Mail: It's Not as Private as You Mıght Think", **Delaware Journal of Corporate Law**, Volume 25, No.3, (2000), s.744.

[767] O'Connor v.Ortega kararında geçen olay, 1981 yılının Mart ayında gerçekleşmiştir. 17 yıldır Kalifornia'da Napa devlet hastanesinde çalışan Magno Ortega isimli doktorun idari izinde olduğu dönemde odasının aranması ve davacı Dr.Ortega'nın bu olayın özel hayatın gizliliğinin ihlal edildiği iddiasıdır. Dr.Ortega işini yapmak için, bedelinin yarısı kendisinin kalan yarısını ise hastanede tedavi görenlerin karşıladığı bir Apple II model bilgisayar almıştır. Bu olaydan bir ay sonra hastanenin sorumlu müdürü Dr.Dennis O'Connor'dan bilgisayarın alınmasına katkıda bulunanlara teşekkür mektubu yazılmasını ve bilgisayarın ek aksesuarlarının siparişinin verilmesini rica etmiştir. Dr.O'Connor bilgisayarın hastaneye bağışlandığından emin olmadığı için teşekkür mektubunu yazmamıştır. Bu olaydan iki ay sonra bir hasta alınan bilgisayar için para bağışlamadığını ve diğer hastalara verdikleri parayı geri almalarını tavsiye ettiğini ileri sürerek Dr.Ortega'nın kendisi ile ilgilenmediğini şikayet etmiştir. Temmuz ayının sonlarında Dr.Owen artan şikayetler karşısında bilgisayarın alım süreci, yolsuzluk, hastanedeki iki hemşireye cinsel tacizde bulunduğu, bir hastaya uygunsuz disiplin tedbiri uyguladığı iddialarının araştırılması için Dr.Ortega hakkında soruşturma başlatmış ve Ortega'nın odasının araştırılmasını da içeren yetkiler vererek bir soruşturma komisyonu oluşturmuştur. Hastanenin personel odalarının araştırılması hakkında izlediği bir prosedür bulunmamaktadır. Dr.Connor soruşturma sürecinde Dr.Ortega'dan idari izin almasını istemiş, ancak Dr.Ortega bu teklife iki hafta ücretli izin isteyerek yanıt vermiştir. Dr.Connor, bu teklifi kabul etmiş, ayrıca tatil süresince kendisinin izni olmadan hastaneye gelmemesini istemiştir. Dr.Ortega izne çıktığında odasının kilidi değiştirilmiştir. İzin süresi bittiğinde ise, kendisine idari izne çıkartıldığı ve hastaneye gelmemesi hususundaki sınırlandırmanın uzatıldığı belirtilen bir mektup gönderilmiştir. Ancak Dr.Ortega bu mektup kendisine ulaşmadan önce hastaneye gitmiş, oda kapısının kilidinin değiştiğini fark etmiştir. Dr.Ortega, kilitli olmayan yan odada bulunan Apple II model bilgisayarı alıp evine götürmüş, sekreterini bilgisayarı eve götürdüğü konusunda bilgilendirmiştir. Dr.O'Connor bu olayın üzerine kamu malının çalındığı ihbarıyla polise haber vermiştir. Dr.Ortega idari izne çıkarılmıştır ve iş sözleşmesinin sona erdiği 22.09.1981 tarihine kadar izinli sayılmış, izinli olduğu dönemde odasına girilmiş ve odasındaki eşyalar, belgeler incelenmiştir. Soruşturmacılar odasında bulunan tüm belgeleri incelemiş, içlerinde Dr.Ortega'nın ailesinden, arkadaşlarından gelen mektupları, birçok kadından gelen ve içlerinde müstehcen ifadeler bulunan mektupları, söz konusu bilgisayarın alınmasına dair yazışmaları, ders notlarını, öğrencilerinin fotoğraflarını, makalelerini, yazdığı kitaba ilişkin el yazmaları, masasının üstündeki aksesuarları, hastaların dosyaları ve idari belgeleri Dr.Ortega'nın erişimi olmayan kilitli bir kutuya koymuşlardır. Soruşturma sonucunda Dr.Ortega işten çıkarılmış, ancak eşyaları kendisine iade edilmemiştir. Bu olay üzerine Dr.Ortega Ek Dördüncü maddenin ihlal edildiği ve makul nedenler olmaksızın arama yapıldığı ve eşyalarına el konulduğu, odasına girilmesinin anlamsız olduğunu ve ayrımcılık içerdiğini, yapılan soruşturma iddiasıyla Dr.O'Connor ve soruşturmacı, aynı zamanda hastane idari sorumlusu Bay Richard Friday'e dava açmıştır. Hastane çalışanları ise bu iddiaları reddetmiş, yapılan araştırmanın hastaneden ayrılan tüm işçilere uygulanan envanter çıkarma prosedürün bir parçası olduğunu belirtmişlerdir. Karar yerel mahkeme ve temyiz mahkemesi arasında iki kez gidip gelmiştir. Son olarak 1987 yılı Mart ayında 9.temyiz mahkemesinde hâkimler kamuda çalışan işçilerin idari soruşturmalarda Dördüncü Değişiklik kapsamında koruma altında olduğunu ve iş ile bağlantılı müdahalelerin ihlal oluşturmadığına karar vermiştir. Kararda, Dr.Ortega'nın 17 yıldır yalnız olarak kullandığı ofisinde makul bir gizlilik beklentisi olduğu, başvurucunun en azından masasında ve masasının çekmecelerinde gizlilik beklentisi olduğu belirtilmiştir. Karada ayrıca işçilerin gizlilik beklentisi karşısında kamu işverenlerinin soruşturma için makul standartlar belirlemesi gerektiğine, bu aşamada işçinin haklı gizlilik beklentisi ile kamuda işyerinin denetlenmesi, kontrolü ve verimli çalışması arasındaki dengenin sağlanmasına değinilmiştir.O'Connor v. Ortega, 480 U.S. 709 (1987).Yüksek Mahkeme, O'Connor v. Ortega kararında işverenin her defasında işyerindeki ofis, masa ya da dolapların kontol edilmesi için ön izin alması işyerinin rutin işleyişini bozacaktır. Karara göre, kamu işverenlerine ek yükler getirmesi de söz konusu olacaktır. Kamu işverenlerinin tüm müdahaleleri makul olma ölçütü çerçevesinde değerlendirilmelidir. https://tile.loc.gov/storage-services/service/ll/usrep/usrep480/usrep480709/usrep480709.pdf, (05.05.2020). O'Connor v. Ortega kararında kamuda sektöründe çalışan işçinin işyerindeki çalışma masasındaki makul gizlilik beklentisine dayanan Ek Dördüncü madde korumasında olup olmadığını belirlemek için iki aşamalı bir sistem ortaya koymuşlardır. Öncelikle mahkemenin işçinin işyerinde haklı bir gizlilik beklentisi olup olmadığını değerlendirmesi gerekmektedir. Eğer işçinin haklı bir beklentisi olduğu kabul görürse, bu müdahalenin soruşturma kapsamında olup olmadığı ve iş ile ilgili bir amacı olup olmadığını değerlendirmek gerekecektir. Karşı görüşte olan hâkim Scalia ise bu görüşe katılmamış, ilkesel olarak kamu işçilerinin kullandıkları masada gizlilik beklentileri olduğu kabul edilse de işverenin iş ile bağlantılı belgeleri elde etmek ya da işyeri

kuralları ihlallerini araştırmak hususlarının Dördüncü Değişikliğe ihlal teşkil etmeyeceği görüşünü savunmuştur. http://cdn.loc.gov/service/ll/usrep/usrep480/usrep480709/usrep480709.pdf, (10.05.2020). O'Connor, kamu işçilerinin Ek Dördüncü madde kapsamında korunduğunu, işverenin amacının yürütülen soruşturmanın bir suistimali kanıtlaması, işçinin ofisinden dosya almak gibi makul şüphe içermesi gerektiği ve işverenin görevini kötüye kullanmaması gerektiğini belirtmiştir. McAllister, s.1277; Kararda hâkim O'Connor'un ortaya koyduğu esaslar da önem taşımaktadır. O'Connor, makul şüphe söz konusu olduğunda idari soruşturmalarda işçilerin çalışma alanları ya da eşyalarının araştırılabileceğini belirtmiş, kamusal alanda çalışmanın standard bir gizlilik beklentisini önemli ölçüde azaltabileceği ya da ortadan kaldırabileceğine değinilmiştir.Ariana R. Levinson, "Workplace Privacy and Monitoring: The Quest for Balanced Interests", **Cleveland State Law Review,** Vol.59, Issue 3, (2011), s.395.

[768] Bu karara konu olan olayda 2001 yılında Kaliforniya eyaletine bağlı San Berdardino ilçesinde bulunan Ontario şehrindeki polis departmanı Özel Silahlar ve Taktikler Birimi'nde (SWAT) çalışan polislere faaliyetlerini koordine edebilmek için çağrı cihazı vermiştir. Departman ile çağrı cihazı satan şirket arasındaki anlaşma uyarınca bu cihazın kullanımı aylık 25.000 karakter ile sınırlandırılmıştır. Çağrı cihazının kullanımı konusunda polisler, polis departmanının e-posta ve internet kullanımı dahil tüm ağ etkinliklerini bildirimde bulunarak ya da bulunmadan izleme ve kaydetme hakkını saklı tutacağını kabul etmişlerdir. Söz konusu politikada açıkça mesajlaşmaların da denetleneceğine değinilmemekle birlikte sözlü olarak mesajlaşmaların da denetleneceği polislere açıklanmış ve mesai saatleri içinde hafif kişisel iletişime izin verildiği belirtilmiş, maillerinde uygunsuz, onur kırıcı, müstehcen, alçaltıcı, küçültücü ifadeler bulunmaması gerektiği hakkında bilgilendirme yapılmıştır. İçlerinde davacı polis Jeff Quon da dahil olmak üzere birçok polis çağrı cihazının kullanımında aşım yapmıştır. Quon ve diğer çalışanlar aşım konusunda uyarılmışlardır. Ancak söz konusu uyarıya rağmen aşım devam etmiştir. Bunun üzerine çağrı cihazının satın alındığı şirketten yazışmalar istenmiştir. Bu yazışmalar incelendiğinde Quon tarafından cihazdan gönderilen birçok mesajın kız arkadaşına gönderdiği kişisel ve müstehcen mesajlar olduğu, bir ay içindeki mesajların yüzde sekizinin iş ile ilgili olduğu tespit edilmiştir. Bunun üzerine Quon aleyhine soruşturma açılmış ve disiplin cezası verilmiştir. 2003 yılında Bay Quon, eski eşi, kız arkadaşı ve bir diğer polis görevlisi Steve Trujillo tarafından Polis Departmanı aleyhine gizliliğin ihlal edilmesi ve arama ve el koymaya karşı anayasal korumanın ıhlali iddiasıyla dava açılmıştır. Dava temyiz sonucunda 9.Dairenin önüne geldiğinde, polis memuru Bay Quon haksız bulunmuştur. Her ne kadar Bay Quon'un çağrı cihazı üzerinden gönderdiği mesajlarda makul gizlilik beklentisi olduğu ve Dördüncü Değişiklik uyarınca izinsiz aramaların makul olmadığı kabul edilse de özel olarak belirtilen istisnaların söz konusu olduğu belirtilmiştir. Daire, kararda O'Connor kararına atıf yaparak işverenin izinsiz arama yapmasının makul olarak görüldüğünü ve alınan önlemlerin aşırı müdahaleci olmaması gerektiğini belirtmektedir. İşveren, Bay Quon'un yaptığı aşımların iş ile ilgili olup olmadığını anlamak için konuşmaları incelemiştir. Departman sadece 2002 yılı Ağustos ve Eylül aylarındaki konuşmaları incelediği için bu inceleme, aşırı müdahaleci olarak görülmemiştir. Kaldı ki, Bay Quon'un aşım yaptığı tüm ayların incelenmesi de makul olarak görülmüştür. Bay Quon, her ne kadar mesajlarının özel yaşamı olduğunu iddia etse de, hukuki açıdan iş başındaki iletişiminin denetleneceğini bilmesi gerektiği belirtilmiştir. Söz konusu çağrı cihazlarının SWAT ekibi arasında kriz döneminde iletişimin hızlı olarak sağlanmasına yardımcı olması hedeflenmiş ve Bay Quon'a gizlilik garantisi verilmemiştir. Ayrıca Bay Quon'un Departman tarafından özellikle acil durumlarda mesajlarının SWAT takım üyelerinin performansının ölçülmesi için kontrol edilebileceğini öngörmesi gerektiği belirtilmiştir. Mahkeme üyeleri, işverenin yaptığı incelemeyi haklı bulmuştur. 560 U.S. 746 (2010).

[769]Kararda Merkezi İstihbarat Ajansı'nın (Central Intelligence Agency,CIA) Yabancı Yayın Bilgi Servisi'nde (Foreign Bureau of Information Services, FBIS) elektronik mühendisi olarak çalışan davacı Simons, kendisine tahsis edilen odasında internet erişimi olan bilgisayarıyla çalışmalarını yürütmektedir. 1998 yılı Haziran ayında FBIS, internet kullanımı hakkında kurallar yayınlamıştır. Bu kurallar uyarınca işçilerin sadece iş ile ilgili olarak interneti kullanması gerektiği, yasa dışı belgelere erişimin yasaklandığı, ayrıca FBIS'in kurallara uygunluğu sağlamak için elektronik denetimler yapacağı belirtilmiştir. FBIS, bilgisayarların uygunsuz kullanımının denetim için bir başka firma ile anlaşmıştır. Firma, çalışmalarını yaparaken Simons'un bilgisayarında "seks" kelimesinin arandığını fark etmiştir. Bu husus FBIS'e rapor edilmiştir. FBIS, firmada çalışan bir başka yetkiliden daha geniş çaplı bir araştırma yapmasını istemiştir. Bu araştırma sonucunda da Simons'un girdiği sitelerde çıplak kadın fotoğrafları olduğu bulunmuştur. Simons'un bilgisayarında uzaktan incelemeler yapılması sonucunda bilgisayara birçok pornografik içerik yüklendiği tespit edilmiştir. Bunun üzerine firma yetkilisinden bilgisayardaki sabit diskinde yer alan tüm dosyalar kopyalanmıştır. 1998 yılı Temmuz ayı sonlarında firma yetkilsi Simons'un odasına girmiş ve orijinal sabit diski çıkarmış yerine kopyasını koymuş ve orijinal diski FBIS Bölge Güvenlik Ofisine (Area Security Officer) vermiştir. Agustos ayında ise Simons odasında olmadığı bir gün odasına girilmiş, bilgisayardaki, çekmecede bulunan disketlerdeki içerikle, video kayıtları, çeşitli dökümanlar kişisel yazışmalar kopyalanmış, odadan herhangi bir şey çıkarılmamıştır. Simons'a söz konusu arama konusunda bilgi verilmemiş, Simons odasına girildiğinden yaklaşık 45 gün sonra bilgi almıştır. Yapılan araştırma sonucunda 50 den fazla çocuk pornosu resimleri bulunmuştur. Eylül ayında Simons'un odasında bir arama daha yapılmış, bu sefer Simons da aramada bulunmuştur. Simons odası ve bilgisayarında yapılan aranmaların Dördüncü Değişikliğe aykırı olduğu iddiasıyla çalıştığı kurumu dava etmiştir. Dördüncü daire olayı değerlendirmiş, işçilerin ofislerinde, ofis masalarında, çekmecelerinde haklı gizlilik beklentisi olduğunu belirtmiş, ancak işyeri uygulamaları ya da düzenlemeleri ile bu beklentiyi azalttığını, bu nedenle Simons'un bilgisayarının uzaktan aranmasının Dördüncü Değişikliğe aykırılık teşkil etmediği, işyerinde izlenen İnternet politikası uyarınca Simons'un haklı bir gizlilik beklentisi olmadığı, ayrıca Simons'un odasına girilip sabit diskinin alınmasının da aykırılık oluşturmadığına karar vermiştir.206 F.3d 392 (4th Cir.2000).

Rodriguez v. Puerto Rico Telephone Company[770] veSchowengerdt v.Dynamics Corp.[771] kararlarıdır. Yüksek Mahkeme'nin bu konudaki tutumu işverenin menfaatlerini, işçinin gizlilik beklentisinden daha üstün tutma yönündedir.

Özel yaşama müdahale açısından Türk İş Hukukunda en çok tartışılan işveren uygulaması, işçilerin işyerine giriş ve çıkışlarında arama yapılmasıdır[772]. Anayasa'nın 20.maddesi uyarınca herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Kimse özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunamaz. Düzenleme, bireyleri devlete ve toplumda diğer kişilere karşı korumakta ve işverenin tek taraflı bir talimatı ile işçinin üstünün aranmasına engel olmaktadır.

İşyerinde işverenin mutlak surette üst araması yapamayacağı söylenemez. Bu kapsamda özellikle iş sözleşmesinde üst araması yapılmasına ilişkin açık bir hükme yer verilmesi, işyerinin bulunduğu iş kolunda üst aramasının adet haline gelmiş olması ve dürüstlük kuralı gereğince işçinin üst aramasına rıza göstermesi gereken hallerde üst araması hukuka uygun olarak yapılabilir[773]. Sözleşmede giriş çıkış kontrolü ile ilgili hususlara yer verilmişse bu durumda TBK m.27 uyarınca Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkansız olmadıkça her türlü sınırlama korunacaktır. Bu husus sözleşmeyle düzenlenmemişse işveren yönetim hakkı çerçevesinde giriş-çıkış kontrollerini düzenleyebilir. Bu durumda bazı kıstaslar söz konusudur. İşveren, aramayı haklı gösterecek yeterli bir gerekçe ortaya koymalı, eşit davranma borcuna uygun hareket etmeli ve haysiyet kırıcı uygulamalara yer vermemelidir. Örneğin Alman hukukunda giriş-çıkış kontrolleri konusunda bir adetin varlığı ile olağanüstü hallerde ve zararlı sonuçların ortaya çıkmasını önlemek gibi sınırlamalara yer verilmiştir[774]. İşyerinde sık sık hırsızlık olayları görülmesi, işçinin Anayasal haklarının işveren tarafından zedelenmesine gerekçe olarak değerlendirilmemektedir[775].

İşyerinin güvenliğini ve korunmasını ilgilendiren konularda, işçi serbest iradesiyle üstünün aranmasını kabul edebilir. Ayrıca, işçinin söz konusu makul nedene dayanarak işverenin arama taleplerine rıza göstermesi TMK m.23 ve m.24'e aykırılık oluşturmayacaktır.

---

[770] 110 F.3d 174 (1st Cir.1997).
[771]Davacı Schowengerdt Deniz kuvvetlerinde çalışmaktadır. Ofisi ve masasının aranmasını dava etmiş, ancak gizlilik beklentisi haklı görülmemiştir. 823 F.2d 1328 (9th Cir.1987).
[772] Sevimli, *Özel Yaşam*, s.62 dipnot 117.
[773] Altınok Villemin,s.77.
[774] Arıcı, *Yönetim Hakkı*,s.167-168.
[775] Taşkent, s.111.

İşveren söz konusu haklı nedenlerin yanı sıra üst araması yapılarak hırsızlık vakalarının önüne geçilmesi, kullanılan veya imal edilen maddeler bakımından önemli bir tehlikeyi de önleme amacı taşımalıdır[776].

Eğer, işin özelliği, iyi niyet kuralları ve taraf iradeleri esas tutulursa işçinin zımni bir kabulü olduğu kabul edilebilir. Örf adet gerekleri ve iyiniyet kuralları uyarınca da işveren işçinin üstünü arayabilir. Sadakat borcu ve dürüstlük kuralı, bazı durumlarda işçinin aramaya rıza göstermesi gerektiğini ortaya koymaktadır[777]. Aksi görüşte olan Taşkent, sadakat borcu, gelenek (örf ve adet kuralları) ve doğruluk kurallarının kapı denetimi yapılması için haklı gerekçe oluşturamayacağını ileri sürmektedir[778].

VI. İŞÇİNİN DÜŞÜNCE VE İFADE ÖZGÜRLÜĞÜNÜ SINIRLAYAN TALİMATLAR

A. Konunun İşçinin İfade Özgürlüğüne Getirilecek Sınırlamalar Açısından Değerlendirilmesi

Konu iş ilişkileri çerçevesinde değerlendirildiğinde, ilk husus işyerindeki hiyerarşik düzenin ifade özgürlüğünün önünde bir engel oluşturmasıdır. İşçinin her türlü görüş ve düşüncesini açıklama özgürlüğü bulunmakla birlikte önemli olan, ifade özgürlüğünün iş görme ediminin yerine getirilmesini engellemeyecek ve işçinin sadakat borcunu ihlal etmeyecek şekilde kullanılmasıdır[779].

İşçinin ifade özgürlüğünün korunmasında mesai saati içindeki ifadeleri ile mesai saati dışındaki ifadeleri açısından aynı değerlendirmelerin yapılması mümkün değildir. Örneğin işçilerin, işyerinin mensup olduğu görüşü yansıtmayan faaliyetlerde bulunması açısından konu ele alınmalıdır. İşverenin belirli bir siyasi düşünceyi veya dünya görüşünü savunmak ve yaymak olan siyasi parti, sivil toplum örgütü, düşünce derneği gibi bir kurum olması halinde

[776] Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s.301.
[777] Kemal Oğuzman, "İşyerinden Çıkarken İşçilerin Üzerlerinin Aranması", **Kubalı'ya Armağan, İ.Ü. Mukayeseli Hukuk Enstitüsü Yayını,** İstanbul, (1974),s.536; Ekonomi, s.127-128; Tuncay, *Eşit Davranma*, s.165.
[778] Taşkent, s.111.
[779] Sezgi Öktem Songu, "Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları", **DEÜHFD**, C.15, Özel Sayı, (2013),s.626,646. (Kıs. Yansımaları).

işçilerin savundukları ve temsil ettikleri düşünceleri işyerinin menfaatine aykırı olacak şekilde ifade etmemeleri yönünde talimat verilebileceğine dair görüşler bulunmaktadır[780]. Özellikle işçinin kurumun sözcüsü veya temsilcisi olması halinde ifade özgürlüğü sınırlanabilir[781]. İşçinin işyeri hiyerarşisinde bulunduğu konum, işletmeyi temsil yetkisi ya da işçinin işletmeyle özdeşleşmiş olması halinde de amaç ile uygun ve dürüstlük kuralının gerektirdiği yoğunlukta olmak kaydıyla ifade özgürlüğüne sınırlamalar getirilebilir[782].

Alman Hukukunda ifade özgürlüğü, GG § 5 Abs. 1 hükmünde garanti altına alınmıştır. Düzenleme uyarınca herkes düşüncesini söz, yazı ve resimle serbestçe açıklayıp yayabilir. Bu hususta verilen bir Alman Anayasa Mahkemesi (Bundesverfassungsgericht, BVerfGE) kararında düşünceyi açıklama özgürlüğü insan kişiliğinin toplumdaki en doğrudan ifade biçimi olarak tanımlanmış ve insan haklarının en önce gelenlerinden biri olduğu, düşünceyi serbestçe açıklama özgürlüğünün, bireyin yaşamsal unsurunu oluşturan sürekli zihnî hesaplaşma ile düşüncelerin mücadelesini sağladığı ve her özgürlüğün de temeli olduğu belirtilmiştir[783]. Bir diğer kararda da ifade özgürlüğü başta olmak üzere temel hakların özel hukukta dolaylı bir etkiye sahip oldukları için iş hukuku çerçevesinde de gözetilmesi gerektiğine değinilmiştir[784]. Alman Federal İş Mahkemesinin kararına konu olan bir olayda alkolizm ile mücadele eden bir kuruluşun müdürünün, alkol kullanımını öven açıklamalarda bulunamayacağı belirtilmiştir. İşçi, açıklamalarında işletme barışını ciddi ve ağır biçimde tehlikeye düşürmemeli, işletmedeki diğer işçiler ve işverenle birlikte çalışmanın beklenebilir olmasını öngörmelidir. Önemli olan husus, işçinin sözleşmesel amaca ulaşılmasını tehlikeye düşürecek ya da önleyecek davranışlardan kaçınmasıdır[785]. Bu çerçevede istisnai hallerde işçinin özel yaşamındaki tercihlerinin sınırlanabileceği ileri sürülmektedir. İşveren, TBK m.27/1 uyarınca hukuka ya da ahlaka uygun sınırlamalar getirebilmekle birlikte, iş sözleşmesinde de iktisadi açıdan güçlü taraf olması sebebiyle tamamen işçinin ifade özgürlüğüne müdahale edemeyecek, Anayasa hükümlerine aykırı olarak ifade özgürlüğünün manevi etkisini ortadan kaldıracak veya yasaklayacak şekilde işçiyi düşüncesini açıklama ve yayma hakkından yoksun bırakılamayacaktır[786].

---

[780] Ertürk, s.124.
[781] Aydın, s.145.
[782] Ertürk, s.124; Aydın, s.145;Bayram, *Koruma Borcu,* s.313.
[783] BVerfGE 7, 208; 12, 125 Aktaran Fazıl Sağlam, **Türkiye Barolar Birliği İnsan Hakları Merkezi İnsan Hakları Raporu,** Türkiye Barolar Birliği Yayınları: 235, 2013, s.369-370.
[784]BVerfGE7,198,https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/1958/01/rs19580115_1bvr040051.html,(13.02.2021).
[785] Zeki Okur, "İş Hukukunda İşçinin Düşünceyi Açıklama Özgürlüğü", **Kamu-İş,** C.8,S.4, 2006, s.57.
[786] Okur, *Düşünce*, s.48-49; Arslan Ertürk, s.243.

Kanaatimizce de, işçinin ifade özgürlüğünün işletmenin ana amaçları çerçevesinde sınırlandırılabilmesi mümkündür. İşçinin yapacağı açıklamaların sınırının sözleşme ya da iç yönetmeliklerle çizilmesi yerinde olacaktır. Önemli olan husus, işçinin beyanlarının ya da tavırlarının işyerindeki üretim faaliyetine veya işyerinin imajına zarar verecek boyutta olmamasıdır. Uygulamada işyerinin gizli kalması gereken bilgilerinin ifşa edilmemesi hususunda işçiye sınırlamalar getirildiği görülmektedir. İşçilerden sosyal medya uygulamalarında ve internette gizli özel bilgilerin ifşa edilmemesi ve işçinin yetkisi olmadıkça şirket adına açıklamalar yapılmaması gerektiği hususunda talimatlar getirildiği görülmektedir[787].

İşveren, işçinin işyerine yönelik hakaret ve sataşma içeren, işyeri barışını ve çalışma disiplinini bozacak nitelikteki ifadelerini engellemeyi amaçlamaktadır. Aksi halde herhangi bir sebebe dayanarak işçinin ifade özgürlüğünün sınırlanması, işverenin yönetim yetkisi çerçevesinde değerlendirilmesi gereken bir husus değildir. Ancak, bu durum işçinin işveren ile aynı görüşü paylaşmasını zorunlu kılmamaktadır. Bireyler, seçimlerinde özgürdür. Örneğin, kürk fabrikasında çalışan işçilerin, hayvanları koruma derneğine üye olmasının yasaklanmasına dair talimat verilemez. Ancak, kürk satın alan bireylere yönelik olumsuz paylaşımlarda bulunmamasına dair talimat verilebilir. Aynı şekilde, A siyasi partisinin il binasında çalışacak bir işçinin sadece A partisine mensup olması yönünde talimat verilemez. Aksi bir tutum, işçilerin işe alınmalarında, çalıştırılmalarında ve iş sözleşmelerinin sona ermesinde işçilerin düşüncelerinden ötürü ayrımcılığa uğramalarına sebebiyet verecek ve bu durum ekonomik geleceklerini tehlikeye düşürecektir. Ancak, kanaatimizce A partisi aleyhine beyanlarda bulunamayacağına dair bir sınırlama getirilebilir.

B. Konunun İşçinin Eleştiri Yapma Hakkı Açısından Değerlendirilmesi

Eleştiri, bir insanı, eseri, konuyu doğru ve yanlış yanlarını bulup göstermek amacıyla inceleme olarak tanımlanmaktadır[788]. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi bir kararında eleştirinin örgütsel, işletmesel, bilimsel, siyasal, sosyal, kültürel, ekonomik, sanatsal veya edebi alanla ilgili olabileceğini, eleştiri sınırlarının bu alanlara, eleştirilen kişiye, eleştirinin yer, zaman,

[787] Google Code of Conduct, paragraph 5, https://abc.xyz/investor/other/google-code-of-conduct/ (26.12.2020); Intel Sosyal Medya Kılavuzu, https://www.intel.com.tr/content/www/tr/tr/legal/intel-social-media-guidelines.html (E.T.26.12.2020); P&G Global Social Media Policy, s.3-4; http://avvayapi.com/sosyal-medya-politikasi, (26.12.2020)
[788]https://sozluk.gov.tr/, (03.11.2020).

konu, neden ve durum ile eleştiren kişinin amacına göre değişiklik göstereceğini belirtmiştir[789]. Örneğin ders esnasında bir öğretim elemanının aktardığı görüşler, öğrenciler veya üniversite yetkilileri açısından her ne kadar ilgisiz, yararsız, kışkırtıcı veya rahatsız edici olarak değerlendirilse de subjektif değerlendirmelerden bağımsız olarak ifade özgürlüğü kapsamında korunmalıdır[790].

İşçinin, işyerine yönelik eleştirel açıklamaları da işçinin ifade özgürlüğü çerçevesinde değerlendirilmelidir[791]. Ancak, işçinin işyerini eleştirmesi hususunda işverenin işyeri düzenini bozacak davranışların yaşanmaması için sınırlamalar getirmesi mümkündür. Bu çerçevede, işçinin doğrudan işyerini hedef almayıp genel nitelikte açıklamalar yapmasının yasaklanması söz konusu olamaz. Örneğin, işçinin kamuya yönelik çevre kirliliğine ilişkin açıklamalarda bulunması, çalıştığı işyerini doğrudan hedeflemeyen bir eleştiridir. Ancak, işçinin işverenin şahsına yönelik olumsuz açıklamalarda bulunması halinde işçi sadakat borcu ihlal etmiş olacaktır[792]. Bu çerçevede işçinin işyerinde çalışma şartlarının uygulanmaması, ücretlerin ödenmemesi, işyerinde işçiler arasında eşitlik ilkesine aykırı uygulamalar görülmesi, mobbing, işçinin görev tanımında yer almayan bir iş için görevlendirilmesi, onay vermemesine rağmen fazla çalışmaya zorlanması, işçinin sigorta primlerinin ödenmemesi, işçilere tatil yaptırılmaması, ara dinlenmesi yaptırmama gibi hususları dile getirmesi de olağan eleştiriler kapsamında sayılmaktadır. İşçilerin kullandığı üslubun hakaret ya da sataşma benzeri nitelik taşımamasının yanı sıra[793], bu ifadelerin çalışma düzenini bozup bozmayacağı, işyerinde olumsuzluk yaratıp yaratmayacağı ve işverenden iş sözleşmesinin devamının beklenmesinin mümkün olup olmadığı da değerlendirilmelidir[794].

İfade özgürlüğü, AİHM kararlarında da sıklıkla ifade edildiği gibi, toplumun geneli tarafından benimsenen, hoş görülen ya da önemsiz olarak nitelendirilen konuların dile getirilmesini değil, hoşa gitmeyen, rahatsız edici, aykırı fikirlerin dile getirilmesini korumayı amaçlamaktadır. Çalışma ilişkileri çerçevesinde her durumda işçinin ifade özgürlüğünü

[789] Yargıtay 22. HD. T.05.05.2016 E.2015/8023 K.2016/13598 www.legalbank.net, (03.11.2020).
[790] AYM.25.05.2022, Başvuru Numarası:2019/20996, para.38 (R.G.01.09.2022,31940).
[791] Ertürk, s.122.
[792] Öktem Songu, *Yansımaları*, s.629-630.
[793]https://www.alomaliye.com/2011/07/15/iscinin-isvereni-elestirme-hakki-ve-sinirlari-alper-yilmaz-avukat/, (E.T.03.11.2020).
[794] Yargıtay, davacı işçinin sosyal paylaşım sitesindeki (facebook) hesabından … isimli *işçinin "muradına erdin sonunda" ve … isimli şahsın "ne oldu yeğenim neden bıraktın"* sorularına davacı işçinin *"ipneliklerine daha fazla dayanamadım"* şeklinde cevap vermesini doğrudan doğruya işverene sataşma niteliği taşımadığını, ancak bu olayın işyerinde çalışma düzenini bozup, işyerinde olumsuzluklara yol açacağı ve iş sözleşmesinin devamının artık işverenden beklenemeyeceğini belirterek iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilmesi gerektiğine karar vermiştir. Yargıtay 7.HD. T.16.12.2015, E.2015/29903 K.2015/25583 www.legalbank.net, (03.11.2020).

kullanması da göz önünde tutulmalıdır[795]. Çalışanlar, çalışma şartları hakkında söz sahibi olmakla birlikte bunların iyileştirilmesi için olumsuz hususları dile getirme ve eleştiri yapma hakkına da sahiptirler[796].

İşçinin elinde bir kanıt bulunan ya da en azından emareye dayanan ihbar ve şikâyetler hukuka aykırı olarak değerlendirilemez. Emarenin varlığı, şikayet edeni sorumluluktan kurtaracaktır. Ancak, işçinin şikayet ettiği konu dışında kalan ithamlar ise hukuka aykırı olarak değerlendirilecek ve şikâyetçinin hakkını kötüye kullandığı kabul edilecektir[797].Aynı şekilde işyerinde işyerinin amaçları veya kamunun menfaatlerine aykırı durumlara tanık olunması ve etik olmayan veya kanuna aykırı hususların ölçülülük ilkesi çerçevesinde dile getirilmesi de mümkündür ve sadakat borcuna aykırılık teşkil etmemektedir. Örneğin işyerinde kamu sağlığını tehdit eden bir ürünün üretildiğini anlayan işçi, öncelikle durumu işverene bildirmeli[798], eğer bu bildirim sonuçsuz kalırsa yetkili makamları durum hakkında bilgilendirmelidir.

Eğer yetkili makamlara yapılan bildirimden de herhangi bir olumlu sonuç alınamıyorsa bu durumda işçinin durumu kamuoyuna açıklaması makul görülebilir[799]. Bu hususta Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi'ne (CİMER) yapılan başvuruları da ele almak gerekir. Dilekçe hakkı ve bilgi edinme hakkının kullanımı için oluşturulan elektronik bir kamu hizmeti aracı olan CİMER, Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı Halkla İlişkiler Dairesi Başkanlığının sorumluluğunda yürütülmektedir[800]. Başbakanlık İletişim Merkezi (BİMER)[801] ile birleşen CİMER, işçilerin sıklıkla kullandığı bir başvuru yoludur. Anayasa Mahkemesi'ne göre işçi, ifade özgürlüğü çerçevesinde işyerindeki hukuka aykırılıklar veya işverenin yaptığı haksızlıklar hakkında kamu otoritelerini uyarabilir[802]. Önemli olan husus, işçinin ilgili şikâyet dilekçelerini kamu otoritesine yönelik yazması ve işçinin amacının

[795] Gaye Burcu Yıldız, "İşçinin Sosyal Medya Paylaşımları Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi Konusunda İki Farklı Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi", **Sicil İHD,** Sayı 39, (2018),s.109. (Kıs. Sosyal Medya).
[796] Ertürk, s.119-120.
[797] Kar, *İfade Özgürlüğü*, s.177.
[798] Yargıtay 9.Hukuk Dairesi işçilerin her türlü başvuru ve temennilerini konularına göre; terfi, nakil, izin, ücret, sosyal yardım vs. özlük işleriyle ilgili personel memurluğuna, iş disiplini, iş emniyeti, iş arkadaşlarının iş ile ilgili tutumlar gibi iş ve çalışma şartlarıyla ilgileleri en yakın iş amirine, idari işlerle ilgilileri idare memurluğuna, şikayet iş amirlerinden isebir üst amire yazı ile veya bizzat kendilerinin yapabileceğini belirtmiştir. Yargıtay 9.HD. T.18.04.2013, E.2013/5771, K.2013/12528, www.legalbank.net, (03.11.2020).
[799] Das Obligationenrecht, Band VI, 2. Abteilung, Die einzelnen Vertragsverhaeltnisse, 2. Teilband Der Arbeitsvertrag, Art. 319-362 OR, 1. Abschnitt Einleitung und Kommentar zu den Art. 319-330b OR, Bern 2010, Art 321a N. 3 Aktaran Alpagut, Sadakat Borcu, s.25.
[800]**50 Soruda CİMER**, Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı, s.11
[801] 20.01.2006 tarih ve 26055 sayılı RG.
[802] AYM. 14.04.2016, Başvuru Numarası: 2013/6829, para.33 (R.G.14.06.2016,29742).

firmanın itibarını sarsacak nitelikte kamuoyuna açıklama gibi aleni bir nitelikte olmaması, dilekçenin içeriğinin ilgili kamu otoriteleri ve firma tarafından görülerek sınırlı bir kesim tarafından öğrenilmesidir[803]. Anayasa Mahkemesi'ne göre, işçinin vatandaşlık hakkını kullanmak ve yardım isteğinde bulunmak amacıyla kendi inisiyatifiyle işvereni ihbar etmesi, kasten ya da gayri ciddi bir biçimde gerçeğe aykırı bilgi vermemesi halinde CİMER üzerinden şikâyet dilekçeleri göndermesi ifade özgürlüğü kapsamında sayılmalıdır[804]. Anayasa Mahkemesi, ifade özgürlüğü ile işverenin itibarı ve iş ilişkilerinde huzuru temin etmek amaçları arasında adil bir denge sağlanması gerektiğine değinmektedir[805]. Bu çerçevede Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'ne göre de, işçinin kullandığı ifadelerin doğal şikâyet hakkı sınırlarını aşmaması gerekir[806].

Sendika üyesi işçilerin, mensup oldukları sendika tarafından paylaşılan sosyal medya bildirimlerini beğenmesi ya da paylaşmasına dair sınırlamalar getirilmesi hususunda da işyerinin menfaatinin, işçinin ifade özgürlüğü ile karşılaştırıldığında ağır basan nitelikte olup olmadığı değerlendirilmelidir. Söz konusu bildirim, işyerindeki olumsuz çalışma koşullarını aktaran bir bildirim de olsa işçinin bu bildirimi beğenmesi veya paylaşması işçinin aleyhine kullanılamayacaktır[807].

C.İşyerinde Siyaset Yapılıp Yapılamayacağı Sorununun Değerlendirilmesi

Çalışanlar, özel yaşamlarında siyasi düşüncelerini açıklama ve sendikal örgütlere katılabilme serbestisine sahiplerdir. Konu mesai saatleri içinde işyerindeki davranışları açısından değerlendirildiğinde doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır. Bir görüşe göre işveren, işçinin ifade özgürlüğüne saygı göstermeli, fikrini serbestçe açıklama ve yayma özgürlüğünü garanti altına alarak işçinin özgürlüğüne karşı yapılan engellemeleri kaldırmalıdır[808]. Bu konuda bir diğer görüşe göre, işveren işçilerin iş saatinde bu konularda konuşulmaması veya dinlenme saatinde diğer işçileri rahatsız edecek şekilde görüş açıklamasında bulunmaması yönünde talimat verebilir. İşçinin bu gibi davranışları, işyerinde

[803] AYM. 14.04.2016, Başvuru Numarası: 2013/6829, para.35 (R.G.14.06.2016,29742).
[804] AYM. 14.04.2016, Başvuru Numarası: 2013/6829, para.36,40. (R.G.14.06.2016,29742).
[805] AYM. 14.04.2016, Başvuru Numarası: 2013/6829, para.39 (R.G.14.06.2016,29742).
[806] Yargıtay 9.HD. T.27.06.2019 E.2019/1461 K.2019/14417, www.legalbank.net, (03.11.2020).
[807] Arman Çağan Yazıcı, "Bilgisayarınız, E-Mail Adresiniz ve Sosyal Medya Paylaşımlarınız İçin İşverenin Denetleme Yetkisinin Sınırları", Tez-Koop-İş GençEmek, S.6, http://www.tezkoopis.org/contents/yayindetay/75/1917/1921, (03.11.2020).
[808] Taşkent, s.116-117; Aydın, s.144.

işverenin işçinin kişiliğini koruma borcu çerçevesinde değerlendirilmemektedir[809]. İşverenin şirkete ait araç, bilgisayar, elektronik posta gibi kaynakların siyasi amaçlı faaliyetlere tahsis edilmesini, siyasi parti, politikacı ya da siyasi adaylara bağış yapılmasını açıkça yasakladığı örnekler görülmektedir[810].

İşyerinde ifade özgürlüğü açısından siyasi düşünce özgürlüğünün sınırlarını açıklayan birçok AİHM kararı bulunmaktadır. Örneğin Vogt-Almanya kararında Bayan D. Vogt, 1972 yılında Alman Komunist Partisine (DKP) üye olmuştur ve partisi için siyasi faaliyetlerde bulunmaktadır. Almanca ve Fransızca öğretmenliği eğitimi almış ve 1979 yılında Devlet sınavlarını kazanarak orta öğretime öğretmen olarak atanmıştır. Başvurucu, memur olarak atanırken ve deneme dönemi sona ermeden önce partiye üye olduğu bilinen bir hususdur. Ancak, 1982 yılında başvurucunun söz konusu parti içinde yaptığı faaliyetleri gerekçe gösterilerek hakkında disiplin soruşturması açılmış, 1987 yılında anayasal sadakat ödevini ihlal ettiği gerekçesiyle öğretmenlik mesleğinden çıkarılmıştır. Başvurucu, karara ulusal mahkemelerde itiraz etmiş ancak itirazı reddedilmiştir. Mahkeme, Sözlesmenin 10. ve 11. maddelerinin ihlal edildiğine karar vermiştir.[811].

İşçinin işyeri dışında siyasi faaliyette bulunması ise işyeri menfaatlerine zarar verebilir. Özellikle sosyal medyada işçinin mesai saati dışında da olsa siyasi görüşünü beyan eden açıklamalarda bulunmamasına yönelik talimatlar verilebileceği kanatindeyiz. Anayasa Mahkemesi'ne konu olan bir olayda ise kamu görevlisi bir öğretmenin mesai saati dışında sosyal medya üzerinden yaptığı paylaşımların devlet otoritesini zaafa uğratma ve terör örgütlerini haklı göstermeye çalıştığı iddiasıyla soruşturma açılmış ve başvurucu öğretmen hakkında devlet memurluğundan çıkarma cezası verilmiştir. Anayasa Mahkemesi, kararında başvurucunun icra ettiği mesleğin niteliğine değinerek yürüttüğü hizmetin yöneldiği kesim olan çocuklar üzerinde geleceklerinin şekillenmesi ve sağlıklı bir kişilik edinmeleri hususunda öğretmenin önemli bir role sahip olduğunu, öğretmenin toplumu iyiye ve doğruya eriştirerek

[809] Tuncay Kaplan, *Kişilik Hakları*, s.43.
[810] https://www.kuzugrup.com/is-etigi-ve-davranis-kurallari/, (07.03.2021); Borusan Otomotiv Grubu İş Etiği ve Uyum İlkeleri El Kitabı, s.12.
[811] Mahkeme, öğretmenlerin öğrenciler açısından otorite olarak algılandıklarını, görev ve sorumluluklarının belirli çerçevede okul dışındaki faaliyetleri için de geçerli olduğunu, ancak başvurucunun okulda ya da okul dışında anayasaya aykırı beyanlarda bulunduğu veya anayasa aykırı bir tutum izlediğini gösteren herhangi bir delil bulunmadığını, sadece yasal bir partinin bir üyesi olması, parti içindeki konumu ve Eyalet parlamentosu seçimleri için adaylığını koymasının demokratik bir toplumda gerekliliğini ikna edici bir şekilde ortaya koymak için yeterli olmadığına, başvurucunun meslekten cıkarılmasının izlenen haklı amaçla orantısız olduğuna ve Sözlemenin 10. maddesinin ihlal edildigine karar vermiştir. Ayrica Sozlesmenin 10. maddesi çerçevesinde degerlendirildiginde m.11 cercevesinde de başvurucunun haklarinin ihlal edildiğine karar verilmiştir.26.09.1995 tarihli Vogt-Almanya kararı; Osman Doğru, "İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi Uygulamasında Toplanma ve Örgütlenme Özgürlüğü", **TBBD,** Sayi 64, (2006), s.62-66.

emsal teşkil eden ideal bireyi sembolize ettiğini belirtmiştir. Bu durumda somut olayda başvurucunun Türkiye'nin güneydoğusunda gerçekleşen eleştirdiği olayları sosyal medya hesabından tek bir perspektiften, tereddüt barındırmayan, katı ve suçlayıcı bir uslupla paylaşmasının ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilmemesi gerektiği yönünde karar vermiştir[812].

D.İşçinin Parti, Sendika, Dernek Gibi Kuruluşlara Üyeliğinin Sınırlandırılması

İktisadi bir güç olarak işveren, sosyal baskıda bulunarak işçinin bir gruba dahil olmasını ya da düşüncesini açıklamasını engelleyerek bu hakkı sınırlamaya çalışabilir[813]. Ancak, işverenin işçilerin herhangi bir tüzel kişiliğe üye olmasını veya bir tüzel kişiliğin kuruluşunda yer almasını engelleyici yönde talimat vermesi işçilerin temel hak ve özgürlüklerinin özüne zarar vereceği için kabul edilemez. Kanaatimce, işçinin Kanunlara uygun olarak kurulmuş herhangi bir kuruluşta yer alması, bu kuruluş için gönüllü olarak çalışması, söz konusu kuruluşun görüşlerini paylaşması yasaklanamaz. Bireylerin mensup olduğu kurumlar ile çalıştıkları işyerleri arasında bir uyum olmasının ya da olmamasının aranması, demokratik toplumun gereklerine uygun değildir. Ancak, işçilerin devletin bağımsızlığına, ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, insan haklarıma, eşitlik ve hukuk devleti ilkelerine, millet egemenliğine, demokratik ve laik Cumhuriyet ilkelerine aykırı faaliyetleri konu alan tüzel kişiliği olmamakla birlikte platformlara üye olması veya bu yapıları kurmasını yasaklaması hususunda, istisna tanınması mümkündür.

İfade özgürlüğünün sınırları, bu özgürlüğün işçinin iş görme borcunu yerine getirmesine engel olmasıyla açıklanabilir. Bu çerçevede, işçinin iş saatleri içinde işyerinin menfaatini ilgilendirmeyen, kişisel bir toplantıya veya tartışmaya katılması işveren tarafından korunması gereken bir değer değildir. İşçi, iş ilişkisinin sınırları dahilinde düşünce özgürlüğüne sahiptir[814].

[812] AYM.23.11.2022, Başvuru Numarası;2019/18481, para 41,42. (R.G.01.02.2023,32091).
[813] Arslan Ertürk,s.241.
[814] Taşkent, s.116.

İşçinin, yasal olmayan bir örgüte üye olmamasına yönelik talimat verilebilir. Zira, işçinin bağlı olduğu örgütün işyerinin imajına ve işçinin sürdürdüğü mesleğin niteliği dikkate alındığında mesleğin gerekleri ile çelişmesi ihtimali söz konusu olacaktır[815].

E. İşçinin Sosyal Medya Paylaşımlarına Sınır Getirilmesi

Sosyal medya, yakınsak medya sektörünün yeni bir itici gücü olarak tanımlanmakta ve bireylerin bire bir, bire çok ve çoktan çoğa iletişim kurmasını sağlayan teknolojileri, platformları ve hizmetleri ifade etmektedir[816]. Günümüzde, sosyal medya bireyleri kendisine bağımlı kılmakta, herkesin siyasi, kültürel ve eğitsel dünyasına doğrudan etki etmektedir. Erişimi oldukça basit olan sosyal ağlar, tüm dünyada kolaylıkla kabullenmiş bir mecradır. Sosyal medya kullanımı, video, fotoğraf ve durum bilgisi paylaşımları sağlayabilmekte, platformlar aracılığıyla her yaştan insana etkilemekte, bireyler sosyal ağlar aracılığıyla birbirleriyle iletişim halinde olmaktadır[817]. Bir nevi toplumsal varoluşun olmazsa olmazı haline gelen sosyal medya kimlikleri, bireylerin toplumsal statülerinden veya kişiliklerinden daha farklı ve bağımsız nitelikte bir süje olarak değerlendirilmektedir[818]. Bireyler, psikolojik, fizyolojik vb. ihtiyaçlarının karşılanmasında sosyal medyayı sahip olduğu hız nedeniyle tercih etmektedirler. Günümüzde yaygın olarak kullanılan Facebook, Instagram, Linkedln, Youtube, Clubhouse, XING, Flickr, Pinterest, Periscope, Twitter, TikTok ve Tumblr gibi sosyal ağlar aracılığıyla yorum, mesaj, bilgi, eleştiri, satış ve tanıtımlar dolaşıma sokulmaktadır[819]. Bireylerin özel alanı olarak değerlendirilen sosyal medya, iş dünyasında önemli bir yere sahiptir. Çalışanlar sıklıkla iş, işyeri ve/veya işverenleri hakkında sosyal medyada paylaşımlar yapmakta, şikâyetlerini bu platformlarda dile getirmektedirler[820].

İşçilerin sosyal medya kullanımının hem olumlu hem de olumsuz tarafları bulunmaktadır. Bu çerçevede işçiler, iletişim kolaylaştırılmasıyla yeni bilgiler keşfedebilmekte ve bilgilerini kolaylıkla paylaşabilmekte, diğer meslektaşlarıyla düşündüklerini tartışabilmekte, iş çevrelerini genişletebilmekte, işe girme süreçlerinde sosyal

---

[815] *"..Davalı avukat olup, yaptığı mesleğin kamusal niteliği ortadadır. Davalı avukatın yasadışı…/… örgütü ile üyeliği idddiası ile göz altına alınan davacıyı bürosunda çalıştırması beklenemez."* Yargıtay 9.HD.T.26.09.2017 E.2015/27333 K.2017/14252, www.legalbank.net, (05.05.2020).

[816] https://www.britannica.com/topic/social-media, (03.12.2020).

[817] Hakan Gülçay, "Sosyal Medyanın İletişim Alanlarındaki Etkileri", Hukukun Gençleri Sempozyumları Dizisi-7 Sosyal Medya ve Gündelik Hayata Etkisi, s.3-4, http://www.umut.org.tr/userfiles/files/Hakan%20G%C3%BCl%C3%A7ay.pdf (29.10.2020)

[818] Savaş Kutsal ve Kolan, Sosyal Medya Kullanımları, s.493.

[819] Güliz Uluç ve Bilal Süslü, "Örnek Yargı Kararlarıyla Sosyal Medya Hukuku", **Mehmet Akif Ersoy Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 8, Sayı 17, (2016),s. 338.

[820] Baybora, Sosyal Medya, s.1735.

medyanın önemi, işletme itibarını ve müşteri tabanını, önemli miktarda reklam harcaması yapmaksızın, arttırabilmekte, pazar araştırmalarında yardımcı olmakta ve ilgili kişilerin ilgili sayfaları bulabilmesini kolaylaştırmaktadır. Ancak olumsuz yönleri olarak bilgisayar korsanları, virüs ve spamların yayılması, gerçek gibi görünen çevrimiçi dolandırıcılıklar, kimlik hırsızlığı, şirket bilgisayarlarının güvenliğinin tehlikeye düşmesi, işçilerin şirket hakkında olumsuz yorumlar yapabilmesi için potansiyel bir alan olması, işçilerin sakıncalı, yasa dışı veya saldırgan materyalleri görüntülemek veya paylaşmak için bu sitelere girmesi[821] ve sanal kaytarma[822] söz konusu olmaktadır.

İşçilerin işyerinin kendilerine sağladığı iletişim olanaklarından yararlanarak sosyal medya sitelerini kullanmaları, işyerindeki internet harcamalarının artmasına sebebiyet vermektedir. Söz konusu olumsuzluklar ve doğuracağı ekonomik sonuçlar dikkate alındığında işverenin işçilerin sosyal medya kullanımına ilişkin düzenlemeler yapması ve konulan kuralların ihlali halinde karşılaşılacak yaptırımların açıkça ortaya konulması gerekmektedir[823]. Ancak, işveren işçinin tüm paylaşımlarına müdahale edemez. İşyerinde önemli bir pozisyonda çalışan bir işçinin sosyal medyaya yüklediği fotoğraflarına ilişkin olarak, örneğin bir karnavalda sarhoş olan global bir şirketin satış müdürünün resimlerinin Facebook'da yer alması gibi bir hususta, işveren işçiyi uyarabilir. Ancak, söz konusu fotoğraflar ile şirketin menfaati arasında yeterli bir bağlantı kurulamıyorsa, bu durumda işveren söz konusu paylaşımlara tolerans göstermek zorundadır[824].

İşçinin yaşam tarzının ve ifadelerinin işverene zarar vermesi hususunda işçinin işyerindeki durum ve yerinin göz önünde bulundurulması gerektiği, her işçinin işyerinin toplumdaki izlenimine vereceği zararın aynı düzeyde olmadığı ileri sürülmektedir[825]. Savaş Kutsal ve Kolan, işçilerin işyerindeki pozisyonuna bakılmasının yanı sıra sosyal medyadaki takipçi sayısı ve işçilerin paylaşımlarıyla kamuoyu yaratma gücü gözetilerek işverene verebileceği zararın değerlendirilmesi gerektiğini ileri sürmektedirler[826]. Kanaatimizce de, günümüzde internet aracılığıyla işçilerin kendilerini gerek yazılı medya gerekse görsel medya

[821] https://www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/toolkits/pages/managingsocialmedia.aspx, (03.12.2020).
[822] Sanal kaytarma kavramı ile ilgili ayrıntılı açıklamalar için bkz., Edip Örücü ve Harun Yıldız, "İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma", **Ege Akademik Bakış,** C. 14, S.1, (2014), s.100.
[823] Michael Fuhlrott ve Sönke Oltmanns, "Social Media im Arbeitsverhältnis – Der schmale Grat zwischen Meinungsfreiheit und Pflichtverletzung"NZA 2016,791.
[824] Göpfert Burkard, Elena Wilke ve Gleiss Lutz, "Facebook-Aktivitäten als Kündigungsgrund**",** ArbRAktuell, **Heft 7, (2011),** s.160.
[825] Sevimli, s.243.
[826] Savaş Kutsal ve Kolan, *Sosyal Medya Kullanımları*,s.508.

aracılığıyla duyurabilmeleri ve kısa sürede paylaşımlarının birçok kişiye erişebilmesi onları toplumda tanınır hale getirdiği için işçilerin pozisyonları açısından değerlendirme yapılması yerine tüm çalışanların potansiyel olarak işyerinin menfaatini zedeleyebileceği göz önüne alınmalıdır.

Ulusal mevzuatta işçilerin sosyal medya kullanımına ilişkin bir düzenleme bulunmamakla birlikte, mevcut hukuki düzenlemeler ve yargı kararları yol gösterici olmaktadır[827]. Çalışanların, özellikle işyeri kaynaklarını kullanarak sosyal medya hesaplarına erişim hakkı olup olmadığı, işverenin bu hesapları denetim hakkı bulunup bulunmadığı ve çalışanların sosyal medya hesaplarını kullanırken uymakla yükümlü davranış kuralları sosyal medya yönergelerinde veya iş sözleşmelerinde düzenlenmektedir[828].

İşyeri barışı ve güvenliğinin korunması için işçinin sosyal medya paylaşımlarına müdahale edilebilmektedir[829]. Paylaşımlar, işverenin işletmenin menfaatlerine zarar vermeyecek ve çalışma düzeni bozmayacak nitelikte olmalıdır[830]. Bu kapsamda işçilerin sosyal medya paylaşımlarına sınırlama getirilebilmesinde işverenin menfaatleri ile işçinin özel yaşamı ve mahremiyet beklentileri arasındaki dengenin sağlanması üzerinde durulmaktadır. İşverenin, işçinin sosyal medya kullanımına dair talimatlarının haklı olması ve müdahalenin sınırlarının tespitinde AİHS m.8 den yola çıkılarak dijital çağa uygun farklı bir yaklaşımla konuyu ele almak gerekir[831].

Amerika Birleşik Devletleri Ulusal Çalışma İlişkileri Kanununda (National Labour Relations Act, NLRA), işçilerin sosyal medya kullanımlarını koruyan düzenlemelere yer verildiği görülmektedir. 2010 yılında, Kanunu uygulayan Ulusal Çalışma İlişkileri Kurulu (National Labour Relations Board) işyerindeki sosyal medya politikaları ve Facebook gönderilerine ilişkin olarak ihbarlar almaya başlamıştır. İlgili soruşturmalar sonucunda, işverenlerin bazı sosyal medya politikalarının yasayı ihlal ettiğine dair makul nedenler bulunmuştur. Kurul tutarlı bir şekilde yaptırımları uygulayabilmek ve işverenlere rehberlik

[827] Baybora, *Sosyal Medya*, s.1735.
[828] Kramer, *IT-Arbeitsrecht*,Rn.894.
[829] Savaş Kutsal/Kolan, *Sosyal Medya Kullanımları*,526.
[830] Yargıtay 9.H.D. 11.11.2019, E.2019/3100, K.2019/19483, www.legalbank.net, (20.05.2021); Konuyla ilgili olarak Yargıtay, bir işyerinin kamu kurumu niteliğinde olması halinde sosyal medya üzerinden yapılan terör içerikli paylaşımların haklı nedenle fesih gerekçesi oluşturacağını belirtmiştir. Yargıtay 9.H.D.18.10.2021 E.2021/10328, K.2021/14430 www.legalbank.net, (20.05.2021).
[831] Savaş Kutsal/Kolan, *Sosyal Medya Kullanımları*, s.498.

edebilmesi için 2011[832] ve 2012[833] yıllarında sosyal medya davalarındaki soruşturmaların sonuçlarını aktaran üç not yayınlanmıştır. Kurul, işverenin sosyal medya politikalarının kapsamına ilişkin tespitlerde bulunmuş, söz konusu politikaların çalışanlar arasında ücretlerin veya çalışma koşullarının tartışılması gibi federal iş kanunu tarafından korunan faaliyet türlerini yasaklayacak kadar kapsamlı olmaması gerektiğini belirtmiştir. 2012 sonbaharından itibaren Kurul emsal teşkil eden kararlar vermeye başlamıştır[834]. İşçilerin sosyal medya kullanımlarına ilişkin paylaşımları NLRA 7 ve 8(a)(1) kısımları kapsamında korunmaktadır[835].

Kaliforniya İş Kanunu'nun "İşin Düzenlenmesi ve Denetim" başlığı altında düzenlenen "Ayrıcalıklar ve Muafiyetler" başlıklı 3. Bölümünde yer alan § 980. maddesinde işverenin işçinin sosyal medya hesabına ilişkin sınırları düzenlenmiştir[836]. Maddenin birinci fıkrasında sosyal medya ifadesiyle anlatılmak istenen hususun, sınırlı sayım olmamakla birlikte, video, fotoğraf, blog, podcast, mesaj, elektronik posta, sanal hesaplar, profil, yer bildirimi gibi sanal içerikleri ifade ettiği belirtilmiştir. Maddenin ikinci fıkrasında ise işverenin işçiden ya da adaydan sosyal medya hesabının kullanıcı adı ya da şifresini talep edemeyeceği, huzurunda sosyal medya hesabına giriş yapılmasını, sosyal medya hesabını ifşa etmesini istemeyeceği düzenlenmiştir. Ancak düzenlemenin devamında istisnalar sayılmış, işçinin suistimali durumlarında işçiden sosyal medya hesabını ifşa etmesi talep edilebilecektir. Ayrıca işveren tarafından sağlanmış bir elektronik cihaza erişim için de işçiden kullanıcı adı,

[832]Office Of The General Counsel, Division of Operations-Management, Memorandum Om 11-74,August 18,2011.
[833] Office Of The General Counsel, Division of Operations-Management, Memorandum Om 12-31, January 24,2012; Office Of The General Counsel, Division of Operations-Management, Memorandum Om 12-59, May 30,2012.
[834]https://www.nlrb.gov/about-nlrb/rights-we-protect/your-rights/the-nlrb-and-social-media, (E.T.26.12.2020).
[835] Bir araba satıcısının BMW bayisinde tanıtım toplantısında toplantıdaki yemek seçimine ilişkin diğer satıcılarla yapılan daha önceki konuşmalarına bağlı olarak Facebook'ta sosisli sandviç standı fotoğrafları ve yorumuna yer vermiştir. Bu paylaşım, NLRA Kısım 7çerçevesinde korunan, uyumlu eylem olarak değerlendirilmiştir. Çalışanın, Land Rover bayisi ile ilgili bir çocuğun yaptığı araba kazasının, eğlence konusu yapılarak Facebook'ta paylaşılması ise çalışma şartları ve koşullarıyla ilgisinin bulunmaması nedeniyle bu paylaşımın feshe konu edilmesinin NLRA'yı ihlal etmediğine karar vermiştir. Karl Knauz Motors, Inc., d/b/a Knauz BMW and Robert Becker. Case 13–CA–046452, September 28,2012; Çalışanın, Facebook'ta çalışma arkadaşlarının şikayeti üzerine diğer işçilerden yorumlar alması korunan eylem olarak değerlendirilmiş, söz konusu çalışanların yönetime giderek kendilerine karşı yapacakları suçlamalara karşı bir nevi savunma amacı taşıdığını belirterek bu bildirimler grup eylemi olarak yorumlanmıştır. Hispanics United of Buffalo, Inc. and Carlos Ortiz. Case 03–CA–027872, December 14, 2012.:Bir mağazada çalışan işçilerin, mağaza yöneticisi ile mağazanın kapanma saatleri hususunda anlaşmazlık yaşamasının ardından Facebook sosyal paylaşım sitesinde yeni bir işe ihtiyacı olduğunu, fiziksel ve zihinsel olarak hasta durumda olduğunu belirten bir paylaşımda bulunması, iki satış elemanının da yöneticiyle ilgili aynı yılgınlıkta olduklarını ve bu duruma yardım edebilecek hiç kimse olmadığını belirtmişlerdir. Söz konusu Facebook paylaşımında bulunanlar işten çıkarılmışlardır. NLRB, çalışanların paylaşımında çalışma koşullarını iyileştirme amacı taşıdıklarını, çalışanların güvenlik ve mağaza karı ile ilgili endişelerinin çalışma koşulları ile ilgili olduğunu belirterek söz konusu paylaşımların NLRA Kısım 2(6), 7 ve 8(a)(1) çerçevesinde korunması gerektiğini belirtmiştir. Design Technology Group, LLC d/b/a Bettie Page Clothing and DTG California Management, LLC d/b/a Bettie Page Clothing, a Single Employer and Vanessa Morris. Case 20–CA– 035511,April 19, 2013;Kurul, işçilerin sendikal örgütlenmesini tehdit eden bir tweet atan işveren vekilinin paylaşımının NLRA kısım 8(a)(1) 'yı ihlal ettiğine karar vermiştir. FDRLST Media, LLC and Joel Fleming. Case 02–CA– 243109, November 24, 2020.
[836] California Labor Code §980.

şifre gibi bilgiler talep edebileceği belirtilmiştir. Düzenleme ile işverenlerin işçilerden sosyal medya verilerini talep ederken işçileri sözleşmelerini feshetmek ya da disiplin cezası vermekle karşı karşıya bırakamayacağı da garanti altına alınmıştır.

Alman hukukunda işçi ve işveren iş sözleşmesi akdedilirken veya daha sonra sosyal medya kullanımı konusunda kuralları birlikte belirleyebilirler. Önceden belirlenmiş koşullar söz konusu olduğunda BGB § 305 hükmü ile uyumlu olması aranmaktadır. İşveren GewO § 106 hükmü uyarınca talimat verme hakkı kapsamında da sosyal medya kullanımına ilişkin tek taraflı talimatlar verebilir. İşveren, sosyal medya kullanıma dair yönergeler hazırlarken BGB § 315. maddesinin 1.fıkrası uyarınca takdir yetkisini kullanmakla yükümlü olup, işçilerin çıkarlarını dikkate almalıdır. Söz konusu yönergeden işçinin haberdar olduğuna dair yazılı veya elektronik bir onay aldığını da ispat yükü işverendedir[837]. Konu işverenin talimat verme hakkı açısından değerlendirildiğinde Art.2 Abs.1 iVm. Art.1 Abs.1 GG çerçevesinde değerlendirmek gerekir (Allgemeines Persönlichkeitsrecht). Bu kapsamda işveren, işçinin şahsi sosyal medya kullanımına müdahale edemez. Art.5 Abs.1 GG hükmü de işçiyi hem mesai saatleri içinde hem de mesai dışındaki sosyal medya paylaşımlarını korumaktadır. Eğer işçinin paylaşımları işverenin menfaatlerini zedeliyorsa, bu durumda BGB § 241/2 ve § 242 ifade özgürlüğünün sınırını oluşturacaktır[838].

Bu çerçevede sosyal medyanın kullanımının boyutu da önemlidir. İşçinin yalnızca birkaç dakika sosyal medya hesabına bakması uyarı gerektirirken, işçinin aşırı şekilde iş saatlerinde sosyal medya hesaplarıyla ilgilenmesi durumunda işçinin iş sözleşmesinin bildirimsiz feshedebilecektir. İşçinin Twitter üzerinden şirketin özel hesaplama bilgilerini paylaşması da BGB § 242 hükmü uyarınca iş sırlarını gizli tutma yükümlülüğünü ihlal olarak değerlendirilmektedir[839].

İşveren, çalışanından kendisini sosyal medya hesaplarından takip etmesi konusunda talimat veremez, işveren hakkında yorum yapmasını da yasaklayamaz[840]. Örneğin işverenin menfaatlerini olumsuz yönde etkileyeceği için çalışanlar ve müşteriler arasında sosyal medya

---

[837] Kramer, *IT-Arbeitsrecht,* Rn.896, 897.
[838] Christian Breetzke, "Social Media-Recht-Teil 10: Private Social Media-Nutzung und die Kündigung 2.0" https://www.hoffmannliebs.de/blog/social-media-recht-teil-10-private-social-media-nutzung-und-die-kuendigung-20 (Erişim Tarihi 13.02.2021), Burkard Göpfert, Elena Wilke ve Gleiss Lutz, "Facebook-Aktivitäten als Kündigungsgrund**",** **ArbRAktuell,**Heft 7, (2011), **s.**160.
[839] Göpfert, Wilke ve Lutz, s.159-160.
[840]Kramer, *IT-Arbeitsrecht,* Rn.947.

üzerinden kişisel ilişkiler kurulmaması yönünde talimat verebilir[841]. Çalışanlar, sosyal medya paylaşımlarında şirket müşterileri, iş ortakları ve iş gücü hakkında ticari sırlar ile diğer gizli bilgilerin açıklanmamasını sağlamakla, başkalarının fotoğraflarını rızası olmadan dağıtma veya üçüncü tarafların çalışmalarını kopyalayıp kendisinin gibi aktarma eylemlerinde bulunmaktan kaçınarak telif haklarını korumakla, haksız rekabet hükümlerine dikkat etmekle, işveren adına sosyal medyada açıklama yapmamakla yükümlüdür[842].

Sosyal medya kullanımına dair kuralların belirlenmesinde izlenen bir diğer yol, işletme sözleşmeleridir (Betriebsvereinbarung). Bu yöntemle çalışanların kuralları benimseme oranı daha yüksek olmakla birlikte, çalışanların bu kurallardan haberdar olup olmadığına dair işverenin kanıt göstermesine de gerek bulunmamaktadır. BGB § 310 Abs.4 S.1 hükmü uyarınca, BGB §§305 bölümlerinin katı içerik kontrolüne tabi değildir. İşçi ve işveren tarafından ortak belirlemeye tabi olmayan düzenleme maddeleri iş sözleşmesinde yer aldığı sürece işveren tarafından tek taraflı tasarrufla geri alınabilir[843]. İşletme sözleşmeleriyle çalışanların sosyal medyayı özel hayatlarında kullanmalarına dair kurallar belirlenemez. Ancak, işyeri menfaatleri gereğince çalışan davranışlarının sınırlanması mümkündür[844].

Konu Türk iş hukuku açısından değerlendirildiğinde işçilerin sosyal medya aracılığıyla ticari sırları ve işletme ile ilgili gizli bilgileri açıklaması ya da işverenin itibarına zarar vermesi üzerine[845], bir daha bu gibi olayların yaşanmaması adına işçilerin sosyal medya

[841]Kramer, *IT-Arbeitsrecht*, Rn.951.
[842]Kramer, *IT-Arbeitsrecht*, Rn.954.
[843] Kramer, *IT-Arbeitsrecht*, Rn.899.
[844]Kramer, *IT-Arbeitsrecht*, Rn.950.
[845]Bir bankada çalışan işçinin bir sosyal medya sitesinde *"F.. adalet dağıtma bankası değildir, çünkü sadece torpillilerin, yalakaların bankası olmuş"* şeklindeki ifadesi eleştiri sınırlarını aşan, işvereni olan bankasının kurumsal itibarını zedeleyici nitelikte doğruluk ve bağlılığa aykırı, sözleşmenin feshedilmesinde haklı neden sayılan bir davranış olarak değerlendirilmiştir. Yargıtay 9.HD. T.25.09.2014, E.2014/11621, K.2014/28293, https://karararama.Yargıtay.gov.tr/YargıtayBilgiBankasiIstemciWeb/ (03.12.2020); Yargıtay'ın kararına konu olan olayda özel bir hastanede çalışan erkek hemşire, 02.11.2014 tarihinde "facebook" adlı sosyal paylaşım sitesinde "……" isimli bir grup içerisinde *"hasta gelmesin diye dua ederken biz, ….hastanesi oops"* başlıklı davacı işçi ile birlikte 3 kişinin hasta yatakları üzerinde bağdaş kurup oturduğu ve ellerini havaya kaldırarak dua ettikleri bir fotoğraf yayınlanmıştır. Söz konusu fotoğrafta kurumun isim ve logosu ile davacı işçinin üzerindeki forma ve yaka kartı da görünmektedir. Yargıtay, mesai saatleri içinde çekilen ve paylaşılacağı bilinen fotoğrafların bir sosyal paylaşım sitesinde yayınlanmasıyla işyerindeki çalışma disiplini ve iş akışının olumsuz yönde etkileneceği, bu nedenle fesih için geçerli bir neden bulunduğuna karar vermiştir. Yargıtay 7.HD.T.26.05.2016, E.2015/46017, K.2016/11591, www.legalbank.net, (03.12.2020); *"Davacının kişi belirtmeksizin sosyal medya üzerinden yaptığı paylaşım nedeniyle iş akdinin feshedilmesinin feshin son çare olması ilkesine aykırı olduğu kabul edilmiştir. Ancak davacının sosyal medya (facebook) hesabından 18.02.2015 tarihinde "Allah belalarını versin" şeklindeki paylaşımın işveren/işveren yetkililerine yönelik hakaret niteliğinde yazışma olduğu, davalı işverenin haklı fesih yoluna başvurabilecekken, davacıya yasal haklarını ödemek sureti ile iş akdini feshettiği, davacının bu yazışma nedeniyle yapılan davalı işveren feshinin geçerli nedene dayandığı anlaşılmakla, mahkemece feshin geçersiz olduğunun kabul edilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."* Yargıtay 9.HD.T.19.12.2016, E.2016/2244, K.2016/22331 https://karararama.Yargıtay.gov.tr/YargıtayBilgiBankasiIstemciWeb/, (03.12.2020);*"…isimli sosyal paylaşım sitesindeki "şunu anladım artık bu işyerinde g.t. sayısı beyin sayısından fazla olduğu için bu işyeri değişmez de değişmez, yahu bu kadar mı çapsız var bu işyerinde uğraş uğraş bitmiyor, her gün biri çıkıyor, valla o kadar çapsızı face imden attım ve engelledim ki arkadaş sayımdan fazla oldu" paylaşımının işçinin şeref ve namusa dokunacak sözler söylemesi kapsamında*

kullanımına dair sınırlamalar ve kurallar ortaya konulmuştur. Bu kaygıların yanı sıra işçilerin sosyal medya kullanımına bağlı olarak verimlerinin azalması da işverenlerin bu konuda bir diğer gerekçeleri olarak karşımıza çıkmaktadır[846].

Türkiye'de şirketler, sosyal medyanın bireysel ve kurumsal hayatta öneminin artmasıyla birlikte iş etiği çerçevesinde kurallar belirlemeye çalışmakta, bu düzenlemelerin işçilerin sosyal medya kullanımına yönelik davranışlarına rehberlik etmesi beklenmektedir. İşçilerin, işletmenin bir nevi temsilcisi ve sözcüsü olarak görülmesinden dolayı, mesai saatleri içinde ve dışında, "Etik İlkeler" olarak adlandırılan kurallarla işletmenin itibarını zedeleyecek davranışlardan kaçınması amaçlanmaktadır. İnternet üzerinden yapılan incelemelerde genellikle üzerinde durulan talimatların paylaşımlarında işyerinin kurumsal imajının korunması için etik, dürüst ve nazik ifadeler kullanılması, işçilerin paylaşımlarının uzmanlık alanlarıyla sınırlı kalmaları, bildikleri konuda paylaşımda bulunmaları, herhangi bir web sitesinde ya da sosyal medya hesabında şirket hakkında açıklama yapıldığında *"Tüm görüşler bana aittir"* ibaresine yer verilmesi[847], görev ile ilgili veya kişisel tercihlere bağlı olarak görüş bildirirken söz konusu görüşlerin Holding/Şirket ile özdeşleştirileceği bilinciyle hareket edilmesi[848], şirketi temsilen paylaşımlarda bulunduğu izlenimini doğuracak ifadelerden kaçınılması[849], sosyal medya içeriklerinin şirketin itibarını da göz önünde bulundurarak oluşturulması, başkaları için karalayıcı, müstehcen, hakaret içeren, tehditkar, taciz edici veya utanç verici yorum ve iletilerden kaçınılması, kişilerin fotoğraflarını paylaşmadan önce izin alınması, paylaşımlarda telif haklarına dikkat edilmesi, şirketin logosunun kişisel sosyal medya hesaplarında kullanılmaması, şirkete, diğer çalışanlara, müşterilere, satıcılara,

---

*değerlendirilmesi gerektiği ve davacının bu davranışına dayalı feshinin haklı nedene dayandığı anlaşılmakla davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."*Yargıtay 9.HD. T.23.01.2017, E.2016/2778, K.2017/422 https://karararama.Yargıtay.gov.tr/YargıtayBilgiBankasiIstemciWeb/, (03.12.2020); Davacı işçiye ait sosyal medya hesabından yapılan paylaşım ve beğenilerin T.C.Ziraat Bankası'nın kurumsal imajını zedelediği gerekçesiyle işçinin iş sözleşmesinin geçerli nedene dayanarak feshedilmesine karar verilmiştir.Yargıtay 22.H.D. 21.06.2017 E.2017/35256 K.2017/15081, www.legalbank.net, (03.12.2020); *"İşçinin bu kapsamdaki düşünce ve ifade özgürlüğünün sınırlandırılması ancak işverenin haklı ve gerçek bir menfaatinin mevcut olması halinde söz konusu olabilecektir".* Bir bankada çalışan işçinin bir sosyal medya sitesinde "F.. adalet dağıtma bankası değildir, çünkü sadece torpillilerin, yalakaların bankası olmuş" şeklindeki ifadesi eleştiri sınırlarını aşan, işvereni olan bankasının kurumsal itibarını zedeleyici nitelikte doğruluk ve bağlılığa aykırı, sözleşmenin feshedilmesinde haklı neden sayılan bir davranış olarak değerlendirilmiştir. (Yargıtay 9.HD. T.25.09.2014, E.2014/11621, K.2014/28293, https://karararama.Yargıtay.gov.tr/YargıtayBilgiBankasiIstemciWeb/ (03.12.2020); *"..atılan mesaj içeriğinden mesaja konu edilen kişi/kişilerin davacının çalışma arkadaşları oldukları, eksik olanın ise sadece somut kimlik bilgisi olduğu görülmektedir. Gıyapta da olsa iş nedeniyle isim vermeksizin işyerindeki başka bir işyeri çalışanına hakaret ve sataşma niteliğindeki mesajlar nedeniyle işverence yapılan feshin haklı olduğu gözetilerek davanın reddi gerekirken kabulü hatalıdır".* Yargıtay 9.HD. T.26.09.2017, E.2016/22368, K.2017/14208 www.legalbank.net, (03.12.2020); Savaş Kutsal/Kolan, Sosyal Medya Kullanımları,s.523.

[846] Fulden İnan Zorel, "İş Etiğinin Yeni Kurallarından Biri Olarak Çalışanların Sosyal Medya Kullanımı", **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt 9, Sayı 42, Şubat 2016, s.1535.

[847] https://www.intel.com.tr/content/www/tr/tr/legal/intel-social-media-guidelines.html (26.12.2020).

[848] https://www.cimsa.com.tr/tr/insan-kaynaklari/calisma-prensipleri/is-etigi-kurallari/is-etigi-kurallari/i-5#, (26.12.2020).

[849] OYAK Maden Metalürji Etik Kurallar ve Çalışma İlkeleri,s.4; Borusan Otomotiv Grubu İş Etiği ve Uyum İlkeleri El Kitabı, s.12.

yüklenicilere, tedarikçilere, rakiplere veya başkalarına saldırmak veya hakaret etmek için sosyal medya ya da herhangi bir benzer iletişim araçlarının kullanılmaması, şirketin gizli, tescilli veya hassas bilgiler ile çalışanların, müşterilerin, satıcıların, yüklenicilerin, tedarikçilerin, rakiplerin veya başkalarının isimlerinin ifşa etmemesi[850], sosyal medya üzerinden henüz duyurusu yapılmamış yatırım veya projeler hakkında bilgilerin sızdırılmaması ve rakiplere saygısızlık edilmesi ya da çamur atılmasının yasaklanması[851], pornografik, ırksal veya dini hareketler, cinsiyete özgü yorumlar, suça teşvik eden bilgiler veya terörizm, kumar, yasadışı uyuşturucular ile ilgili bilgiler, ırk, yaş, cinsiyet, dini veya siyasi inanç, ulusal köken, engelilik, cinsel yönelim ya da başka hususlara ilişkin rahatsız edici resim veya diğer medya paylaşımları yapılmaması hususları tespit edilmiştir[852].

İşçinin sosyal medya paylaşımları, işyeri politikalarına, iş ilişkisine, işverenin şahsına veya işverene ait özel bilgilerin açığa çıkmasına sebebiyet verebilir. Bu çerçevede işverenin, işçinin sosyal medya kullanımında makul/haklı mahremiyet beklentisi olduğu ileri sürülmektedir[853]. Hatta işçi adaylarının rızası alınarak sosyal medya hesaplarının incelenmesi de bu kapsamda ele alınabilir. Savaş Kutsal ve Kolan, işyeri dışındaki sosyal medya paylaşımlarının değerlendirilmesinde işçinin iş sözleşmesinden doğan yükümlülükleri ile işçinin özel yaşamının gizliliği arasındaki dengenin sağlanmasına değinmiş, işçinin özel yaşamın gizliliğine müdahalenin ölçüsüz ve sınırsız bir şekilde olmaması gerektiğini belirtmişlerdir. İşçinin gizlilik beklentisi ile yapılan paylaşımın içeriği de bu talimatların sınırının çizilmesinde önem taşımaktadır[854].

İşçinin mesai saatinde dışında, düşünce özgürlüğüne sınırlama getirilmesi ise kural olarak işverenin yönetim yetkisinin sınırlarını aşmakla birlikte işverene bu konuda birtakım istisnalar tanınması söz konusu olabilir. Örneğin, aşağıda detaylı olarak yer verildiği şekilde, işçiye sosyal medyada hakaret içeren siyasi ve işyerinin kurumsal itibarını ve menfaatini zedeleyecek paylaşımlarda bulunmaması yönünde talimat verilebilir. Bu şekilde işyerinin sanal dünyadaki imajı korunacaktır.

---

[850] https://www.yasaholding.com/eng/tr/tanker/politikalari/sosyal-medya-politikasi.html, (26.12.2020).
[851] http://avvayapi.com/sosyal-medya-politikasi, (26.12.2020).
[852] https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/930167/Social_Media_Acceptable_Use_Policy.pdf, (27.12.2020).
[853] Savaş Kutsal/Kolan, *Sosyal Medya Kullanımları*, s.495
[854] Savaş Kutsal/Kolan, *Sosyal Medya Kullanımları*, s.503, 504.

Bu çerçevede, işçinin sosyal medya kullanımının yasaklanması, işyeri ile ilgili paylaşımlarda bulunmasının engellenmesi ya da sadece özel yaşamı ile ilgili paylaşımlarda bulunup, işyerini ve siyasi figürleri eleştirmeden paylaşımlar yapma serbestisi tanınması yasal mıdır? Yargı kararları çerçevesinde işçilerin işyeri ile ilgili sosyal ağlardaki paylaşımlarına yasaklamalar getirebilmesi değerlendirilebilir. Çok uluslu şirketlerin izledikleri politikalarda bu gibi yasaklamalara yer verildiği görülmektedir. Paylaşımların niteliği açısından konu ele alınmalı ve işyerinin kurumsal itibarına zarar verecek paylaşımların yasaklanması söz konusu olabilir. Belirtilen bir diğer önemli husus, işyerindeki sosyal medya kural ve ilkelerinin işçilere bildirilmesi ve işçilerin bu kuralları anlamalarının sağlanmasıdır. Bu şekilde işçiler söz konusu kural ve ilkeler çerçevesinde sosyal medya hesaplarında paylaşımlar yaparak işyeri menfaatlerini koruyacaklardır[855]. Bu husus, siber zorbalıkla mücadele açısından da önem taşımaktadır. İşveren, işyerinde siber zorbalıkla mücadele için işyeri politikası geliştirmeli, iş sözleşmesi veya ek niteliğinde bir belgeyle söz konusu davranış kuralları hakkında işçiyi bilgilendirmelidir[856].

F. Konunun İnanç Özgürlüğü Açısından Değerlendirilmesi

İşçi, anayasal ifade özgürlüğünü, sadakat borcu gereği işverenin iş ve ticaret hayatına zarar verecek şekilde kullanmamalıdır[857]. İşveren, yönetim yetkisi kapsamında mesai saatleri içinde işyeri barışını korumak ve işyerinin tartışma ortamına dönüşmesine engel olmak adına işçilere bu yönde talimatlar verebilir. İşçilerin mensup oldukları inanç hakkında diğer işçilere telkinde bulunması ve onlara da inandığı değerler konusunda baskı yapması ihtimali işyeri barışını olumsuz yönde etkileyeceği için işyerinde inanç temelli sohbetler yapılmasının yasaklanması da alınabilecek bir diğer önlemdir. İşçi de sadakat borcu gereği işyeri düzenini bozacak huzursuzluk yaratacak davranışlardan kaçınmalı ve doğruluk ve dürüstlük kuralı gereği işyeri düzenini korumalıdır[858]. Aksi görüşü ileri sürenler, işyeri barışının bozulma tehlikesi hususunun işverenin takdirine bağlı bir durum olması ve anayasal bir temel hakkın sınırlandırılması için yeterli bir gerekçe olmadığını belirtmektedirler[859]. Kanaatimizce din ve vicdan özgürlüğü işyerinde korunması gereken bir menfaat olmakla birlikte işçilerin dini

[855] Baybora, *Sosyal Medya*, s.1736.
[856] Hatice Duygu Özer, "Pandemi Sürecinde Artan Tehlike: İşyerinde Siber Zorbalık", **Selçuk Hukuk Kongresi 2020, Özel Hukuk Tebliğleri Tam Metin Kitabı**, Ed. Alper Uyumaz, Mehmet Akçaal, Ebru Tüzemen Atik, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2020, s.147.
[857] Ertürk, s.123.
[858] Tuncay, *Sadakat*, s.1058.
[859] Ertürk, s.120.

inançları konusunda açıkça ya da zımnen görüş bildirmemeleri, bu konuda işyerinde tartışmamaları, işçilere dini inançlarını açıklamaları yönünde baskı yapılmaması yönünde talimatlar verilmelidir. Bu talimatlar iş barışının sağlanmasına katkı sağlayacaktır.

VII. İŞÇİNİN DUYGUSAL İLİŞKİLERİNE YÖNELİK TALİMATLAR

İşçinin özel yaşamı, işyerinde işin yürütümünü bozucu nitelikte olabilir. Günümüzde işçiler hayatlarının önemli bir kısmını işyerinde geçirmekte ve işyerindeki çalışanlarla yoğun bir etkileşim içine girmektedirler. Neredeyse işyeri dışından insanlarla arkadaşlıklar kurmak için daha az zamanları bulunmaktadır. Bu husus, yadırganmamakta, çoğu zaman çalışanların aile birlikteliği kurabilmesi işyerindeki arkadaşlıklar sayesinde gerçekleşebilmektedir[860]. İşyerinde aynı konumdaki işçiler arasında duygusal ilişkiler görülebildigi gibi, bu durumun özellikle de ast-üst ilişkileri arasında olması halinde işyerinde sorunlarla karşılaşabilecektir. İşyerinde evli çiftlerin çalısması da işyeri aşkları arasında sayılmaktadır[861]. İşverenlerin işyerinde çalışanlar arasındaki arkadaşlıkların boyutuna ilişkin olarak da çeşitli talimatlar verdiği görülmektedir. İşyerindeki duygusal ilişkilere yönelik olarak şirketlerde davranış kuralları çerçevesinde düzenlemeler getirilmesi yaygın bir uygulamadır. Örneğin Google[862], başka bir Google çalışanı veya yetki ve denetime sahip yöneticiler arasında romantik, fiziksel veya ailevi ilişkilere izin vermemektedir[863].

İşverenler daha çok işyerinde duygusal ilişkiye girilmesinin hoş karşılanmadığı ve tasvip edilmediği yönünde sözlü telkinlerle, işyerinde duygusal ilişkiye girilmesinin önüne geçmeye çalışmaktadır[864].Taraflardan birinin arkadaşlık talebine karşılık verilmemesi sonucunda agresif tavırlar gösterme[865], evli, işçilerin işyerinde başkalarıyla ilişkiye girmesi[866], ikili ilişkilerin zamanla yerini düşmanca tavırlara bırakma ihtimali ya da işyerinde yaşanan duygusal tacizler[867], işyerinde işçiler arasında uygunsuz davranışların görülmesi[868], işyerinde

---

860 Yusuf Yiğit, "Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Yaşanan Duygusal (Romantik) İlişkilerin İşverenin İş Sözleşmesini Fesih Hakkına Etkisi", **Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 5, Sayı 1-3, Nisan-Mayıs 2020, s.3775. (Kıs. Romantik); Heper, s.476.

861 Nolan C. Lickey, Gregory R. Berry, Karen S. Whelan-Berry, "Responding to Workplace Romance: A Proactive and Pragmatic Approach", **The Journal of Business Inquiry**, Volume 8, No.1, (2009), s.102.

862 https://about.google/, (06.08.2020).

863 Google Code of Conduct, paragraph B/III/5, https://abc.xyz/investor/other/google-code-of-conduct/,26.12.2020.

864 Yargıtay 9.HD.T. 11.12.2013, E. 2011/47842, K.2013/32715,www.legalbank.net, (06.08.2020).

865 Yargıtay 9.HD.T. 29.05.2019, E.2019/538, K.2019/12543, www.legalbank.net, (06.08.2020).

866 Yargıtay 9.HD T.12.02.2019, E. 2015/30145, K.2019/3397, www.legalbank.net, (06.08.2020); Yargıtay 9.HD.T.15.04.2019, E.2018/10504, K.2019/8673, www.legalbank.net, (06.08.2020).

867 Yargıtay 9.HD. T.16.12.2004. E.2004/18435, K.2004/28069, www.legalbank.net, (06.08.2020).; Yargıtay 9.HD. T.17.12.2018, E.2018/3313, K.2018/23250 www.legalbank.net, (06.08.2020).; Yargıtay 9.HD. T.15.09.2020, E.2020/1898, K.2020/7877, https://karararama.Yargıtay.gov.tr/YargıtayBilgiBankasiIstemciWeb/, (06.08.2020)

iş arkadaşlığından öte ilişkilerin kurulması[869], işverenlerin kurallar getirilmesine gerekçe oluşturmaktadır. Ayrıca işçilerin terfi etmek için işveren ya da işveren vekili ile birlikte olmalarına dair hususlar da iş barışını önemli olçüde etkilemektedir[870]. Ancak, her durumuda işçilerin üstleri ile işyeri dışında görüşmelerinin işyerini olumsuz etkileyeceği düşüncesine dayanılarak işçilerin arkadaşlıklarına müdahale edilmesinin işverenin yönetim hakkı kapsamında haklı görülemeyeceği ileri sürülmektedir[871]. Bu konuda Kılıç'a göre, her ne kadar iki işçinin ilişki yaşamaları engellenemese de, iş sözleşmesine konulan hükümle işyerinde ast-üst ilişkisi içinde bulunan ya da birisi diğerinin denetim makamı olan iki kişi arasında ilişki yaşandığı tespit edilirse, işveren işçilerden birinin veya her ikisinin iş yerini veya konumunu değiştirebilir[872]. Sevimli, otorite boşluğu doğması gerekçe gösterilerek işveren vekilinin astlarıyla işyeri dışında görüşmesine engel olunamayacağını, ancak somut olayda oluşan otorite boşluğu nedeniyle işverenin çıkarları zarar görür ya da görülen iş olumsuz etkilenirse, bu durumda işverenin işçilerin iş sözleşmesini feshebileceğini savunmaktadır[873]. Erdoğan, işyeri düzeninin sağlanabilmesi için işverenin ekonomik yararı gözetilerek işçiler arasındaki ilişkilerin profesyonel seviyede kalmasına yönelik talimatlar verilmesini işçinin özel hayatına aşırı müdahale olarak değerlendirmektedir[874]. Uygulama incelendiğinde işyerlerinde personelin duygusal ilişkide bulunmasını engellemeye yönelik olarak işyeri kuralları yayınlanmaktadır. Örneğin McDonald's, yayınladığı işyeri davranış kurallarında işyerinde yaşanan bu gibi durumların işyerinde olumsuz sonuçlar doğurmasını önlemek amacıyla aralarında ast üst ilişkisi bulunan işçiler arasında duygusal ilişki kurulması yasaklanmıştır. İşyerinde bu gibi ilişkilere dayanarak kararlar alınmasının şirket çıkarları açısından uygun olmayacağı belirtilmiş, eğer işçi şirket politikasını ihlal edecek şekilde başka bir işçi ile birlikte ise ya da birlikte olmayı düşünüyorsa bu durumu derhal insan kaynakları departmanına ya da yöneticisine bildirmelidir[875]. McDonald's Ceo'su Steve Easterbrook, işyerinde alt seviyede çalışan bir işçi ile birliktelik yaşadığı gerekçesiyle işten çıkarılmıştır[876]. ABD'li Intel'in yöneticisi (CEO) Brian Krzanich de Intel'in politikalarına göre yöneticilerin

---

[868]Yargıtay 9.HD. T.08.06.2020, E.2017/15663, K.2020/4936, https://karararama.Yargıtay.gov.tr/YargıtayBilgiBankasiIstemciWeb/, (06.08.2020) ;Yargıtay9.HD.T.23.12.2020,.2016/33799,K.2020/19760, https://karararama.Yargıtay.gov.tr/YargıtayBilgiBankasiIstemciWeb/, (06.08.2020)

[869] Yargıtay 22.HD. T.25.04.2019 E.2017/21606, K.2019/9567, www.legalbank.net, (06.08.2020).

[870] Maureen S. Binetti, "Romance in the Workplace: When "Love " Becomes Litigation", **Hofstra Labor and Employment Law Journal,** Vol. 25: Iss. 1,2007, s.153-154.

[871] Arslan Durmuş, s.163.

[872]https://www.milliyet.com.tr/yazarlar/cem-kilic/is-yerinde-yasanan-iliskinin-sonuclarina-dikkat-2609578, (08.10.2020)

[873] Sevimli, *Özel Yaşam*, s.57.

[874] Erdoğan, *Anayasa Mahkemesi*, s.1361.

[875]https://corporate.mcdonalds.com/content/dam/gwscorp/nfl/corporate-governance-content/codes-of-conduct/US-English_Standards_of_Business_Conduct_December_2019.pdf, (10.10.2020).

[876]https://time.com/5717949/why-mcdonalds-fire-ceo-steve-easterbrook/, (10.10.2020).

çalışanlarıyla özel hayatlarında ilişkiye girdiği gerekçesiyle istifa etmiştir[877]. Almanya'da faaliyet gösteren ABD'nin en büyük marketler zinciri Walmart, 2005 yılında çalışanlarına işyeri çalışma kuralları sunmuş, bu kuralların içinde çalışma koşullarını etkileyecek kişilerle romantik bir ilişkiye girmelerini, cinsellik olarak yorumlanabilecek her türlü iletişimi, örneğin şehvet içeren bakışlar ve cinsel açıdan rahatsız edici şakaları yasaklamıştır. Çalışanlar, söz konusu kuralları kişilik haklarına aykırı olduğu gerekçesiyle dava etmiş ve davayı kazanmışlardır. Mahkeme, işverenin yönetim hakkının bu denli geniş yorumlanamayacağını, çalışanlarına gönül ilişkileri, müstehcen konuşmalar, şakalar ve şehvet içeren bakışlar gibi konularda sıkı kurallara uyma zorunluluğu getiremeyeceğini, Alman hukukunda çalışanların iş yaşamına dair kuralların tespitinde işçi ve işverenlerin anlaşmaları gerektiğini belirtmiştir[878].

Genel olarak, işverenin bu konuda bazı politikalar izlemesi tartışılmaktadır. Örneğin işçilerin işyerinde iş arkadasları ile flört etmelerinin yasaklanmasi, ayni kademedeki isçilerin arkadaş olmalarına izin verilmemesi, işverene bildirmek koşuluyla işyerinde birlikteliklere izin verilebilmesi, işçilere "Aşk Sözleşmesi" imzalatılarak işyerindeki ilişkilerin rızaya dayalı olduğunu ve işyerinde uygunsuz davranışlarda bulunmayacaklarını taahhüt etmesinin talep edilmesi ve işçinin arkadaşlarına imtiyaz tanımasının önlenmesi gibi hususlar tartışılmaktadır[879]. Doktrinde işyerindeki kurumsal yetkinliklere ve çalışma ekiplerine zarar vermediği sürece işyerindeki duygusal ilişkilerin engellenmemesi gerektiği, işyerinde duygusal (romantik) ilişkileri yasaklayıcı düzenlemelerin bireysel hakları ihlal edici sonuçlar doğuracağı, İHAS ve Anayasa ile güvence altına alınan özel hayata saygı ilkesi uyarınca işyerindeki duygusal ilişkilerin feshe gerekçe olarak gösterilemeyeceği, ancak bu durumun işyerinde aksamalara, evlilik dışı gönül ilişkilerine, taciz ve sapkınlık boyutuna varması, işyerinde duygusal ilişki kaynaklı uygunsuz hareketlere, davranışlara ve olumsuzluklara neden olması halinde işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesinin tartışılabileceği de ileri sürülmektedir[880]. Esasında, çalışanların özel hayatına müdahale niteliğindeki bu tür hükümler geçersizdir[881]. İşveren, işyerinde cinsel tacizi önlemek ve sona erdirmek için böyle bir politika izleyemez. İşçiler arasındaki gönül ilişkilerinin iş düzenini olumsuz etkileyeceği düşünülse de daha başlangıçta böyle bir ilişki yokken bu tür kuralların konulması TMK m.23'e aykırı ve

[877]https://tr.sputniknews.com/abd/201806221033966189-intel-ceo-istifa-etti-sirketin-hisseleri-dustu/, (10.10.2020).
[878]https://www.upf.edu/documents/3885005/3888709/DarsowGermany.pdf/17405cfa-0f4e-494f-8839-d2252be6123b, (E.T.15.10.2020).
[879] Binetti, s.165.
[880] Yiğit, *Romantik*, s.3780,3794.
[881]Hediye Ergin, "İşyerinde Gönül İlişkisinin İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi", **Sicil İHD,** s.35, (Ağustos 2016), s.68.

işçinin özel yaşamına saldırı niteliğinde kabul edilmektedir[882]. İşyerinde duygusal arkadaşlıkların önlenmesi için bir politika oluşturulacaksa, ayrım gözetilmeksizin tüm işçilere bu politikanın uygulanması gerekmektedir[883]. Kanaatimizce de işyerinde görülen işin konusu ya da işin veya işletmenin büyüklüğü dikkate alınmaksızın işverenin menfaati göz önünde bulundurularak somut olaya göre işyerinde duygusal birlikteliklerin yasaklanmasına yönelik talimatlar getirilmesi mevzuata aykırılık teşkil etmektedir. Her ne kadar işyerinde bu gibi arkadaşlıkların işyerine zarar verme ihtimali bulunsa da, özellikle işçi ve işveren vekili konumunda olan bireylerin arkadaş olmaları durumunda yaşanabilecek önemli sorunlara sebebiyet verecek olsa da bireysel veya toplu iş sözleşmelerinde, iç yönetmeliklerde bu tür hükümler geçersizlik yaptırımına tabi olacaktır. Ancak işyerinde diğer çalışanların ya da müşterilerin önünde öpüşme, uygunsuz davranışlarda bulunma (dokunma vs.), mesai saatleri içerisinde sevgilisiyle aşırı mesajlaşma ya da arama, çalışanların önünde ilişki hakkında övünme ya da tartışmak gibi davranışlarda bulunulması yasaklanabilir[884]. Alman hukukunda işverene işyerinde meydana gelebilecek cinsel taciz vakalarının önüne geçilmesi için AGG §3/4 ve §12 maddelerine uygun olarak stajyer işçilerle duygusal ilişki kurulmasını yasaklama yetkisi tanınabileceği belirtilmektedir. Daha önce yaşanan bu gibi olaylar da göz önüne alındığında stajyer işçiler ile şirket çalışanlarının yaşadığı romantik ilişkiler bazen cinsel taciz vakalarına neden olmakta ve bu durum çalışanın işine son verilmesini gerektirmektedir[885]. Yargıtay kararına konu olan olaylarda da açıkça görülebileceği gibi işyerinde başlayan arkadaşlıklar kimi zaman şiddete varabilmektedir[886]. Bu nedenle işyerinde bireylerin davranış kurallarının sınırlandırılması ve bireyler arası iletişimin düzenlenmesi işyerinin menfaatini korumak açısından büyük önem taşımaktadır. İşyerinde cinsel taciz vakalarının önlenmesi için işyerinde duygusal ilişkilere girilmesinin yasaklanması, işverenin haklı menfaati olarak değerlendirilmelidir[887].

---

[882] Sevimli, s.1388; Hakan Keser, "İşçi Davranışları Kapsamında İş Sözleşmesinin Özel Hayat, Aile Hayatı ve Cinsel Yönelimler Sebebi ile İşverence Feshedilmesi", **Sicil İHD,** S.37, 2017, (Temmuz 2017), s.22

[883]Allison B Williams**, "Managing Cubicle Cupids: Employer's Guide to Handling Office Romance",** The National Law Review**,https://www.natlawreview.com/article/managing-cubicle-cupids-employer-s-guide-to-handling-office-romance (10.10.2020).**

[884]https://resources.workable.com/workplace-romance-policy-example, (06.10.2020).

[885] Mengel, Teil 1, Kapitel 1, Rn.29.

[886] Yargıtay 9.HD. 05.02.2010, E.2008/16643 K.2010/2393, www.legalbank.net, (06.10.2020) ; Yargıtay 9.HD. T.08.06.2011, E.2010/3409, K.2011/17095, , www.legalbank.net, (06.10.2020); Yargıtay 9.HD. T.20.02.2012 E.2012/1742, K.2012/4558 , www.legalbank.net, (06.10.2020); Yargıtay 9.HD. 07.10.2013, E.2013/8913, K.2013/16392, , www.legalbank.net, (06.10.2020); Yargıtay 9.HD. T.08.06.2011, E.2010/3409, K.2011/17095, , www.legalbank.net, (06.10.2020).

[887]Mengel, Teil 1, Kapitel 1, Rn.29.

İşyerinde çalışanlar arasında yaşanan duygusal ilişkilerin yanı sıra çalışanlar ve müşteriler arasında yaşanan yakınlaşmalar da yargı kararlarına konu olmaktadır[888]. İşçilerin müşteriler ile duygusal ilişki kurmaması konusunda sözleşmelere kayıt konulması, işçinin iş arkadaşı ile duygusal ilişki kurma yasağı konulmasından daha mümkün görülmektedir. Bu konuda Yargıtay'ın tutumu işçinin işyerinde yarattığı olumsuzluk nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi yönündedir[889]. İşverenin, rakip firmaların işçileriyle dostluk ya da gönül ilişkisi kurmayı yasaklaması yönetim yetkisi çerçevesinde değerlendirilemez[890]. Aksi takdirde işçinin hem özel yaşamına müdahale söz konusu olacak hem de işçi potansiyel bir endüstri casusu olarak nitelendirilerek onur ve saygınlığı da zedelenecektir[891].

VIII. İŞYERİNDE HEDİYE KABULÜNÜN YASAKLANMASI

TDK'ya göre armağan anlamına gelen hediye[892], çalışan ve müşteri ilişkileri açısından kritik bir öneme sahiptir. İşveren, işçinin müşterilerden hediye kabul etmesini yasaklayan talimatlar verebilir. Türk hukukunda Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in[893] 15.maddesi her ne kadar iş ilişkileriyle ilintili olmasa da bu konuda yol gösterici olabilir. Düzenleme uyarınca hediye, kamu görevlisinin tarafsızlığını, performansını, kararını veya görevini yapmasını etkileyen veya etkileme ihtimali bulunan, ekonomik değeri olan ya da olmayan, doğrudan ya da dolaylı olarak kabul edilen her türlü eşya ve menfaat olarak tanımlanmaktadır. Bu kapsamda, işverenin amaçladığı husus, hediye adı altında işçilerin müşterilerden rüşvet elde ederek işin düzenine aykırı davranmasının önüne geçilmesidir. TDK'ya göre rüşvet ise "*Yaptırılmak istenen bir işte yasa dışı kolaylık ve çabukluk sağlanması için bir kimseye mal veya para olarak sağlanan çıkar"*

---

[888] Öğretmen ile öğrencisi arasındaki yakınlaşmanın haklı fesih nedeni oluşturması Yargıtay 9.HD. T.23.10.2018 E.2018/8464 K.2018/19153, www.legalbank.net, (06.08.2020).

[889]Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin kararına konu olan olayda tıbbi satış mümessili olarak çalışan işçinin, kadınlara evlilik vaat ederek uzun yıllar birlikte olmuş, alkol alıp kadınların kapılarına dayanmış ve gereğinden fazla borçlanıp borçlarını ödememek suretiyle çalıştığı şirketin etiklerine uymayan ve şirketi küçük düşüren bir özel yaşam sürdüğü, şirkette çalışan diğer işçilere kötü örnek olduğu, eczane ziyaretlerini iş programına uygun olarak yapmadığı gerekçesiyle iş sözleşmesi geçerli nedene dayanarak feshedilmiştir. Kararda davalı tanıkları da işçinin özel yaşamındaki dağınıklığın işyerine yansıdığını, birkaç kadının değişik zamanlarda işyerini arayıp söz konusu işçiden şikayetçi olduklarını, bir kadının evlenme vaadi ile kandırılıp parasının alındığını, bir başka kadının da patron ile görüşmek istediğini belirtmişler, işçinin sık sık alkol alıp kapısına dayandığını, etrafı ve kendisini rahatsız ettiğini söylemiştir. Eczanede çalışan bir kadın da söz konusu işçinin kendisinden para aldığını, işçinin bu konuda defaten uyarılmasına rağmen davranışlarına devam ettiğini belirtmiştir. Yargıtay, işçinin söz konusu davranışlarının fesih için geçerli neden oluşturduğuna karar vermiştir. Yargıtay 9.HD. T.21.04.2008, E. 2007/31257, K. 2008/9580, , www.legalbank.net, (06.10.2020)

[890] Taşkent, s.107.

[891] Sevimli, *Özel Yaşam*,s.57.

[892] https://sozluk.gov.tr/, (23.05.2021).

[893] R.G.13.04.2005, S.25785.

olarak tanımlanmaktadır[894]. Bu konuda, uluslararası açıdan Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi[895] yol gösterici niteliktedir. Sözleşme'nin 12.maddesi uyarınca taraf devletler yolsuzluğun özel sektöre sirayetini önlemek için gerekli etkin, orantılı ve caydırıcı hukuki, idari ve cezai yaptırımları içeren önlemleri almalıdır. Çalışanların müşterilerden rüşvet alarak çalışması, işyeri barışını bozacak, işyerinde haksız kazançlara sebebiyet verecek ve işyerinin müşteriler nezinde olumsuz bir imaj yaratmasına sebep olacaktır. İşyerinde hediye kabulüne yönelik herhangi bir yasaklayıcı düzenleme olmasa da işçinin müşterilerden maddi değeri yüksek ayni ya da nakdi hediyeler alması ise işçinin sadakat borcuna aykırılık teşkil edecektir[896].

Hediye kabul yasağı hususunda talimat bulunan bir işyerinde kural olarak şirketin iş ortaklarından, tedarikçilerinden veya müşterilerinden gönderilen hediye veya diğer menfaatlerin kabul edilmesi yasaktır. Çalışanlara, kendisine menfaat veya hediye teklif edildiğinde işverenini derhal bilgilendirmesi yönünde de talimat verilebilir. Ancak takvim, kalem, çakmak, usb gibi düşük ekonomik değere sahip hediyelerin, hediye kabul yasağı çerçevesinde değerlendirilmesine gerek bulunmamaktadır[897]. İşyerlerinde tamamen hediye kabul etme ya da hediye verme yasağı getirilebileceği gibi (zero gift policy), belirli bir parasal limitin altında hediye kabul etme ya da hediye verme yasağı da getirilebilir. Örneğin Amerika merkezli teknolojik ürün ve yazılım şirketi olan Apple Inc. tarafından yayınlanan İş Davranış Kurallarında işyerlerindeki organizasyona göre sıfır hediye politikası ya da 150 doların altında değerde hediyelere izin verildiği belirtilmektedir[898]. Yiyecek ve hızlı tüketim ürünleri üreten Unilever ise işyerinde çalışanların hediye kabul etmelerini ya da hediye vermelerini yasaklamıştır[899]. Almanya'da bazı işyerlerinde hediyenin değerinin belirli bir miktar altında olması herektiği yönünde kurallar koymaktadırlar. Değeri 35 Euro'ya kadar olan hediyelerin amire danışmadan kabul edilebileceği yönünde talimatlar buna örnek gösterilebilir[900]. Çalışanın, iş görme edimini yerine getirirken müşteriden bir karşılık beklemediği ancak müşterinin iyi niyetli olarak hediye vermesisinin iş barışını olumsuz etkileyeceği düşünülmemelidir. Aynı şekilde müşterinin çalışanın özel günlerini, dini bayramlarını kutlamak için kendisine göndereceği maddi açıdan büyük değeri bulunmayan hediyeler de

[894] https://sozluk.gov.tr/, (23.05.2021).
[895] R.G.02.10.2006, S.26307.
[896] Alpagut, *Sadakat Borcu*, s.30.
[897] https://www.lohn-info.de/geschenke.html, (23.05.2021).
[898] Apple Business Conduct, The way we do business, August 2022, s.13.
[899] Unilever Code of Business Principles and Code Policies, s.6.
[900] https://www.impulse.de/recht-steuern/rechtsratgeber/compliance-geschenke/7311636.html?conversion=ads, (23.05.2021).

hediye kabul yasağı kapsamında değerlendirilmemelidir. Müşterilerin gönderdiği bir çiçek ya da bir bağış kartı yasak kapsamında düşünülemez.

Konuya sektörel açıdan bakıldığında hediye yasağı açısından kanaatimizce öncelikle bankalar ele alınmalıdır. Uluslararası standartlarda Basel Bankacılık Denetim Komitesi'nin (Basel Committee on Banking Supervision) OECD Kurumsal Yönetim İlkelerini referans alarak yayınladığı "Bankalar İçin Kurumsal Yönetim İlkeleri"nde kurum kültürü ve değerleri başlığı altında finansal raporlama ve suiistimal, dolandırıcılık dahil ekonomik suçlar, yaptırımların ihlali, kara para aklama, rekabete aykırı uygulamalar, rüşvet ve yolsuzluk veya tüketici haklarının ihlali gibi yasa dışı faaliyetlere izin verilmemesi gerektiği belirtilmiştir[901]. Konuya ulusal mevzuat açısından yaklaşıldığında bankaların kurumsal yönetimlerine ilişkin yapı ve süreçler ile bunlara ilişkin ilkeleri düzenlemeyi amaçlayan Bankaların Kurumsal Yönetim İlkelerine İlişkin Yönetmelik[902] hükümlerini incelemek gerekir. Düzenlemede yer verilen "Bankaların Kurumsal Yönetim İlkeleri" başlığı altında hediye yasağına yalnızca üst düzey yönetim açısından yer verilmiştir. Buna göre 4 numaralı ilke uyarınca banka yönetim kurulu üyeleri ile üst düzey yönetimde çalışanlar banka işleri ile ilgili olarak doğrudan ya da dolaylı olarak hediye kabul edemezler ve haksız menfaat sağlayamazlar.

IX. İŞÇİNİN SAĞLIĞINI KORUMAYA YÖNELİK TALİMATLAR

A.Salgın Hastalıklardan Korunmaya Yönelik Talimatların Değerlendirilmesi

Çalışanların sağlığını korumak için işverenin aldığı önlemler arasında aşılama önemli bir yer tutmaktadır. Özellikle günümüzde yaşanan COVID-19 Pandemisinden korunmak için tüm Dünyada aşı uygulaması yürütülmektedir. Bazı işyerlerinde işverenler, çalışanların aşılanması hususunu işyerinde uygulanan sağlık planlarına dahil etmekte ve işyerine sağlık ekipleri getirmektedir[903]. İşverenlerin aşı uygulamaları konusunda işçileri teşvik etmesi, çalışanların yanı sıra ailelerini kapsayacak biçimde aşı konusunda eğitim ve farkındalık çalışmaları yürütmesi mümkündür[904].

[901] Basel Committee on Banking Supervision, Guidelines Corporate governance principles for banks, Bank for International Settlements, July 2015, s.9.
[902] R.G.01.11.2006, S.26333.
[903] https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/vaccines/toolkits/essential-workers.html, (05.07.2021).
[904] https://www.eeoc.gov/newsroom/eeoc-issues-updated-covid-19-technical-assistance,(06.07.2021).

Günümüzde bazı işyerlerinde çalışanlarını aşı olmaya zorladığı yönünde uygulamalar görülse de[905], çalışanların aşı olması hususunda, işverenlerin zorlayıcı bir tutum takınması hukuka aykırı olacaktır. Nitekim, aşı insanların vücuduna bir müdahale niteliği taşır ve insan sağlığına doğrudan etki ettiği için bireyin kişilik hakkı kapsamında ve özgürlük alanı içinde yer alır[906].

Bazı ülkelerde çalışanlar için aşı zorunlu tutulmuştur[907]. Alman hukukunda, aşılama hususunda yasal bir düzenleme olmadıkça işçilerin aşılanmaya zorlanması Alman Ceza Kanunu'nun (StGB)§ 240 uyarınca zorlama suçu çerçevesinde değerlendirilecektir[908]. İşçiden sadakat yükümlülüğü kapsamında aşı olması da beklenemez[909]. Aşılama açısından BAG, işverenin çalışanları bilgilendirme yükümlülüğü olmadığını ve işverenin grip aşısı olan çalışanlara verilen herhangi bir yan etkiden veya aşı hasarından sorumlu olmadığına karar vermiştir[910].

Konu ile ilgili olarak Türk hukukunda doktrinde, tüm işçilerin aşılanması hususunda bir talimat verilemeyeceği, bu konuda Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nda bir düzenlemeye yer verilmediği, aşılanmanın iş sağlığı ve güvenliği önlemi kapsamında değerlendirilmesi gerektiği, kanuni bir düzenleme olmadıkça işverenin aşılanma konusunda karar alma yetkisinin bulunmadığı, bu hususun işçiyi koruma borcu kapsamında değerlendirilemeyeceğini belirtmiştir[911].

Sektörlere göre de aşı olma hususunda işverenin zorlayıcı bir tavır takınması mümkün olabilir. Sağlık sektöründe çalışanların aşılanması önem arz etmektedir. Söz konusu salgın

---

[905]Google ve Facebook işyerinde çalışacak tüm çalışanlarına aşı zorunluluğu getirmiştir.https://www.dw.com/tr/google-ve-facebook-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fanlar%C4%B1na-a%C5%9F%C4%B1-zorunlulu%C4%9Fu-getirdi/a-58684593, (29.07.2021); Netflix, ABD'deki yapımlarda yer alan ekiplerinin aşılanmak zorunda olduğunu belirtmiştir. https://www.bbc.com/news/business-58006810, (29.07.2021).

[906] Canan Ünal Adınır, "Covid-19 Aşısının İş İlişkilerine Etkileri", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi,** C.27, S.1, (2021),s.700.

[907]Fiji'de hükümet Covid-19 aşısını memurlar ve özel sektör çalışanları için zorunlu tutmuştur.https://www.rnz.co.nz/international/pacific-news/446564/condemnation-of-fiji-govt-decision-to-dismiss-unvaccinated-workers,(29.07.2021); Zimbabve'de memurların aşılanması zorunlu tutulmuştur.https://www.reuters.com/world/africa/zimbabwe-orders-covid-19-vaccination-all-civil-servants-2021-07-20/,(29.07.2021).

[908] Wolfgang Wittek, "COVID-19 Impfplicht im Arbeitsverhältnis?", **ArbRAktuell**,Heft 3, (2021), Rn.63.

[909] Knut Müller ve Tizian Ahrendt, "Arbeitsrechtliche Impfpflicht für jedermann oder Gleichbehandlung für alle?", **Arbeitsrecht Aktuell**, Heft 12, (2021), s.310.

[910] BAG, 21.12.2017,-8 AZR 853/16.

[911]Canan Ünal Adınır, "Covid-19 Aşısının İş İlişkilerine Etkileri", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi,** C.27, S.1, (2021), s.701; Özgür Oğuz "Covid-19 Tedbirleri Kapsamında Aşı Yaptırmama ve Maske Takmama Bir Fesih Sebebi midir?", **Legal İSHGD**, C.18, S.70, (2021), s.565.

hastalık nedeniyle en çok hayatını kaybeden grup olarak anılan sağlık çalışanlarının aşılanması hem kendilerini hem de sevdiklerini korumak için önemlidir. Alman hukukunda da işverenin çalışanların aşılanması yönünde genel bir talimat veremeyeceği, ancak riskli gruplarla temas halinde olan sağlık çalışanlarının aşılanmasını talep edebileceği kabul edilmiştir[912]. Konu ile ilgili olarak Amerikan hukukunda işverenin, çalışanlarını aşı olmaya zorlayabilmesi Engelli Amerikalılar Yasası (ADA) kapsamında aşının fiziksel veya zihinsel açıdan ciddi bir reaksiyona sebebiyet vereceğini ortaya koyması halinde mümkündür. Eğer söz konusu çalışanların aşı olmaması doğrudan bir tehdit oluşturuyorsa, uzaktan çalışmaya yönlendirilerek ya da diğer kişisel koruyucu önlemler alması sağlanarak istihdam edilebilir. Ancak bu durumun işveren için önemli derecede bir zorluk ya da masraf ortaya koymaması gerekir. İşveren bu işçiler için yeni bir iş pozisyonu yaratmak ya da çalışanın iş tanımını değiştirmek zorunda değildir. Bu şartlar altında, özellikle çalışanın sağlık çalışanı ya da kamuyla etkileşim halinde olduğu düşünülürse iş sözleşmesini feshedebilir ya da çalışan bir süreliğine ücretsiz izne çıkarılabilir[913].

ABD'de işyerinde çalışanların aşılanması yönünde alınan karara itiraz eden işçinin sözleşmesi feshedilmiş, işçi bu olayı yargıya taşımıştır. Federal Mahkeme'nin kararına konu olan olayda hastane 01.04.2021 tarihinde tüm çalışanlarının aşılanacağını duyurmuştur. Bu kararı, bazı çalışanlar dava etmiştir. Mahkeme, söz konusu olayda bir zorlama olmadığını, işverenin aşılama olmadan çalışanlarını koruyamayacağını, eğer çalışanlar aşı olmayı reddediyorsa sağlık sektörü dışında başka bir yerde çalışabileceklerini belirtmiştir[914]. Konu ile ilgili olarak EEOC, işverenlerin çalışanların 1964 tarihli Sivil Haklar Kanunu'nun 7.başlığı, ADA ve eşit istihdam fırsatı komisyonunun belirttiği diğer hususlara dikkat ederek aşılanmaları yönünde talimat verebileceğini kabul etmiştir. İşveren, 7.başlık ve ADA'ya uygun olarak engellilik ve dini inanç gerekçelerine dayanarak aşılanmayı reddeden işçiler için, eğer işin işleyişine bir engel oluşturmayacaksa, makul düzenlemeler yapabilir[915]. İşveren, aşılanamayan örneğin engelli bir çalışanı işyerinde doğrudan bir tehdit oluşturmadıkça işten çıkaramaz. İşçinin istihdamı için makul bir yol bulunmalıdır. Eğer, işçinin aşılanmaması işyeri için bir tehdit oluşturuyorsa bu durumda işçinin işyerine alınmaması ve evden çalışması

[912] Wittek, Rn.62; Michael Fuhlrott, Katharina Fischer, "Impflicht im Arbeitsverhältnis?", **Neue Juristiche Wochenschrift,** Heft 10, (2021), § 15, Rn.659.
[913] Mark A.Rothstein, Wendy E.Parmet ve Dorit Rubinstein Reiss, "Employer-Mandated Vaccination for COVID-19", **American Journal of Public Health,** (June 2021), 1062-1063.
[914] Bridges, et al v.Houston Methodist Hospital et al,21-20311 (United States District Court, Texas 2021).
[915] https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-covid-19-and-ada-rehabilitation-act-and-other-eeo-laws, (06.07.2021).

söz konusu olabilir. Ancak, işçinin sözleşmesine son verilemez. Aynı husus, dini nedenlere dayalı olarak aşılanmayı reddedenler için de söz konusudur[916]. Bu durumda aşılanmayan çalışanların işyerindeki ortak yerlere girmesinin engellenmesi önerilmektedir. Örneğin aşısız çalışanların kantin, yemekhane gibi ortak alanlara girişi engellenebilir[917].

Aşı karşıtı çalışanlar için öncelikli uygulama, bu kişileri iş yeri hekimi ve varsa iş yeri psikoloğundan destek alarak ikna etmek, aşı konusunda merak ettikleri sorulara cevap vermek olmalıdır. Eğer çalışanlar aşı olmayı halen reddetmeye devam ederse, bu durumda çalışanlardan haftalık test istenebilecek, yapılacak PCR testinin maliyeti, işçi tarafından karşılanacaktır. Kanaatimizce işverenlerin aşı olmayan çalışanların PCR testi ücretlerini karşılamaması Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu m.7 uyarınca aşı karşıtı bireylerle tıbben aşı olmasında geçici bir süreliğine sakınca görülen bireyler (Alerjik reaksiyon gösteren bireyler, hamileler ve immün baskılaması olan hastalar) arasındaki eşitsizliği ortadan kaldırmaya yönelik olarak kamu sağlığını korumak için gerekli, amaca uygun ve orantılı bir müdahale olarak değerlendirilmelidir. İşveren, yalnızca sağlığı açısından aşı olmasında sakınca bulunan çalışanlarını uzaktan çalışma gibi farklı yöntemlerle çalışmaya yönlendirebilir ya da PCR testi ücretlerini karşılama yoluna gidebilir[918].

B. Konuya İlişkin Diğer Talimatların Değerlendirilmesi

Günümüzde işveren işçinin iş sağlığı ve güvenliğini koruma borcu kapsamında işyerinde işçi sağlığı geliştirme programları uygulamaktadır. Avrupa Sosyal Şart'nın *"Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı"* başlıklı 3.maddesinde sözleşmeye taraf devletlerin tüm çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkını taahhüt ettikleri düzenlenmiştir. İşçinin evinde beslenmesinin yetersiz olduğu göz önüne alınırsa, işyerinde beslenmesi önemli bir konu haline gelmektedir[919].

İşçilerin beslenme düzeni ile işin görülmesi arasında doğrudan bir bağlantı bulunmaktadır. Günlük enerji ihtiyacı tam olarak karşılanan işçinin, çalışma kapasitesi artacak, vücut direnci yükselecek, hastalıklara yakalanma oranı azalacaktır. İşçinin yetersiz ve

[916] https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-covid-19-and-ada-rehabilitation-act-and-other-eeo-laws, (06.07.2021).
[917] Wittek, Rn.63.
[918] İdil Yıldırım Arı, "Türkiye'de İşyerinde Uygulanan Zorunlu Aşı Uygulamalarının Değerlendirilmesi", **Uluslararası Sempozyum Salgın Dönemlerinde İnsan Hakları Bildiriler Kitabı,** 8-9 Aralık 2021, Ankara,s.479.
[919] Ahmet Saltık, "İşçi Beslenmesi" , **Beslenme ve Diyet Dergisi,** C.24, S.1, (1995),s.127.

dengesiz beslenmesi kan şekerinin düşmesine bağlı olarak halsizlik, dikkat düşüklüğü ve yorgunluğa sebebiyet verecektir. Bu husus, iş kazalarını ve sağlık harcamalarını arttıracak, işyerindeki üretim hızını azaltacaktır[920]. İşveren, iş kolunun özelliğini göz önüne alarak işçilerin günlük enerji gereksinimlerini hesaplamalı ve öğünleri planlamalıdır. Bu şekilde hem işçilerin üretkenliğini arttıracak hem de muhtemel iş kazalarını ve hastalıkları önleyecektir[921].

İşçinin bağımlılık oluşturacak seviyede tütün, alkol ve madde kullanımının önüne geçilmesi, işçiye bu hususlara ilişkin psikolojik destek verilmesi, işçinin boyuna uygun ağırlıkta olması için yeterli ve dengeli beslenmeye, düzenli fiziksel aktivite yapmaya teşvik edilmesi işverenin TBK m. 417 uyarınca işçilerin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için alacağı önlemler arasında yer almaktadır. Sağlıklı bir işyeri için, işçilerin gereksinimleri göz önüne alınarak yaş, eğitim düzeyi ve kültürlerine uyumlu programlar hazırlanmalı, işçilerle sağlıklı yaşamın benimsetilmesine yönelik eğitim materyalleri paylaşılmalı, programın sürdürülebilirliğinin sağlanması için yeterli süre ve kaynak ayrılmalı, program idari önlemler, altyapı ve çevresel düzenlemelerle desteklenmeli ve program sürekli izlenerek değerlendirilmeli, gerektiğinde değişiklikler yapılmalıdır[922]. Türkiye'de Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan "Beslenme Dostu ve Fiziksel Aktiviteyi Destekleyen İş Yeri Programı Uygulama Rehberi" yol gösterici niteliktedir[923].

Sağlıksız beslenme ve obezite Bulaşıcı Olmayan Hastalıklar (BOH) (kalp ve damar hastalıkları, diyabet, hipertansiyon, bazı kanser türleri, KOAH) için önemli bir risk faktörüdür. Obezite ve BOH'lar bireyin yaşam kalitesinin azalmasına ve ölümlere yol açan küresel bir halk sağlığı problemidir. İşçilerin yetersiz veya yanlış beslenmesi, iş kazalarının yaşanmasına sebebiyet verecektir[924]. Bu nedenle işçiler, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği[925] m.8/3-a hükmü uyarınca işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı veya işveren tarafından verilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili mevzuata uygun talimatlara yükümlüdürler.

---

[920] Gülhan Samur, "İşçi ve İş Veriminin Geliştirilmesinde Beslenmenin Önemi", **Kamu-İş**, C.7, S.1, (2002), s.40.
[921] Mete Han Üner ve İlkay Yılmaz, "İşçi Beslenmesi, İş Kazaları ve Üretkenlik İlişkisinin İncelenmesi", **Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi,** C.3, S.3, 2020, s.175-176. ;(https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/vaccines/toolkits/essential-workers.html, (05.07.2021).
[921] https://www.eeoc.gov/newsroom/eeoc-issues-updated-covid-19-technical-assistance,(06.07.2021).
[921] https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=25882&MevzuatTur=8&MevzuatTertip=5020), s. 175-176.
[922] Ali Naci Yıldız, Özge Karadağ Çaman ve Nihal Esin, **İşyerinde Sağlığı Geliştirme Programları,** Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, (Kasım 2012), s.2,26-27.
[923] T.C.Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü, **Beslenme Dostu ve Fiziksel Aktiviteyi Destekleyen İş Yeri Programı Uygulama Rehberi,** Sağlık Bakanlığı Yayın No:1217, Ankara, 2021.
[924] **Toplu Beslenme Sistemleri (Toplu Tüketim Yerleri) İçin Ulusal Menü Planlama ve Uygulama Rehberi,** T.C. Sağlık Bakanlığı, Ankara, 2020, s.i,135
[925] R.G.29.12.2012, S.28512.

İşçilerin bu talimatlara uyma borcunun sınırını temel hak ve özgürlüklerine aykırı talimatlar oluşturmaktadır. Bu kapsamda işveren ölçülülük ilkesi çerçevesinde hareket etmeli, söz konusu talimatın işin görülmesi için gerekli olup olmadığı incelenmelidir. Örneğin işçilerin beden kitle endeksine[926] uygun olmalarını ve sağlıklı beslenme alışkanlıklarını kazanmaları işyerindeki davranışlara ilişkin bir talimat olarak kabul edilebilir.

İşverenin, işçileri sağlıklı yaşama teşvik etmeye yönelik uygulamaları, bazen işin gereğinden doğan bir zorunluluk olarak da görülebilir. Örneğin kulüplere bağlı futbolcular imzaladıkları "Profesyonel Futbolcu Sözleşmesi"yle kulübün yer alacağı müsabakalarda oynayabilmeleri ve kendilerinden beklenen verimi ortaya koyabilmeleri için özel hayatlarına ve sağlıklarına ilişkin olarak gerekli dikkat ve özeni göstereceklerini taahhüt ederler. Ayrıca söz konusu sporculardan kulüp sağlık kurulunun veya kulüp doktronun isteği üzerine düzenli olarak sağlık taramalarına girmeleri ve gerekli tedavilerin kendilerine uygulanmasına izin vermeleri beklenmektedir[927].

.

[926] https://sbn.saglik.gov.tr/BKindeksi.aspx, (06.07.2021).
[927] https://www.tff.org/Resources/TFF/Documents/000013/TFF/Profesyonel-Futbolcu-S%C3%B6zlesmesi.doc, (06.07.2021).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
İŞÇİNİN İŞYERİNDEKİ DÜZENLEMELERE VE TALİMATLARA UYMA BORCUNA AYKIRILIĞIN SONUÇLARI

§ 5. İŞÇİNİN İŞVERENİN HUKUKA UYGUN TALİMATLARA UYMAMASININ SONUÇLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

I.DİSİPLİN CEZASI

A.Genel Olarak

Disiplinin sözlük anlamı *"Kişilerin içinde yaşadıkları topluluğun genel düşünce ve davranışlarına uymalarını sağlamak amacıyla alınan önlemlerin bütünü; bir topluluğun, yasalarına ve düzenle ilgili yazılı veya yazısız kurallarına titizlik ve özenle uyması durumu, sıkı düzen, düzence, düzen bağı, zapturapt"*tır[928]. Disiplinin doktrinde farklı tanımları görülmektedir. Yılmaz'a göre *"Bir topluluğu yönetmeye yarayan yasa ve kuralların tamamı; düzen; bir toplulukta kurallara tam olarak gösterilen uyum"* dur[929]. Yıldırım'a göre ise disiplin kelimesinin karşılığı "*öğretmek ve terbiye etmek bilimi"* dir[930]. Bingöl'e göre işyeri disiplini, işçilerin davranışlarının gerek olumlu özendiricilerle gerekse ödüllerle denetim altına alarak kural ve emirlere uymalarının sağlanması, bir yandan da çalışanların davranışlarını şartlandırarak sapma gösteren hareketlerin gelecekte tekrarlanmasını önlemek için cezaların kullanılması veya bu yöndeki süreçlerin takip edilmesidir[931]. Taşkın, iş disiplini olmayan bir işyeri veya kurumun başarıya ulaşmasının mümkün olmayacağını, verimlilik, yüksek performans ve üretkenliğin temelinde iş disiplininin bulunduğunu, yatırım araçları, üretim faktörleri, eğitim, tanıtım ve reklam giderleri gibi birçok faktör iş disiplinin sağlanmasına bağlı olduğunu belirtmiştir[932].

---

[928] https://sozluk.gov.tr/, (17.06.2022).
[929] Ejder Yılmaz, **Hukuk Sözlüğü,** Ankara: Yetkin Yayınları, Yenilenmiş 10.Baskı, 2011, s.329-330.
[930] Ramazan Yıldırım, **Açıklamalı ve Kaynakçalı İdare Hukuku Kavramları Sözlüğü,** Konya: Mimoza Yayınları, 2006, s.131.
[931] Dursun Bingöl, **İşyeri Disiplini ve Çalışma Barışı,** İstanbul: Basisen Egitim ve Kültür Yayınları, 1990, s.27.
[932] Ahmet Taşkın, "İş Hukuku Açısından İşletmelerde Disiplin Sistemi ve Uygulaması", **Sicil İHD**, S.25, (Mart 2012), s.65.

B. Suç ve Cezada Kanunilik İlkesi ile İlişkisi

Disiplin suç ve cezalarının Anayasal ilkelere uygunluğunun incelenmesinde üzerinde durulması gereken en önemli husus, kanunilik ilkesine uygunluktur. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının "Suç ve Cezalara İlişkin Esaslar" başlıklı 38.maddesinde kanunilik ilkesinin Anayasal konumuna yer verilmektedir. Ayrıca TCK'da "Suçta ve Cezada Kanunîlik İlkesi" başlıklı m.2 ve "Zaman Bakımından Uygulama" başlıklı m.7'de de ifade edilen suçta ve cezada kanunilik ilkesi uyarınca suç oluşturan fiiller ve uygulanacak cezalar önceden kanunlarda açık, kesin ve belirli bir şekilde tespit edilmelidir. Bu şekilde hem Devletin bireylere karşı keyfi muamele yapmalarının önüne geçilir hem de bireyler kanun tarafından yasaklanmış davranışları önceden bilir ve davranışlarını düzenleme imkânına sahip olurlar. Suç ve cezalarda kanunilik ilkesi disiplin suç ve cezaları bakımından geçerli olmakla beraber, adli cezalarda olduğu gibi katı bir uygulmaya sahip değildir. Ceza hukuku açısından suçlar kanunilik ilkesinin gereği olarak ayrıntılı bir şekilde tarif edilir ve genel terimlere yer verilmez. Ancak konu idare hukuku açısından ele alındığında, disiplin cezası türlerinin mutlaka kanunla belirlenmesi gerekmekle beraber, disiplin cezası verilecek fiiller mutlaka kanunla ayrıntılı bir şekilde düzenlenmek zorunda değildir. Bunun yerine "meslek şeref ve haysiyetine yakışmayan fiiller" gibi genel ifadelere de yer verilebilir. Bu fiilerin kapsamı idari düzenlemelerle yapılabilir[933]. Anayasa ve ceza hukukunun temel ilkelerine bağlı kalmak şartıyla kanun koyucunun hangi eylemlerin suç sayılacağı, bunlara uygulanacak yaptırımın türü ve ölçüsü, cezayı ağırlaştırıcı ve hafifletici nedenlerin belirlenmesi gibi konularda takdir yetkisi bulunmaktadır[934].

Konu iş hukuku açısından ele alındığında her ne kadar işverenlerin işletmelerde disiplin cezalarını ve eylemlerini gösteren bir yönetmelik çıkartmaları zorunlu değilse de işyerinde söz konusu disiplin cezalarının uygulanması için suçta ve cezada kanunilik ilkesi gereğince iş sözleşmesinin kurulmasından önce işyerinde bir disiplin iç yönetmeliği hazırlanmalı ve işçiye tebliğ edilmelidir. Eğer iş sözleşmesi kurulduktan sonra disiplin cezası düzenlenirse, bu durumda bakılması gereken husus söz konusu disiplin cezasının yasaya aykırı olup olmadığı ve işi işçi aleyhine ağırlaştırıp ağırlaştırmadığıdır[935]. Kanun, bireysel veya toplu iş sözleşmesi, iç yönetmelikler gereğince talimatlara uymayan isçilere disiplin

[933] Ali Ulusoy, **İdari Yaptırımlar,** İstanbul: On iki Levha Yayıncılık, 2013, s.150; Hakan Hakeri, **Ceza Hukuku,** Genel Hükümler/Temel Bilgiler, 18.Baskı, Ankara: Astana Yayınları, Eylül 2020, s.40; Ramazan Çağlayan, **İdare Hukuku Dersleri,** 9.Baskı, Ankara: Adalet Yayınevi, 2021 s.542.
[934] AYM.14.01.2015, E.2014/100, K.2015/6.
[935] Taşkın, *Disiplin,* s.71;Yargıtay 9.H.D. 06.12.2010 E.2010/33308 K.2010/36162, www.legalbank.net, (10.10.2020).

cezaları uygulanmaktadır[936]. İşyerinde her olumsuz davranış, işçinin feshine konu olmamakta, öncelikle işçiye disiplin cezası vererek onu işyerine tekrar kazandırmak amaçlanmaktadır. Aksi bir durum feshin son çare olması (ultima ratio) ve işçinin iş sözleşmesinin korunması ilkelerine zarar vermekte, fesih ile olumsuz davranış arasındaki makul dengeyi ortadan kaldırmaktadır. Kanunda her ne kadar haklı fesih ve geçerli fesih nedeni olarak değerlendirilebilecek hususlar sayılmışsa da geçerli fesih nedeni olarak görülmeyecek boyutlara varacak ancak disiplin cezası gerektiren davranışlara yönelik olarak bir düzenleme bulunmamaktadır[937].

Çalışanların davranışları işyeri düzenini ihlal ettiğinde disiplin cezasının konusu haline gelmektedir. Özellikle işverenin hakli nedenle fesih gerekçesi olan işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışlarının cezalandırılmasında disiplin yaptırımı ve fesih iç içe girmektedir. İşyeri düzenini ihlal etmeyen davranışlar ise sözleşmenin ihlali olarak TBK m.435 veya bildirimli feshe konu olmalıdır[938].

İşverenler, belirli şartların varlığı halinde işçilere disiplin cezası verebilir. Bu yetkinin şartları, koşulları, kapsamı, sınırları, usulü, itiraz ve yargısal denetimi, bu yetkinin kullanılmasına karşı işçilere güvence sağlayan bir düzenleme mevcut olmamakla birlikte, işveren iş hukukunun temel ilkelerini göz önünde bulundurarak toplu iş sözleşmeleri ve iç yönetmeliklerle disiplin hukukuna dair düzenlemeler yapmaktadır[939]. İşverenin söz konusu disiplin yetkisinin hukuka uygunluğunun denetlenmesinde, işçinin kişilik hakları ve temel özgürlükleri de önemli hukuki araçlardır. İşverenin talimatları işçinin kişilik hakları ile temel özgürlükleri zedeleyici veya sınırlayıcı bir sonuç doğurursa yargı kararıyla iptal edilir[940].

İşverene yönetim hakkına dayanarak tek taraflı talimatlarla işyeri düzeni ve disiplin cezasına dair hususları tayin etme yetkisi vermek yerine, söz konusu durumlar işyerinde kolektif menfaatleri ilgilendirdiği ölçüde objektif normlar ya da genel hizmet sözleşmesi veya ekleri ile sağlanırsa iş hukukunun modern gelişimine daha uygun olacaktır[941]. Özellikle toplu

[936]Süzek, s.84
[937]Taşkın, s.64.
[938]Başbuğ, s.246-247.
[939] Yargıtay 9.H.D. 06.12.2010 E.2010/33308 K.2010/36162, www.legalbank.net, (10.10.2020).
[940] Güzel, *Yetki ve Özgürlük*, s.101; İbrahim Aydınlı, "İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirmesi", **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt 19, Sayı 6, (2005), s.25.
[941]Başbuğ, s.55.

is sözleşmeleri ve hizmet sözleşmeleriyle disiplin yaptırımları düzenlenebilir[942]. Bu konuda Yargıtay, eğer işçiye daha ağır bir cezai yaptırım uygulanması gerekiyorsa işverenin yönetim hakkına dayanarak daha hafif bir hukuki yaptırımı tek taraflı olarak belirleyebileceğini kabul etmektedir[943].

4857 sayılı Kanun m.38'de düzenlenen "Ücret Kesme Cezası" hükmü, işverenin disiplin yetkisini kullanmasının usul ve esasları ile disiplin cezalarına dair hükümlerin kanun, bireysel veya toplu iş sözleşmesi veya iç yönetmelikleriyle getirilebileceğini ortaya koymaktadır. Kanunda m. 18/1 ile m.25/2'de yer verilen işten çıkarma işlemleri de bir disiplin yaptırımı olarak değerlendirilmektedir[944].

Uygulamada görülen disiplin cezası türleri şunlardır; Uyarma (ihtar), kınama, ücret kesme, yükselmenin durdurulması, hizmet sözleşmesinin askıya alınması, işçinin çalışma koşullarının işverence değiştirilmesi, ücretten indirim cezası, rütbe indirimi, yer değiştirme ve hizmet sözleşmesinin feshi[945]. Mutlaka her kurumda tüm bu disiplin cezalarının uygulanması zorunluluğu bulunmamaktadır. İşyerinde sadece yaşanan olayın etkisine bağlı olarak sözlü veya yazılı uyarı verilmesi öngörülebilir. Örneğin Koç Topluluğu Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prensipleri uyarınca çalışanın bilerek yaptığı bir suistimal tespit edilirse, iş kanunu ilgili maddeleri uyarınca işten çıkarılması ve gerekli görülürse hakkında kanuni işlem başlatılacağı öngörülmüştür. Eğer çalışanın suistimali yoksa ya da dikkatsizlik ve bilgisizlikten doğan bir ihmal söz konusu ise çalışana uyarı verilecektir[946]. Yazılı uyarı, ücret kesintisi ve nihayetinde ihtar gerektiren hareketlerin ikiden fazla tekrarı veya 4857 sayılı Kanun m.25' de öngörülen hükümler saklı kalmak kaydıyla belirtilen haller için haklı nedenle fesih yaptırımının da öngörüldüğü görülmektedir[947].

C. Disiplin Suçu Olan Davranışların Belirlenmesinde Hukuki Yararın Sınırı

İşverenin disiplin yetkisinin işçinin işyerindeki düzeni koruma yükümlülüğünün kaynağı, TMK m.2'dir. Taraflar arasındaki edim ilişkisinden bağımsız olduğu için disiplin

[942]Başbuğ, s.246.
[943]Başbuğ, s.53-54.
[944]Süzek, *Disiplin*, s.10-11: Başbuğ, s.86 vd.: Özdemir, *Disiplin cezalari*, s.1260 vd.
[945]Başbuğ, s.147 vd.: Özdemir, s.1257 vd.; Taşkın, *Disiplin*, s.71 vd.
[946]https://www.kocsistem.com.tr/uploads/documents/Koc-Toplulugu-Etik-Davranis-Kurallari.pdf, (E.T.22.06.2022).
[947]https://www.tofas.com.tr/YatirimciIliskileri/KurumsalYonetim/Documents/TofasPersonelYonetmeligi.pdf , (E.T.22.06.2022).

yetkisinin hukuksal kaynağı borç ilişkisi içinde aranmalıdır[948]. Türk iş hukukunda işverenin disiplin cezası uygulama yetkisi, koşulları, kapsamı, sınırları, usulü, itiraz ve yargısal denetimi, bu yetkinin kullanılması noktasında işçilerin dayandığı güvenceler açısından genel bir düzenleme olmamakla birlikte işverenin yönetim hakkına dayanarak disiplin cezası uygulamasının mümkün bulunduğu, 4857 sayılı Kanun m.25/2-h' de yer verilen *"işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması"* ifadesinden hareketle kabul edilmektedir. Buna göre, işveren cezası kanun tarafından belirlenmiş sonuca bağlanan davranışların işverenin yönetim hakkına dayanarak vereceği tek taraflı talimatlarla doldurulan disiplin cezası mümkün görülmelidir[949]. 4857 sayılı Kanun m.18/1, m.25/2 ve m.38' de disiplin cezası verme yetkisinin sınırlarına yer verilmiştir. İşverenin yetkisinin koşullarının belirlenmesiyle işverenin tek taraflı olarak sahip olduğu bu yetkinin kötüye kullanılması olasılığı da azalmış olacaktır[950].

Genel olarak işçiye verilecek disiplin cezalarıyla amaçlanan hususlar, personelin, şirketin kaynak, ürün, müşteri ve hissedarların, iş görenlere çift taraflı memnuniyet doğrultusunda davranış biçimlerinin yaratılması ve düzenlenmesi, kayıp ve verimsizliklerin önüne geçilmesi, kurumun toplum genelindeki konumunun iyi olduğunu göstererek halkla ilişkiler fonksiyonuna sahip olmasıdır[951].

İşveren, ceza verme açısından sınırsız bir yetkiye sahip değildir. Öncelikle işverenin amacı, işçiyi işyerine geri kazandırmak olmalıdır. Bu nedenle verilecek disiplin cezasıyla işçinin uyarılması ve aynı veya benzer davranışları tekrarlamaması hedeflenmektedir. Bu kapsamda işveren, işçinin iş sözleşmesini feshetmek yerine kendisini uyarmak için bir disiplin cezası verilebilir. İşveren, disiplin yaptırımını uygularken ölçülü davranmalı, işçinin gerçekleştirdiği eylemin çalışma düzenini olumsuz etkileyip etkilemediğini ve iş güvenliğini tehlikeye düşürüp düşürmediğini değerlendirmelidir. Eğer söz konusu fiil iş güvenliğini tehlikeye düşürmüyorsa işçiye, bunun ilk defa gerçekleştirdiği varsayımına dayanarak, uyarı veya başka bir disiplin yaptırımı uygulanması yerinde olacaktır[952]. Örneğin çeşitli nedenlerle ya da birisinin tahrik etmesi sonucunda işyerine ilk defa sarhoş olarak gelmiş bir çalışanın iş

[948]Başbuğ, s.245.
[949]Başbuğ, s.53.
[950] Süzek, s.132; Sarper Süzek, "İş Hukukunda Disiplin Cezaları", **Çalışma ve Toplum Dergisi,** S.28, (2011/1), s.10.
[951] Taşkın, s.71.
[952] Yargıtay 9.H.D. 23.12.2015, E.2015/24759, K.2015/36525, www.legalbank.net, (10.10.2021).

sözleşmesi haklı nedenle feshedilmemeli, bunun yerine bireyin durumu ve performansı değerlendirilerek daha hafif bir disiplin cezası verilmelidir[953].

İşveren, işyerinde uygulanacak disiplin cezalarında eşitlik ilkesini gözetmekle yükümlüdür. Bir disiplin cezasının uygulanmasını haklı kılan objektif bir neden olmadıkça işçiler arasında ayrım yapılmamalıdır. Aynı husus, ceza gerektiren davranışın sınırlanmasında da gözetilmeli, kanunla belirlenen ceza düzenlemesinin hem cezayı gerektiren davranış, hem de davranışa bağlanan yaptırım açısından işçi lehine değiştirilmesinde işçiler arasında ayrım yapılmamalıdır. Bir olayda daha az sorumlu olan çalışana ağır bir ceza verilip, konumu itibariyle sorumluluğu yüksek olan bir çalışana hafif bir disiplin cezası verilmesi de işverenin eşit işlem yapma yükümlülüğüne aykırı olarak değerlendirilmelidir[954].

Verilen cezalar işin niteliğine uygun olmalıdır. Örneğin bir avukata verilecek cezanın avukatlık mesleğinin niteliğine uygun değişiklikler ya da avukatın işyerindeki unvanı, birim şefliğinin alınması gibi bir ceza verilebilir. Aynı şekilde kat temizliği işinde çalışan işçinin disiplin cezasi olarak yemekhanede bulaşıkçılık ya da giriş çıkışlarda kontrol görevlisi olarak çalıştırılması hukuka uygundur. Bu şekilde işin niteliği açısından birbirine yakın işler olduğu için işverenin yetkisi işyeri için objektif norm niteliğindeki toplu iş sözleşmesi, işyeri iç yönetmeliği gibi kaynaklardan doğmaktadır[955].

D. Uygulamadaki Disiplin Cezalarının İncelenmesi

İşveren, yönetim hakkına dayanarak işçinin davranışlarına yönelik verilen talimatlara uyulmaması nedeni ile işçiyi disiplin soruşturmasına tabi tutma ve işçiye disiplin cezaları uygulanma yetkisine sahiptir. İşçinin söz konusu davranışından kaynaklanan nedenden dolayı bir disiplin cezası uygulandığı halde aynı davranışın devam ettiği kanıtlandığı takdirde işverenin iş sözleşmesini feshi geçerli olarak değerlendirilecektir[956]. Aşağıda çeşitli yargı

[953]Bingöl, s.220.
[954] Bir bankada operasyon yönetmeni olarak çalışan işçinin aynı şubede pazarlama yetkilisi poziyonundaki bir işçinin yapmış olduğu usulsüz bankacılık işlemleri nedeniyle banka zarara uğratıldığı gerekçesiyle iş sözleşmesi feshedilmiştir. Şube Yönetimi El Kitabı uyarınca pazarlama yetkilisi, doğrudan şube müdürüne bağlı olarak görev yapmaktadır. Pazarlama yetkilisi ile astlık ya da üstlük ilişkisi bulunmayan davacı işçi yalnızca işlemsel sorumluluklar kapsamında pazarlama yetkililerinin işlemlerini denetlenmekle yükümlüdür. Bu çerçevede mahkeme usulsüz işlemlerden birinci derecede sorumlu olanın şube müdürü olduğunu, bu hususun Müfettiş raporunda disiplin kurulu kararında belirtildiğini, ancak buna rağmen şube müdürünün yanlıca uyarı cezası ile cezalandırıldığı gerekçesiyle işverenin işçiye karşı eşit işlem yapma borcuna aykırı davrandığı ve feshin geçerli nedene dayanması gerektiği yönünde hüküm kurmuştur. Yargıtay 9.H.D. 01.02.2005, E.2004/7540, K.2005/2732, www.legalbank.net, (10.10.2020).
[955]Başbuğ, s.161.
[956] Yargıtay 9.H.D. 05.04.2010, E.2009/20432, K.2010/9325, www.legalbank.net, (29.06.2022).

kararları ve toplu iş sözleşmesi örnekleriyle konumuz itibariyle çalışanlara uygulanan disiplin cezası örneklerine yer verilmiştir.

Günümüzde işyerlerinde yaşanan başlıca problemlerden biri cinsel taciz eylem ve olaylarıdır. İşveren, iç yönetmelikleriyle cinsel taciz eylemlerini önlemeye yönelik talimatlar verebilir. Yönetmelikte, cinsel tacize uğrayan işçilerin başvurabileceği şikâyetin süresi ve aşamaları, soruşturma, savunma ve tutulan protokolleri inceleme imkânları, kınama, uyarma, yer değiştirme, para cezası, mesleki kadro derecesinde durdurma, ücret kesintisi ve işten çıkarma gibi disiplin cezalarına yer verilmelidir. Ayrıca personele bu gibi olaylarla karşılaşıldığında yapılması gerekenler hakkında bilgilendirme yapılmalıdır[957].

Çalışanlar arasında iş barışını bozan bir diğer husus çalışanların birbirlerinden borç para talep etmeleridir. Zira, borç olarak talep edilen paraların vadesinde ödenmemesi işyerinde küslüklere, kavgalara ve nihayetinde çalışanların bu konuyu yargıya taşımasına sebebiyet verecektir. İşverenlerin işçilere aşırı borçlanma yasağı getirmesinin yaptırımı olarak özellikle toplu iş sözleşmelerinde çalışana öncelikle disiplin cezası verilmesi öngörülmektedir. Buna göre uygulamada, *"Ödeme gücünün üzerinde borçlanarak hukuki takibata maruz kalmayı alışkanlık haline getirmek ya da iş arkadaşlarından sık sık borç para istemek suretiyle şikâyete ve rahatsızlığa neden olmak"* uyarma cezası[958] veya ücretten kesinti yapma cezası[959] verilmesini gerektiren bir fiil ve hal olarak kararlaştırılabilmektedir.

Çalışanların talimatlara uyma yükümlülüğü kapsamında yaygın bir uygulama olan işçilerin işyeri kartlarını takmak istememeleri veya bu kartı işyerine giriş çıkışlarında sisteme okutmak istememeleri ya da kart okutmayı ihmal etmeleri disiplin soruşturmasına konu edilebilmektedir. Toplu iş sözleşmelerinde "*İş başlangıç ve bitim saatlerinde kart okutmamak, yöneticilerin ikazlarına rağmen işyerinde giriş kartı takmamak"* uyarma[960] ya da aylıktan kesinti yapma[961] cezasını gerektiren bir durum olarak yer almaktadır.

İşyerinde tütün ürünleri ve alkollü içecek tüketimine yönelik olarak uygulanacak disiplin cezalarına yönelik olarak toplu iş sözleşmeleri incelendiğinde bazı sözleşmelerde

---

[957] Tuncay Kaplan, *Kişilik Hakları*, s.47.
[958] https://www.haberis.org.tr/tlkm.pdf, (E.T.22.06.2022).
[959] https://tubitak.gov.tr/sites/default/files/26723/19._donem_toplu_is_sozlesmesi.pdf (E.T.22.06.2022).
[960] https://www.haberis.org.tr/tlkm.pdf, (E.T.22.06.2022); TÜHİS ile TÜRK METAL arasında akdedilen 19.Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi, s.27.
[961] https://dhgm.meb.gov.tr/dosyalar/duyurular/MERKEZ_VE_TASRA_TESKILATLARI%20_ISYERLERI_I%C5%9ELETME;_TOPLU_IS_SOZLESMESI.pdf (E.T.22.06.2022).

işyerinde 4207 sayılı Kanunla ve Kanuna dayanarak çıkarılan düzenlemeler uyarınca sigara içilmesi halinde uyarma[962] ya da kınama[963] cezası öngörülmüştür. İşyerinde içki içmek hususunda da sözleşmelerde öngörülen yaptırımlar arasında farklılıklar vardır. Örneğin "*İşyerine sarhoş gelmek[964], işyerinde içki içmek, uyuşturucu madde kullanmak veya kumar oynamak ya da oynatmak"* işten çıkarma cezasını gerektirdiği gibi[965], bir başka toplu iş sözleşmesinde "*iş yerine içki sokmak"* ya da *"içkili gelmek"* kınama cezasını gerektirmektedir[966].

İşyerinde işverenin özel amaçla internet kullanımını yasaklamış olmasına rağmen, işçi bu yasağı ihlal ederse işveren öncelikle uyarma, kınama, çalışma ortamını değiştirme gibi disiplin cezaları ya da özel bir disiplin cezası olarak ücret kesme cezası verebilir[967]. Sosyal medya kullanımına ilişkin olarak yukarıda detaylı olarak incelendiği üzere işveren çalışanların tamamen ya da işi aksatacak boyutlara varacak şekilde sosyal medya platformlarında vakit geçirmesini yasaklayabilmektedir. Bu durumda toplu iş sözleşmelerinde işçinin *"Sosyal medya kullanımı nedeniyle asli görevini aksatmak, bu konuda gerekli dikkat ve özeni göstermemek"* fiilini gerçekleştirmesi halinde uyarma[968] ya da bir kınama cezası alacağı öngörülebilir[969]. İşverenin elektronik posta mesajlarına dair talimatları açısından *"Başkalarını rahatsız edici e-mail atmak (Kişisel haklarına ve cinsel tacize girecek kusurlar saklı kalmak kaydıyla)"* uyarma[970] cezası verilmektedir. İşyerinde siyasi propaganda yapmak, işyerinin huzurunu bozucu ve iş gücünü düşürücü propaganda yapmak uyarı[971], ücrette kesinti[972] ya da kınama cezası[973] ile cezalandırılmaktadır. *"İşyerinde iş elbisesini giymemek"* kınama[974] veya

[962] https://www.haberis.org.tr/tlkm.pdf, (E.T.22.06.2022).
[963] https://www.haberis.org.tr/ptt.pdf, (E.T.22.06.2022).
[964] Bazı toplu iş sözleşmelerinde işçinin ücretinde kesinti yapma yaptırımının da öngörüldüğü görülmektedir. TÜHİS ile TÜRK METAL arasında akdedilen 19.Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi, s.28.
[965] https://www.haberis.org.tr/tlkm.pdf, (E.T.22.06.2022);TÜHİS ile TÜRK METAL arasında akdedilen 19.Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi, s.28;
https://dhgm.meb.gov.tr/dosyalar/duyurular/MERKEZ_VE_TASRA_TESKILATLARI%20_ISYERLERI_I%C5%9ELETME;_TOPLU_IS_SOZLESMESI.pdf (E.T.22.06.2022).
[966] https://www.haberis.org.tr/ptt.pdf, (E.T.22.06.2022);
https://www.tarimorman.gov.tr/PERGEM/Belgeler/19.D%C3%B6nem%20Toplu%20%C4%B0%C5%9F%20S%C3%B6zle%C5%9Fmesi.pdf (E.T.22.06.2022).
[967] Osman Uyaroğlu, "*İşyerinde Özel Amaçla İnternet Kullanımının İş Sözleşmesine Etkisi"*, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi,** Yıl.12, S.46, (Nisan 2021),s.323.
[968] https://www.haberis.org.tr/tlkm.pdf, (E.T.22.06.2022).
[969] https://www.haberis.org.tr/ptt.pdf, (E.T.22.06.2022).
[970] https://www.haberis.org.tr/tlkm.pdf, (E.T.22.06.2022).
[971] İkinci defa gerçekleşirse işten çıkarma cezası verilmektedir. https://www.tarimorman.gov.tr/PERGEM/Belgeler/19.D%C3%B6nem%20Toplu%20%C4%B0%C5%9F%20S%C3%B6zle%C5%9Fmesi.pdf (E.T.22.06.2022).
[972] https://www.haberis.org.tr/ptt.pdf, (E.T.22.06.2022).
[973] https://www.haberis.org.tr/tlkm.pdf, (E.T.22.06.2022).
[974] https://www.haberis.org.tr/ptt.pdf, (E.T.22.06.2022).

uyarma cezasını[975] gerektiren bir neden olarak görülmektedir. Başkaca bir uygulama da işyerinin kıyafet kurallarına aykırı olarak işe gelen ve söz konusu görünüşüyle işyeri ciddiyetine aykırı bir durum ortaya koyan işçiye yazılı uyarı verilmesidir[976].

Çalışanın işyeri dışındaki özel yaşamına ilişkin davranışlarının disiplin cezasına konu edilip edilemeyeceği konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Örneğin işçinin yasal hakkını kullanması olarak kanuni greve katılması, mahkemede tanıklık yapması işveren tarafından yaptırıma bağlanamaz[977]. Buna karşın özellikle küçük yerleşim yerlerinde, işçilerin özel yaşamlarındaki ahlaka aykırı davranışlarının işletmenin itibar ve saygınlığını zedeleyeceği ve söz konusu davranışların disiplin cezasına konu edilmesi mümkündür[978]. Bu durumda işyerinde gerçekleşmese bile disipline aykırı olarak değerlendirilebilecek hal ve hareketler disiplin soruşturmasına konu edilebilir[979]. Bazı toplu iş sözleşmelerinde de "*Kurumun itibar ve güvenini sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak", "Edep ve ahlaka aykırı hareketlerde bulunmak"* disiplin suçu olarak belirtilmektedir[980]. Biz de bu görüşe katılmaktayız. Ayrıca günümüzde giderek yaygınlaşan sosyal medya kullanımı açısından işçilerin dikkat etmesi gereken hususlar bulunmaktadır. İşçinin sanal ortamda yaptığı bazı paylaşımların, işyeri düzenini olumsuz etkilediği görülmektedir. Kanaatimizce bu gibi durumlarda işveren, işçi aleyhine disiplin cezası yaptırımını uygulayabilecektir. Çalışanın sayfasında yapacağı paylaşımın etkisi açısından kademeli bir değerlendirme yapılması gerekir. İşçinin gördüğü iş, çalıştığı kurumun kamuoyu nezdindeki konumu ve sosyal medya paylaşımlarının kimler tarafından görüleceğine bağlı olarak işçiye disiplin cezası verilmesi veya iş sözleşmesinin feshi söz konusu olmalıdır[981]. İş saatleri dışında olmakla birlikte işyerinde kumar oynamanın da bazı toplu iş sözleşmelerinde önce ihtar, eylem tekrar ederse işten çıkarma cezası yaptırımına bağlandığı görülmektedir[982].

Tartışmalı bir husus, iş yerinde aile içi şiddetin önlenmesine dair disiplin yaptırımlarının öngörülmesidir. Konuyla ilgili olarak ILO'nun Haziran 2019'da hazırlamış

---

[975] https://www.haberis.org.tr/tlkm.pdf, (E.T.22.06.2022).
[976] https://www.tofas.com.tr/YatirimciIliskileri/KurumsalYonetim/Documents/TofasPersonelYonetmeligi.pdf , (E.T.22.06.2022);https://www.haberis.org.tr/tlkm.pdf, (E.T.22.06.2022); https://tubitak.gov.tr/sites/default/files/26723/19._donem_toplu_is_sozlesmesi.pdf (E.T.22.06.2022);
[977] Süzek, *Disiplin*, s.11; Aydın Başbuğ, Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları, Ankara: Tes-İş Eğitim Yayınları, 1999, s.202.
[978] Taşkın, s.71.
[979] Baki Oğuz Mülayim, "İş Sözleşmesine Disiplin Kurulu Kararı ile Son Verilmesi", **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi,** Yıl.12, S.46, (Nisan 2021), s.350.
[980] https://tubitak.gov.tr/sites/default/files/26723/19._donem_toplu_is_sozlesmesi.pdf (E.T.22.06.2022); TÜHİS ile TÜRK METAL arasında akdedilen 19.Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi, s.27.
[981] Baybora, *Sosyal Medya*, s.1736.
[982] https://www.tarimorman.gov.tr/PERGEM/Belgeler/19.D%C3%B6nem%20Toplu%20%C4%B0%C5%9F%20S%C3%B6zle%C5%9Fmesi.pdf (E.T.22.06.2022).

190 sayılı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme[983] ve 206 sayılı İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Tavsiye Kararı[984] yol gösterici niteliktedir. Sözleşmenin 9. maddesi uyarınca taraf devletler çalışan ve temsilcilerine danışarak işverenlerden şiddet ve tacizle ilgili işyeri politikası benimsemeleri ve uygulamalarını talep eden yasa ve düzenlemeler yapabilirler[985]. Sözleşme, Türkiye tarafından onaylanmamış olmakla birlikte işverenler, günümüzün önemli sorunları arasında yer alan ev içi şiddet sonucunda şiddet mağduru işçilerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarının olumsuz yönde etkilenmesi sonucunda iş yaşamında performans ve verim düşüklüğü yaşayabilecekleri gerekçesiyle ev içi şiddeti önleme politikası yayınlamaktadırlar. Bu belgelerde çalışanların ev içi şiddet olarak değerlendirilen her türlü eylem ve davranıştan uzak durmaları gerektiği belirtilir[986]. Bu konuda giderek yaygın bir uygulama haline gelen işyerlerinin yayınladığı aile içi şiddetle mücadele prosedürleri mevcuttur. Bu durumda aile içi şiddet uygulayan veya uygulama tehdidinde bulunan herhangi bir çalışana, işten çıkarma dahil disiplin yaptırımlarının uygulanabileceği belirtilmiştir[987]. Mudanya Belediyesi ile GENEL-İŞ sendikası arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinde de "*Aile içi şiddet uygulamak, çocuğa karşı şiddet,cinsel istismar,taciz vb.şeklinde suç işlemek" eylemine* disiplin ceza cetvelinde yer verilmiş, eylem fesih gerekçesi olarak kabul edilmiştir[988].

İşçinin verilen disiplin cezasına karşı itirazı hususunda iş hukukunda bir düzenleme bulunmamakla birlikte toplu iş sözleşmelerinde bu konuda yer verilen hükümler normatif nitelikte kabul edilecektir. Soruşturma esnasında işçinin davet edilerek dinlenmesi, temsilcileri aracılığıyla savunulması gibi uygulamalar da mümkündür. İşveren bu şekilde karar öncesinde düşünme fırsatı elde edecektir. İşçiye TİS ile tanınabilecek bazı haklar şunlardır: delil isteme, tanık dinlenmesi ve yeminde bulunmasını talep, işçinin savunma hakkını avukatıyla kullanması, soruşturmanın her aşamasında sendikal temsil olanağının tanınması ve soruşturma ya da karar aşamasında yazılı gerekçe isteme hakkıdır.[989].

---

[983]C190-Violence and Harassment Convention, 2019 (No.190), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 (E.T.22.06.2022).
[984]R206-Violence and Harassment Recommendation, 2019 (No.206), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206, E.T.22.06.2022.
[985] Konuyla ilgili detaylı açıklamalar için bkz. Kadriye Bakırcı, "Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 190 Sayılı Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye Kararı Işığında İş Yaşamında Şiddet, Taciz, Misilleme ve Ev İçi Şiddet", **TBBD,** 33 (151), 2020, s.29-60; Nuran Halise Belet, "ILO'nun 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi: Kadın İstihdamına Etkileri, **Akademik Hassasiyetler,** 9 (19), 2022, s.365-391.
[986]https://www.zorlu.com.tr/assets/files/pdf/ZH_ev-ici-siddet-politikasi.pdf, (25.11.2020).
[987]https://www.aygaz.com.tr/uploads/kurumsal/aygaz-aile-ici-siddet-politikasi-mv-tr.pdf,(25.11.2020); https://www.yatagantermik.com.tr/aile-ici-siddetle-mucadele, (01.02.2023).
[988]https://mudanya.bel.tr/arsiv/mudanya-belediyesi-nden-aile-ici-siddete-karsi-toplu-sozlesme-kalkani, (25.11.2020).
[989]Başbuğ, s.209.

II. FESİH

A.Genel Olarak

Fesih, işçinin iş sözleşmesinden doğan borçlarını usulüne uygun olarak yerine getirmediği veya eksik olarak yerine getirdiği durumlarda etkisi açısından en ağır olan yaptırımdır[990]. Hayatın olağan akışı gereği işçi ve işveren iş sözleşmesini devam ettirme iradesindedirler. Ancak, süreç içerisinde tarafların haklı menfaatleri açısından sözleşmeyi sürdürmek katlanılmaz hale gelebilir. İşveren, ahde vefa ilkesi (Pacta Sunt Servanda) gereğince sözleşmeyi ayakta tutumak için çaba sarf etmelidir[991]. Yargıtay, kimsenin sürekli olarak hatasız çalışamayacağına değinerek çalışanların yaptığı her hatalı üretim veya hizmetin işverene iş sözleşmesini feshetme hakkını vermeyeceğini, eğer işin yapısı itibariyle tolerans sınırının üzerinde hatalı bir üretim veya hizmet söz konusu olursa fesih nedeni olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir[992]. İşveren, feshin son çare olduğu ilkesini gözeterek feshe konu olan işçinin davranışlarının ağırlığını değerlendirmeli, sözleşmeyi sona erdirmekten başka daha hafif bir çözüm yolu olarak feshe konu eylem disiplin cezası ile geçiştirilmesi hususu düşünülmelidir[993].

Çalışanlar, işverenin yönetim hakkı kapsamında verdiği talimatlara uymakla yükümlüdür. Aksi halde işveren somut olayın özelliğine göre çalışanın iş sözleşmesini haklı ya da geçerli nedene dayanarak feshedebilecektir[994]. Öncelikle, işverenin talimatındaki açıklık ve somut olaydaki olgular dikkatle incelenerek bu ihlalin kasten veya ihmali bir davranışla gerçekleştirilip gerçekleştirilmediği tespit edilmelidir. İşveren, ihlalin boyutuna göre Ultima-Ratio ilkesi gereğince işçiyi uyaracak, daha sonra eylemin tekrarı halinde iş sözleşmesini fesih yoluna gidebilecektir[995]. İstihdamın Sona Ermesine İlişkin 166 Sayılı Tavsiye Kararının 7.maddesi uyarınca çalışanın kusurlu bir davranışı gerekçe gösterilerek iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilmesi için işveren tarafından en az bir defa yazılı olarak uyarmalı ve bu uyarının üzerinden makul bir süre geçmesi gerekmektedir. Uyarmanın gerekli görülmesi için

[990]Muhittin Astarlı, "İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışları Nedeniyle Geçerli Feshinde İhtar", **Legal İSGHD**, S.23,C.6,2009, s.967
[991] Kabakcı, s.246.
[992] Yargıtay 9.H.D. 17.03.2008 E.2007/27583, K.2008/5294, www.legalbank.net, (29.06.2022); Wilfried Berkowsky, **Die personen-und verhaltensbedingte Kündigung,** 4.,neubearbeitete Auflage, C.H.Beck, 2004, §6 Rdnr.44, s.116, Aktaran Kılıçoğlu ve Şenocak, s.560.
[993] Yargıtay 9.H.D. 25.03.2019, E.2019/2626, K.2019/6555, www.legalbank.net, (29.06.2022).
[994] Yargıtay 9.H.D.17.03.2008 E.2007/27223 K.2008/5276, www.legalbank.net, (29.06.2022).
[995] Uyaroğlu, s.323.

iş sözleşmesini ihlal eden davranışın türü ve ağırlığı değerlendirilerek ileride işçinin sözleşmeye uygun davranması şartıyla iş ilişkisine devam etmesinin haklı olarak kendisinden beklenebilir olması gerekmektedir. Eğer, 4857 sayılı Kanun m.25'de sayılan hallerde olduğu gibi işçinin ağır yükümlülük ihlali sonucunda işverenin iş sözleşmesine devam etmesi kendisinden beklenemiyorsa bu durumda işçiye ihtar verilmesine gerek yoktur[996]. İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması TBK m.399'a uygun olarak verilmiş bir talimata uyulmaması ve kusurun ihmalden kasta dönüşmesi anlamına geleceği için 4857 sayılı Kanun m.25/2-h bendi uyarınca işverenin iş sözleşmesini derhal feshetme hakkı doğacaktır[997]. İşveren, işçiye herhangi bir hatırlatmada bulunmadan, sadece görevini yapmamış olması nedeniyle iş sözleşmesini sona erdiremeyecektir. Bu çerçevede çalışanın iş sözleşmesi feshedilmeden önce, her ne kadar tüm bu hususlar bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde açıkça öngörülmüş olsa da yapmakla yükümlü olduğu görevler sözlü ya da yazılı bir şekilde hatırlatılmalıdır. Söz konusu hatırlatmanın yapıldığını ispat yükümlülüğü işverenin üzerindedir. Bu yükümlülük kapsamında çalışana kendisinden beklenen görev açık bir şekilde bildirilmeli ve işin tamamlanmasına yetecek bir süre verilmelidir. Ayrıca, bu yükümlülüklerin yerine getirilemeyeceğinin anlaşılması halinde çalışanın iş sözleşmesinin feshedileceğinin bildirilmesine gerek bulunmamaktadır[998]. Çalışan uyarıya rağmen görevini hiç yerine getirmezse haklı nedenle derhal, eğer çalışan eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirirse geçerli nedene dayanarak iş sözleşmesi feshedilebilecektir[999].

İşveren, işçinin hukuka uygun talimatı yerine getirmemiş olması nedeniyle işçinin iş sözleşmesini feshedebilmesinin yanı sıra 4857 sayılı Kanun m.26/2 uyarınca işçiden uğradığı zararın tazmini talep etme hakkına sahiptir. TBK m.435 uyarınca da taraflardan her birinin dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen durum ve koşulların varlığı halinde haklı sebeple sözleşmeyi feshetme hakları saklıdır[1000].

---

[996] Yargıtay 9.H.D. 17.03.2008 E.2007/27583, K.2008/5294, www.legalbank.net, (29.06.2022).
[997] Kabakcı, *İş Görme,* s.203; Savaş Kutsal, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Yükümlülükleri İle Bu Yükümlülüklere Aykırı Davranışlarına Bağlanan Yaptırımlar", **Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 11, Sayı 143-144, Temmuz-Ağustos 2016, s.114.(Kıs.İş Sağlığı ve Güvenliği).
[998] Yargıtay 9.H.D.05.05.2008, E.2007/32507, K.2008/11105 www.legalbank.net, (29.06.2022); Yargıtay 9.H.D.04.04.2012, E.2010/4892, K.2012/11435, www.legalbank.net, (29.06.2022).
[999] Yargıtay 9.H.D.07.04.2008, E.2007/14449, K.2008/7571, www.legalbank.net, (29.06.2022).
[1000] Taşkent, s.78.

B. GEÇERLİ FESİH

İşyerlerinde sıklıkla karşılaşılan bir husus işçinin işyerindeki bilgisayar ve interneti kullanımı yasak olduğu halde izinsiz ya da verilen iznin kapsamını aşacak şekilde özel amaçlı kullanımıdır. İşveren, iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ya da çalışma kuralları ile ilgili düzenlemelerde işçinin internet ve e-mail kullanımını yasaklamış veya sınırlamışsa işçinin söz konusu talimata aykırı hareket etmesi ve diğer koşulların da mevcudiyeti halinde işçinin iş sözleşmesini geçerli nedene dayanarak feshedebilir[1001]. Önemli olan, işyerinde özel amaçlı internet kullanımının işçinin performans ve verim düşüklüğüne yol açmaması veya işe yoğunlaşmasını olumsuz yönde etkilememesidir. Ancak, bu durumun iş akışını bozması ve işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde makul ölçüler çerçevesinde işveren açısından iş ilişkisinin devamı beklenemez hale gelebilecek ve sözleşmenin geçerli feshi için uygun şartlar doğacaktır. BAG, işyerinde hizmet amacı dışında internet kullanımına dair kurallara ilişkin olarak açık bir düzenleme olmaması halinde, makul bir işçinin (vernünftiger arbeitnehmer) bile kişisel amaçlı olarak günlük 134 dakika kişisel amaçlarla internet kullanımını uygun bulmamıştır. Ancak, işçiye bu konuda somut bir biçimde yöneltilmiş irade beyanı olmadan sosyal halin icabı gereği (sozialadäquat) iş sözleşmesinin feshi yerinde değildir[1002].

İşin görülmesini olumsuz etkilemeyen kullanımların haklı nedenle feshe konu edilmesi, dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edecektir. Bayram'a göre söz konusu makul ölçünün tespiti hususunda dikkate alınması gereken işçinin veriminin düşmesi, özel amaçlı internet kullanımının günlük mesai süresi içinde işçinin işe yoğunlaşmasını bozacak seviyede olması ve belirli aralıklarla işini bırakarak interneti özel amaçları için kullanmasıdır[1003]. Söz konusu durum, işçinin işini birkaç kez aksatmasına sebebiyet veriyorsa geçerli sebeple fesih söz konusu olmaktadır[1004].

Uygulamada, şirket bilgisayar kaynaklarının amacına uygun kullanımı ile ilgili prosedürler konularak işçilerin mesai saati içinde şahsi mesajlar atılması engellenmek

---

[1001] Hozar, *İnternet ve E-Posta Kullanımı*, s.202; Okur, *Özel Amaçlı Kullanım*, s.52; Yiğit, Özel Amaçlı Kullanım, s.209; Öktem Songu, *Özel Amaçlı,* s.1060-1061; Mehmet Korkusuz, "İş Sözleşmesinin Feshi ve Sonuçları", https://www.ozdogrular.com/v1/content/view/576/177/ , (10.10.2020); Yargıtay 9.H. D., 10.11.2008, E.2008/3699, K.2008/30555, www.legalbank.net, (10.10.2020); Yargıtay 9.HD. T.17.03.2008, E.2007/27583, K.2008/5294, www.legalbank.net, (10.10.2020).

[1002]BAG, Urteil vom 7. 7. 2005 - 2 AZR 581/04 (LAG Rheinland-Pfalz Urteil 12. 7. 2004 7 Sa 1243/03), NZA 2006.

[1003]Bayram, *İnternet Kullanımı,* s.167,171,173. Çalışanın her ne kadar internete girme hakkı tanınmış olsa da 30 iş günü boyunca 40 saate yakın özel internet kullanımının çalışma yükümlülüğüne aykırılık oluşturduğu ve işverene haklı fesih (Ausserordentliche Kündigung) imkanı verdiği hakkında bkz. LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 14.01.2016-5 Sa 657/15

[1004] Keser, *İnternet ve Cep Telefonu Kullanımı*, s.478-479.

istenmekte ve işçilerin mesai saati içinde kişisel konularda elektronik posta iletisi göndermesinin yasaklandığı görülmektedir. Yargıtay'ın görüşü, işçinin bu yasağa uymaması halinde sözleşmenin davranışlardan kaynaklanan nedenle feshedilebileceği yönündedir[1005]. İşçinin mesai saatlerinde şirket bilgisayarından kişisel elektronik posta kutusunu kullanarak işyerindeki diğer çalışanlara elektronik ortamda yazılan bir takım yazılar göndermesi hem şirketin iç işleyişi ile ilgili düzenlenen kurala aykırı olarak değerlendirilecek hem de mesai saatleri içinde işyeri bilgisayarını kullanarak iş görme edimini yeterince yerine getirmemesi nedeniyle işçinin bu davranışı işyerinde olumsuzluklara neden olacaktır. Bu durumda işveren çalışanı geçerli nedenle işten çıkarma yoluna gidebilecektir[1006].

Konu işyerinde telefon kullanımı açısından değerlendirildiğinde işçinin çalışma saatleri içinde haklı görülebilecek acil durumlar ve işe ilişkin sebepler dışında sık sık cep telefonu görüşmesi yapması ve telefondaki uygulamalarla vakit geçirerek işini aksatması halinde işçinin iş sözleşmesi geçerli nedenle feshedilebilir[1007]. Özellikle iş sağlığı ve güvenliği gerekçesiyle işyerinde çalışanların cep telefonu taşıması ve cep telefonuyla konuşmasının yasaklandığı hallerde ise çalışanın bu yasağa kasten aykırı davranışlarda bulunması halinde haklı nedenle fesih gündeme gelecektir. Ancak bu hususta çalışanın aykırı davranışının altında yatan nedenin iyi incelenmesi gerekir. Eğer çalışanın söz konusu davranışının altında yatan neden işverene zarar verme amacı taşımıyor, yalnızca geçici bir zorunluluktan kaynaklanıyorsa bu durumda geçerli fesihten bahsedilebilir[1008]. Bu noktada kanaatimizce işçinin geçmişteki davranışları da dikkate alınarak bir inceleme yapılması yoluna gidilmeli, çalışanın yasak davranışının altında yatan neden ailevi sebeplerden kaynaklanıyorsa kendisine geçici bir süreyle makul ölçülerde telefon kullanım izni verilmelidir.

Kılık ve kıyafete yönelik talimatlara uyulmaması halinde Yargıtay çalışanların söz konusu talimatlara uymamaları halinde işyerinde yaratacakları olumsuzlukları dikkate alarak bir değerlendirme yapmaktadır. Örneğin bir kararda işçinin logolu ve baskılı iş kıyafeti yerine sivil kıyafetle gelmemekte ısrar etmesini, işyerinde iş düzenini bozucu etki yaratan bir husus olarak görmektedir [1009]. Başörtülü, bir işçinin diğer personellerden farklı olarak işyeri kıyafeti olan şirkete ait markanın yazılı olduğu tişörtü giymemesi ise işyerinde olumsuzluğa yol açtığı,

[1005] Yargıtay 9.HD. 05.02.2007 E.2006/30107 K.2007/2011 www.legalbank.net, (10.10.2020).
[1006] Yargıtay 9.HD.T.15.10.2007,E.2007/16405, K.2007/30241, www.legalbank.net, (10.10.2020).
[1007] 4857 sayılı Kanun'un 18.maddesinin gerekçesinde de uzun telefon görüşmeleri yapmak işçinin davranışlarından doğan nedenlerden biri olarak işçinin kişiliğine ilişkin geçerli nedenler arasında örnek olarak sayılmaktadır. Keser, *İnternet ve Cep Telefonu Kullanımı*, s.480.
[1008] Yargıtay 9.H.D. 19.11.2003, E.2003/6268, K.2003/19546, www.legalbank.net, (10.10.2020).
[1009]Yargıtay 9.H.D. 19.06.2017, E.2017/5462, K.2017/10822, www.legalbank.net, (19.04.2021).

işyeri uygulaması haline gelen kıyafet giyme zorunluluğuna uyulmadığı için geçerli feshe gerekçe oluşturmuştur[1010]. Her gün yaptığı işin niteliği gereği insanlarla yüz yüze olan erkek işçinin traş olmamasının işyerinde yarattığı olumsuzluklar nedeniyle işçinin iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayandığına karar vermiştir[1011]. Yargıtay bir başka kararında iş sözleşmesinde sakal bırakmanın yasak olduğuna dair açık bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Sözleşmenin *"Özel Şartlar"* başlıklı 11/b maddesinde ise işçilerin işyerinde çalışma mevzuatı ve işveren tarafından çıkartılmış ve çıkartılacak yönetmelik, genelge, sirküler talimat vb. gibi düzenlemelere uymayı kabul ve taahhüt edeceği düzenlenmiştir. Bu durumda işveren sakal bırakan işçiyi kendisine yapılan iki uyarıya rağmen sakal bırakmaya devam etmesinin iş ilişkisini olumsuz etkileyeceği ve bu kapsamda iş ilişkisini sürdürmenin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceğine ve işçinin iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilmesi gerektiğine karar verilmiştir[1012]

Çalışanların işyerine giriş ve çıkışlarının tespiti için başvurulan yöntemlere dair talimatlara uyulmaması halinde sözleşmenin feshi gündeme gelecektir. İşverenin işyerine giriş ve çıkışlarda çalışanlarına verdiği kurumsal kartı tanıtma, parmak okuma veya yüz okuma gibi sistemlerin reddilmesi halinde işyeri menfaatlerini ihlal edeceği gerekçesiyle öncelikle çalışanı uyarma, ancak söz konusu davranış tekrar ederse bu durumun işyerinin normal işleyişini ve yürüyüşünü bozan, iş görme borcunun gerektiği şekilde yerine getirilmesini engelleyen hallerden biri olarak değerlendirilmesi ve iş sözleşmesinin geçerli nedene dayanarak feshedilmesi gerekmektedir.

Konu ifade özgürlüğü açısından ele alındığında Yargıtay, işçilerin eleştiri sınırları içerisinde kalan, genel eleştiri ve ifade özgürlüğü kapsamındaki doğrudan işveren veya işveren vekilinin hedef alınmadığı ve işyerinde olumsuzluklara yol açmayan ifadelerde bulunması halinde iş sözleşmesinin feshedilemeyeceğini belirtmektedir[1013]. İşçinin, işveren aleyhine sözler söylemesi, işveren hakkında eleştirilerde bulunması işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkilemesi halinde geçerli nedenle ya da haklı nedenle feshe konu

---

[1010] "*...söz konusu işyeri kıyafetini giymesi asli görev kapsamında değerlendirilemeyeceğinden fesih haklı neden ağırlığında olmamakla birlikte geçerli nedene dayanmaktadır."* Yargıtay 9.H.D. 02.03.2017, E.2016/5475, K.2017/2968, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.55, 2017/4 s.2249-2254.

[1011] Yargıtay 9.H.D. 29.06.2009, E.2008/36431 K.2009/18306, www.legalbank.net, (19.04.2021).

[1012] Yargıtay 9.HD. T.21.12.2017, E. 2016/32606, K. 2016/21996, www.legalbank.net, (19.04.2021).

[1013] Yargıtay 9 HD. T.01.12.2009 E.2008/11819 K.2009/32509, www.legalbank.net, (03.11.2020); *"İsmail abi kapitalist sistem böyle bir şey ne kadar emek etsen de işine gelmediğinde insanı kolaylıkla harcıyor 2M kablonun insanlar üzerinde yaptığı baskı kanunen ve insani olarak kesinlikle suçtur"* Yargıtay 9.HD. T.22.01.2018 E.2016/34334 K.2018/752, www.legalbank.net, (03.12.2020); işçinin mesai saati dışında sosyal medya hesabında 28 Ekim tarihinde yaptığı "*yarın hastalanacak devlet büyüklerimize şimdiden acil şifalar diliyoruz"* şeklindeki paylaşımı Yargıtay 7. H.D. T.03.06.2014, E.2014/6519 K.2014/12285, www.legalbank.net, (03.12.2020).

edilebilir[1014]. Ayrıca işverenlerin, kimi sosyal medya paylaşımlarının işveren tarafından uygun bulunmadığı ve iş sözleşmelerinin bu paylaşımlara dayanılarak feshedildiği de uygulamada görülen bir husustur. İşçinin siyasi içerikli paylaşımlarının işyerinde olumsuzluklara neden olduğu iddiasıyla iş sözleşmesinin feshedildiği olaylarda Yargıtay işyeri ile ilgili olmayıp siyasi içerikli paylaşımlarda bulunan işçilerin iş sözleşmelerine geçerli nedene dayanarak son verilmesi gerektiğini belirtmiştir[1015].

Topluma açık olarak paylaşım yapma olanağı sağlayan Facebook, Instagram ve Twitter gibi sosyal medya uygulamaları üzerinden yapılan paylaşımlar için herhangi bir talimat verilmese de paylaşımın niteliği dikkate alınarak işçinin iş sözleşmesinin geçerli veya haklı nedenle feshedilmesi mümkün olabilir[1016]. İşçinin sosyal medya paylaşımlarının, sadakat borcu açısından değerlendirilmesinde somut olayın özelliklerine göre hareket edilmesi gerekmektedir. Örneğin, doğrudan işyerine yönelik olmamakla birlikte işyerlerinin çevreyi kirletmesi gibi işyerini dolaylı olarak etkileyen konularda paylaşımlarda bulunmamasına yönelik bir sınırlama getirilemez. Zira bu gibi paylaşımlar, işçinin sadakat

---

[1014] Okur, *Düşünce*,s.65; Öktem Songu, *Yansımaları*, s.638.

[1015] *Basın işçisi, sosyal paylaşım sitesinde kendi hesabından 2016 yılında bir kez, 2015 yılında ise birden fazla paylaşımda eleştrisi sınırlarını aşan, "…ülkenin içine sıçmakla görevlendirilen arkadaş "KİMSE TÜRKİYE'NİN GÜCÜNÜ SINAMAYA KALKMASIN", 'Bu "Ağacın Genci' olan Müsteşarı ne iş yapar" 'Ayyaş olmayan' iki o…çocuğunun ülkeyi soktuğu hale bak", "Genel Müdür" diyordu artık demiyor çünkü elinde özel kalem müdürü gibi Başbakan var", "%40 küsür oy alan her Dingil Türkiye'nin yönetim şeklini değiştirecekse vay halimize" ve "41 yıllık hayatımda çok yavşak gördüm ama iktidar olanlarını ikinci kez görüyorum" şeklinde açıklamalarda bulunması, Yargıtay tarafından her ne kadar bu ifadeler işyeri dışında söylenmesi nedeniyle feshin haklı nedene dayanmadığını kabul etse de, söz konusu paylaşımların eleştiri sınırlarını aştığı, hakaret boyutuna vardığı ve işçinin bu davranışının işyerinde olumsuzluklara neden olduğu yönünde konuyu değerlendirmiş ve söz konusu davranışın işveren açısından iş ilişkisinin beklenemez bir hal alması gerekçe gösterilerek feshin geçerli nedene dayandığına karar verilmiştir*. Yargıtay 9.H.D. 27.11.2017 E. 2016/31552 K.2017/19088, www.legalbank.net, (03.12.2020); *"Feshe konu davacının paylaşım ve beğenilerine konu olan ve dava dışı kullanıcılara ait olan sözlerde "O gencecik çocukların kafasını kesenler mi demokrasiyi savundu dün gece yarısı? Çok tehlikeli bir kalabalıkta yaşıyoruz", "Ne diyeceğiz şimdi 'Gerçek asker bu değil' mi diyeceğiz? Askeri vatandaştan korumaya çalışan polisin görüntüsü aklımdan çıkmıyor" ve "Tankın içindeki adamın sana ateş açma imkanı varken teslim olmayı seçmesi haklına olan bağlılığını gösterir, linç etmen de senin ihanetini' " ifadeleri yer almaktadır. Davacı sadece beğenmekle kalmamış, aynı zamanda retweet yolu ile de paylaşmıştır. Paylaşılan ve beğenilen sözlerin 15 Temmuz darbe girişimi döneminde yapılan kalkışmaya karşı direnişi eleştirir nitelikte olduğu açıktır. Davalı işyerinin de kamu kurumuna bağlı işyeri olduğu dikkate alındığında, davacının davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı sabittir. İş ilişkisinin işveren açısından devam ettirilmesi beklenemez. Davacının iş sözleşmesi de davalı işveren tarafından İş Kanun'un 17. Ve 18. Maddelerine dayanarak feshedildiğinden feshin geçerli nedene dayandığının kabulü ile Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozularak ortadan kaldırılması gerekmiştir."* Yargıtay 9.HD. 26.02.2018, E.2017/20987, K.2018/4197, www.legalbank.net, (03.12.2020)

[1016] Keser, *İnternet ve Cep Telefonu Kullanımı*, s.487; Yargıtay, bir hamburger dükkanında çalışan işçinin arkadaşının üzerine ketçap, mayonez, hardal ve kova ile su dökmesi olayının kamera görüntülerini sosyal medyada paylaşmasını, işyerinde olumsuzluğa yol açtığı, işyeri çalışma düzenini bozduğu gerekçeleriyle iş ilişkisinin sürdürülmesinin beklenemez olduğu ve sözleşmenin geçerli nedenle feshedilmesi gerektiğini belirtmiştir. Yargıtay 9.HD. 08.07.2014 E.2014/8396 K.2014/23747, https://karararama.Yargıtay.gov.tr/YargıtayBilgiBankasiIstemciWeb/, (27.12.2020); Sözleşmede açıkça sosyal medyada paylaşım yapılması yasaklanmamakla birlikte sosyal medyada işyerinin kurumsal imajına zarar veren işyeri etik ilkelerine aykırı paylaşımlar da geçerli nedenle feshe konu edilmektedir. Yargıtay, bir olayda işçinin çalıştığı Banka'nın adını kullanarak 3.kişiyi tehdit etmesinin Bankanın ticari itibarını zedelediği, Banka adını kullanarak kendisine menfaat temin etmeye çalıştığı gerekçeleriyle işçinin iş sözleşmesinin feshine kendi davranışları ile neden olduğu, taraflar arasında güven ilişkisinin zedelenmesi ve iş ilişkisinin olumsuz etkilenmesi nedenleriyle iş sözleşmenin geçerli nedene dayanarak feshedilmesinekararvermiştir.Yargıtay7.HD.T.07.03.2016,E.2015/40819,K.2016/5475,https://karararama.Yargıtay.gov.tr/YargıtayBilgiBankasiIstemciWeb/, (26.12.2020).

yükümlülüğüne aykırı sayılmamalıdır[1017]. Ayrıca, işçinin herkese açık olmayan ve sadece belirli yakın çevresine erişilebilir kıldığı gizli sosyal medya hesabından yaptığı açıklamaları kamuoyuna erişme amacı taşımadığı için, işçinin sadakat borcunun ihlali açısından, herkese açık paylaşımlarla aynı derecede değerlendirilmemelidir[1018].Yargıtay'ın, işçinin arkadaşları ile sınırlı bir arkadaş çevresinde yaptığı paylaşımların, düşünce özgürlüğü kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini belirten kararlarının yanı sıra[1019], işçinin sosyal medya hesabından 3. kişilerle yaptığı paylaşımların genel olarak sözleşmenin feshine gerekçe oluşturamayacağını belirten kararları da bulunmaktadır[1020].

İşçinin, borçlarının yüksek miktarda olması ve bu borçlarını ödeyememesi halinde iş ilişkisinde görülen olumsuzluklar, iş sözleşmesinin feshine sebebiyet verebilir[1021]. Bu hususta, işveren tarafından verilmiş bir talimata aykırılık haline dair bir yargı kararına rastlanmamış olmakla birlikte işçinin borçlarını ödeyememesi nedeniyle yürütülen icra işlemleri nedeniyle işveren ciddi bir iş yükü altına girdiği için söz konusu işçinin sözleşmesi feshedilmektedir. Yargıtay kararlarında işçinin ücretine haciz gelmesi halinde çalışma süreci veya işyeri organizasyonunun olumsuz yönde etkilenip etkilenmediği incelenmekte, işveren açısından iş ilişkisinin devamının beklenemez bir duruma gelip gelmediği tartışılmaktadır. Eğer işçi, çalışma saatleri içinde borçları ve hakkındaki icra işlemleri nedeniyle sözleşmeden doğan iş görme borcunun yerine getiremezse bu durumda işçinin iş sözleşmesi 4857 sayılı Kanun m.18 gereğince işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenle sona erdirilecektir. Ancak işçinin

---

[1017] Ertürk, *Temel Haklar*, s.123; Yargıtay, işçinin sosyal medyada faceboook ve instagram sayfalarından herkes tarafından erişilebilen Google … adlı programından işyerinin uydudan çekilen fotoğraflarını, altına "adım adım ağaç katliamına son, gloria sports arena ve because here is gloria" sözcüklerini ekleyerek paylaşması olayında söz konusu fotoğrafın işçinin çalıştığı işyerine ait olduğu, işverenin buna bir itirazı olmadığı, paylaşılan fotoğraflarda aşama aşama ağaçlık alandaki ağaç sayısının azaldığı işçinin sözlerinin Anayasal bir hak olan düşünce ve kanaat …/eleştri sınırları içerisinde kaldığı ve işçi olmanın bu haklardan yoksun kalma anlamına gelmeyeceği, aksi bir yorumun normlar hiyerarşisine aykırılık oluşturacağını, işçinin söz konusu paylaşımının ne haklı ne de geçerli nedenle feshe gerekçe oluşturamayacağını belirtmiştir. Yargıtay 7.HD. T.29.09.2016, E.2016/5892, K.2016/15282 https://karararama.Yargıtay.gov.tr/YargıtayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml, (26.12.2020).

[1018] Savaş Kutsal/Kolan, *Sosyal Medya Kullanımları*, s.515.

[1019] Kararda aksi görüş olarak davacının sözlerinin, diğer çalışanları da hedef alacak şekilde rencide edici olması, eleştiri sınırlarını aşması, işyeri çalışma barışını bozması, sözlerinin arasına kendisini de dahil etmesinin eylemi masum kılmayacağı belirtilmiş ve m.25/2-d kapsamında işçinin işverenin başka işçisine sataşması yeterli olduğu, sataşmanın yüz yüze, mail yolu ile ya da sosyal paylaşım sitesi ile olmasının herhangi bir farklılık yaratmayacağı belirtilmiştir. Yargıtay 9.HD. T.23.05.2016, E.2015/2635, K.2016/12272, https://karararama.Yargıtay.gov.tr/YargıtayBilgiBankasiIstemciWeb/, (27.12.2020).

[1020] İşçinin, bir başka işçinin ve birim yöneticisinin iş ve işyeri ile ilgili işyeri mail adresinden işçiye ait kurumsal mail adresine gönderdiği elektronik postaları "Kol Sentre İşimiz" adlı kullanıcı tarafından 29.07.2012 günü saat 09.56 ve 22.36'da Twitter hesabından paylaşmasına dair olayda Yargıtay, fesih yerine daha hafif bir yaptırımın uygulanması gerektiğini belirterek feshin geçersizliğine karar vermiştir. Yargıtay 9.HD. T.11.09.2014, E.8395, K.26420 (https://karararama.Yargıtay.gov.tr/YargıtayBilgiBankasiIstemciWeb/, (27.12.2020);Yargıtay 7.H.D. 07.03.2016 E.2015/40819 K.2016/5475 (https://karararama.Yargıtay.gov.tr/YargıtayBilgiBankasiIstemciWeb/, (27.12.2020); Yargıtay 7..HD. T.06.10.2016, E.2016/25484, K.2016/16036 (https://karararama.Yargıtay.gov.tr/YargıtayBilgiBankasiIstemciWeb/, (27.12.2020).

[1021] Mahmut Kabakcı ve Ulaş Baysal, "İşçilerin İş Sözleşmeleri Haklarında Çok Sayıda İcra Takibi Bulunması Nedeniyle Feshedilebilir mi?-Bir Kamu İktisadi Teşebbüsünün Konuyla İlgili Genelgesi Üzerine Değerlendirme". **Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan**, **İÜHFM**. C. LXXIV, Özel Sayı, 2016, s. 468.

ücretine sık sık haciz gelmesi nedeni ile iş sözleşmesinin geçerli nedene dayalı olarak feshedilmesi için işçiye önceden ihtar çekilmeli ve bu durumun işyerinde olumsuzluklara yol açtığı somut şekilde ortaya konulmalıdır[1022].

İşverenin alacağı fiziksel aktivite ve sağlığı geliştirme, aktif ve sağlıklı beslenme önlemlerine dair talimatlara uyulmaması sebebiyle uygulanacak yaptırımın tespitinde öncelikle bu talimatın işin görülmesi için gerekli olup olmamasına göre bir ayırım yapılması gerekmektedir. Eğer işveren, örneğin işyerinde sağlıklı yaşam planı uygulamasına geçmek hususunda bir irade ortaya koyar ve işçiler bu talimata uymayı reddederse bu durumda öncelikle talimata uymayan işçiler için sağlıklı yaşam tedbirlerine uymaması nedeniyle işçinin performans düşüklüğünü gerekçe göstererek iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshi gündeme gelebilir. Zira işçinin sağlık durumu ile performansı arasında bir ilişki bulunmaktadır. Yapılan çalışmalarda fazla kilolu ve obez kategorisindeki işçilerin performansının düşük olduğu saptanmaktadır[1023].

C. HAKLI FESİH

İşçinin görev tanımı ve işyerinin faaliyet gösterdiği alan dikkate alınarak işverenin talimatına rağmen internetin özel amaçlı kullanımının sadakat borcuna aykırılık teşkil ettiği hallerin tespit edilmesi önemlidir. Bu çerçevede yürütülen faaliyetin bilgi ve iletişim güvenliğine özel önem ve hassasiyet göstermesi halinde işçinin özel amaçlı internet kullanımının işyerinin menfaatlerine zarar verme ihtimalinin yüksek olması söz konusu olursa işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi gündeme gelecektir[1024].

[1022]Yargıtay 9.H.D. 24.03.2008 E.2008/10363 K.2008/6019 (Legalbank.net);*"…davalı şirket Genel Müdürlüğünce ücret ve diğer alacakları üzerine haciz konulan personelin durumlarını düzeltmeleri konusunda… ve … tarihli iki adet genelge yayınladığı, davacıya da iş sözleşmesi feshedilmeden önce çalışma huzuru ve verimliliğin sağlanması açısından ücreti üzerindeki hacizlerin 2 aylık süre içerisinde kaldırılması gerektiği yönünde uyarıda bulunulduğu sabittir. Buna rağmen davacı ücreti üzerindeki hacizleri kaldırmaya yönelik işlem yapmamıştır. Davalı işverenin muhadsebe servisinde görevli çalışan, mesaisini davacının borçları ve hakkında icra işlemleri nedeni ile bu işlemlere harcamıştır. Davacının bu davranışı işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. İş ilişkisinin işveren açısından önemli ölçüde sürdürülme olanağı kalmamıştır. Davacının bu davranışı fesih için geçerli neden teşkil ettiğinden davanın kabulü hatalıdır."* Yargıtay 9..H.D. 20.10.2008 E.2008/3737 K.2008/27673, www.legalbank.net, (10.10.2020);Yargıtay 9.H.D. 02.02.2009, E.2008/9773,K.2009/914, www.legalbank.net, (10.10.2020); Yargıtay 9.H.D. 02.02.2009, E.2008/9800 K.2009/1012, www.legalbank.net, (10.10.2020); Yargıtay 21.H.D. 15.03.2012 E.2012/1166 K.2012/4296, www.legalbank.net, (10.10.2020); "..davacının maaşına haciz gelmesi doğruluk ve bağlılığa aykırı bir davranış değildir" Yargıtay 9.H.D. 09.12.2014 E.2013/4123 K.2014/37649, www.legalbank.net, (10.10.2020); Yargıtay 9.H.D.05.11.2015 E.2015/30854 K.2015/31326, www.legalbank.net, (10.10.2020).

[1023] Sadık Çağlar, "A study on operation efficiency of manual planting", **Biological Diversity and Conservation,** 10/2, S.2, (2017), s.42; Ian Kudel ve diğerleri, "Impact on Obesity on Work Productivity in Different US Occupations", **Journal of Occupational and Environmental Medicine,** V. 60, Number 1, (January 2018), s.7.

[1024] Bayram, *İnternet Kullanımı,* s.172,174.

Daire'nin yerleşmiş içtihatları uyarınca işyerinde işyeri bilgisayarlarını kullanarak çalışma saatleri içinde uygunsuz sitelere girilmesi haklı fesih nedenidir[1025]. Çalışan mesai saati içerisinde her ne kadar kendi internet bağlantısını kullansa da konusu suç teşkil eden bir internet kullanımı, iş sözleşmesinin haklı nedenle sona ermesi ile sonuçlanacaktır[1026]. Yargıtay, işçinin mesai saatleri içerisinde işyeri bilgisayarından iş dışında sitelere girmesinin, örneğin işçinin internette oyun oynaması ve çeşitli haber sitelerinde gezmesinin, her gün kısa süreli de olsa da iş bilgisayarından alışveriş sitelerine girmesinin, işin yetiştirilmesinde olumsuzluk yaratması sonucu ile bağlantılı olmaksızın başlı başına işyerinde olumsuzluklara yol açtığı ve iş ilişkisinin işveren açısından devam ettirilmesinin beklenmez bir hal aldığına kanaat getirmiştir. Hatta özel amaçlı internet kullanımının işyeri bilgisayarından ya da işçinin kişisel bilgisayarından olması arasında herhangi bir fark bulunmadığına, her iki durumunda işyerinde olumsuzlara yol açabileceğine dikkat çekilmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi işçinin mesai saatleri içinde internete girerek bahis sitesine girmesi, bu durumun bazı günler birkaç saati bulduğu bir olayda işçinin söz konusu davranışlarının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı ve iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayandığını belirtmiştir[1027].

Schleswig Holstein Eyalet İş Mahkemesi kararında da açık ya da dolaylı olarak çalışma saatleri içinde yoğun bir biçimde özel amaçlı internet kullanımının derhal fesih nedeni olarak nitelendirilebileceği belirtilmiştir. Bu çerçevede, işçinin özel amaçlı internet kullanımının kesin olarak yasak olması, özel amaçlı internet kullanımı nedeniyle iş görme borcunun önemli oranda ihmal edilmesi, internetten çok yoğun olarak dosyaların veya verilerin indirilmesi, özel amaçlı kullanım nedeniyle önemli bir maliyet kaleminin ortaya çıkması, pornografik ya da ceza gerektirecek verilerin internetten indirilmesi durumları işveren için derhal fesih nedeni olarak değerlendirilmiştir[1028].

[1025]Yargıtay9.HD.T.24.10.2014,E.2014/13602,K.2014/30904,https://kararara ma.Yargıtay.gov.tr/YargıtayBilgiBankasiIstemciWeb/, (10.10.2020).
[1026]Kramer, s.461.
[1027]Yargıtay 9.HD. T.04.05.2009, E.2008/36305, K.2009/12393, www.legalbank.net, (10.10.2020);Yargıtay 9.HD.T.24.10.2014, E.2014/13602, K.2014/30904, https://kararara ma.Yargıtay.gov.tr/YargıtayBilgiBankasiIstemciWeb/, (10.10.2020); Yargıtay 9.HD., T.10.10.2006, E.2006/19150, K.2006/26792, www.legalbank.net, (10.10.2020).
[1028] Alpay Hekimler, SchleswingHolstein Eyalet İş Mahkemesi, 27.06.2006, 5 Sa 49/06, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.12, 2007/1, s.363-364.

Çalışanların, işyerinde özen yükümlülüğüne aykırı davranarak işverenin güvenini kötüye kullanması söz konusu olabilir. Bu durum bir yandan işverene zarar verirken bir yandan da işin güvenliğini tehlikeye düşürecektir. Bu çerçevede çalışanın hareketlerinin kamera görüntüleriyle kayıt altına alınmasına itiraz etmesi ve çalışma edimini yerine getirmekten kaçınması halinde çalışma ilişkisi katlanılmaz hale gelecektir. Kanaatimizce, bu durumda çalışanın iş sözleşmesi ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık gerekçesiyle feshedilebilir.

4857 sayılı Kanun m.25/2-h ve TBK m.435 uyarınca da işçinin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına ve bu konudaki yükümlülüklere aykırı davrandığı hallerde iş sözleşmesi haklı nedene dayanılarak feshedilecektir[1029]. Ancak bu konuda Yargıtay somut olayda görülen işin tehlikeye düşürüldüğü yönünde bir kanıt aramaktadır. Yargıtay'a göre işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemleri çerçevesinde tütün ürünlerinin tüketimi yasaklanmış ya da önemli ölçüde sınırlanmış olması durumunda işçinin sigara içmesi hali, Yargıtay kararları uyarınca doğrudan haklı fesih ağırlığında bir neden teşkil etmeyecektir[1030].

İşçinin işyerinde ilk defa içki içmesi durumunda dahi bu durum işverenin sözleşmeyi feshetmesi için yeterli sayılacaktır. Bu durumda haklı nedenle fesih söz konusu olduğunda hakkın kötüye kullanımı teorisi uygulama alanı bulmadığı için işverenin fesih hakkını kötüye kullandığı ileri sürülemeyecektir[1031]. Kanun koyucu burada işçinin sarhoş olması, işçinin işgörme edimini normal şekilde yürütmesini engelleme, işçinin işyerinde alkol almayı alışkanlık haline getirmesi şartını aramamaktadır[1032]. İşçiye iradesi dışında alkol içirilmişse ya da işçi kendisine ikram edilen içeceğin alkollü olduğunu bilmiyorsa ve bunu içmişse, bu durumda Kanunu ihlal etmiş sayılmayacaktır. Eğer çalışan alkollü olarak işe gelirse, bu durum işyerinde olumsuzluklara yol açacağı için sözleşmesi sona erdirilecektir. Çalışana alkollü olarak iş yerine gelmemesi noktasında yapılan uyarılara rağmen bu davranışı süreklilik gösteriyorsa ancak bu durumda haklı nedenle fesih söz konusu olacaktır.

[1029] Savaş Kutsal, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, s.117.
[1030] Yargıtay 9.H.D.18.02.2015, E.2013/10378, K.2015/7303 www.legalbank.net, (15.09.2020); Yargıtay 22.H.D. 10.05.2016, E.2016/11845, K.2016/14174 www.legalbank.net, (15.09.2020).
[1031] Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s.764.
[1032] Kılıçoğlu ve Şenocak, s.596.

Uyuşturucu kullanmanın fesih nedeni olabilmesi için uyuşturucunun isteyerek ve bilerek alınmış olması gerekmektedir[1033]. Uyuşturucu maddenin, tedavi amacıyla ve doktor gözetiminde vücuda enjekte edildiği hallerde de işçi sorumlu tutulamaz[1034]. 6331 sayılı Kanun'un 28. maddesinde belirtilen istisnalar söz konusu olduğunda kural olarak işçi sorumlu tutulmamaktadır. Sadece alkol almak kapsamında tanınan söz konusu istisnalar işyerinin eklentilerinde, denetim kapsamında ve işin gereği olarak alkol almak zorunda olanlar için tanınmıştır. İşveren tarafından belirlenen eklentilere örnek olarak işçi gazinosu, lokali gibi yerler verilmektedir[1035]. Bu kapsamda işveren işyerinin sosyal tesislerinde saat 17.00 den sonra alkol satışına işveren tarafından izin verebilecektir[1036]. Bu düzenleme kapsamında Kanun tarafından tanınan istisnalar işin niteliği gereği yapılması gereken işler kapsamında sayılmaktadır. İşçi, kendisine Kanun tarafından sağlanan bu hakkı kötüye kullanıyorsa, bu durumda normalin üzerinde içki tüketip işyeri düzeni ve işverenin güvenini sarsacak boyuta ulaşması halinde 25. madde kapsamında haklı nedenle fesih ya da geçerli nedene dayanarak bildirimli fesih kurumu değerlendirilecektir[1037].

Kanun metnini sadece işyerinin fiziksel sınırları olarak değerlendirmemek özellikle araçları da bu kapsamda düşünmek gerekir. İşe tahsis edilen tüm birimler bu yasak kapsamına girmektedir. Örneğin iş için kullanılan araçta alkollü olarak seyir halinde bulunmak tartışmalı bir husustur. Söz konusu aracın şirket aracı olması ve işçinin iş saatleri dışında aracı alkollü olarak kullanması halinde bu durumda işçinin bu davranışı Kanunu ihlal etmemekle birlikte işverenin işçinin iş sözleşmesini geçerli nedene dayanarak feshetme hakkı doğacaktır. Ancak aracın iş saatleri içinde alkollü halde kullanılması işyerinde alkol kullanmak olarak kabul edilerek işçinin bu davranışı haklı fesih sebebi oluşturabilir[1038]. İşyerinde bekçi olarak çalışan bir işçinin diğer bekçi arkadaşlarıyla gece nöbetinde işyerinde içki içmeleri halinde işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmiştir[1039]. İşçinin alkol kullanma amacı olmamakla birlikte genel müdüre ait olduğunu bildiği içki şişesini dolabına koymuş ve saklamış olması ise, işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması kapsamında değerlendirilmektedir[1040].

[1033] Müjdat Şakar, **Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu**, 6.Baskı, Ankara :Yaklaşım Yayıncılık, 2011, s.812.
[1034]F.Burcu Savaş, **İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi**, Beta, İstanbul, 2012,s.94.
[1035] Günay, s.257.
[1036] Haluk Hadi Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017,s.190.
[1037] Durmuş Özcan, **Öğreti ve Uygulamada İş Sözleşmesinin Feshi**, Ankara: Adalet Yayınevi, 2.Baskı, 2015, s.281.
[1038] Aydın, s.239
[1039]Yargıtay 9. HD.T.20.09.1992, E.5444 K. 10588,Aktaran Arslan,s.82.
[1040]Yargıtay 9. HD. T.27.02.2001, E.18319, K.3491 K. Aktaran Arslan, s.82.

İşyerinde uygulanan kılık ve kıyafet yönetmelikleri, çalışanın kişilik hakkıyla doğrudan bağlantılı olarak değerlendirilen bir hususdur. Ancak örneğin iş sağlığı ve güvenliği gibi meşru nedenler söz konusu olduğunda işçinin söz konusu kurallara uymaması somut olayın koşullarına göre haklı ya da geçerli nedene dayanabilir. Örneğin bazı alanlarda başörtüsü takan kadın çalışanların, bu şekilde çalışmasının iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürüp düşürmeyeceğinin incelenmesi gerekir. Yargıtay'ın kararına konu olan bir olayda, başörtüsü ile çalışmak isteyen işçinin bu talebi uygun görülmemiş ve iş akdi haklı nedenle feshedilmiştir. İlgili işyeri, elektronik kart üreten bir firmadır. İşveren, üretim biriminde giyilen kıyafetlerin iş güvenliği açısından uygun olması gerektiğini, çalışanların üretim sahasına girerken sağlık nedeniyle işçilerin özel önlük giymek ve ayakkabılarının dışına topuk bandı takmak zorunda olduğunu, işçilerin başörtüsü ile çalışmaları halinde başörtüsünün elektrik geçirgenliğini sağlayamaması nedeniyle bu durumun iş kazalarına sebebiyet verebileceğini ileri sürülerek şirketin vereceği boneler ile çalışılmasını ileri sürmüştür. Yargıtay, işyerinde yürütülen faaliyetin iş sağlığı ve güvenliğinde uzman olan bilirkişi heyeti ile keşif yapılarak, başörtüsü takmanın iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürüp düşürmeyeceği yönünde rapor alınması gerektiğine değinmiştir[1041].

Erkek işçiler açısından karşılaşılan en büyük problem işverenin erkek işçilerden traş olmaları ve sakal bırakmamaları yönündeki talimatlarıdır. Yargıtay, konuyla ilgili olarak ilgili yasağa uyulmaması halinde öncelikle işin görüldüğü yerin niteliğini göz önünde bulundurmakta, örneğin bir aşçının ikaz, ihtar edilmiş ve işçiye yevmiye kesintisi cezaları kesilmiş olmasına rağmen sakalını kesmemekte ısrar etmesi halinde sakal bırakması hijyen koşullarıyla bağdaşmayacağı için iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesini yerinde bulmuştur[1042].

Konu işçinin sosyal medya açısından değerlendirildiğinde bazı yargı kararlarına da yansıdığı üzere işverenin bu konudaki talimatlarına uymayan işçilerin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi mümkündür. Bizim de katıldığımız görüşe göre işçinin sosyal medya paylaşımları hususunda işverenin haklarıyla işçinin temel hak ve özgürlükleri arasındaki dengeyi sağlayacak ölçütlerin ortaya konması gerekmektedir[1043].

[1041]Yargıtay 9.HD. T.18.06.2015, E.2015/14397, K.2015/22304, www.legalbank.net, (19.04.2021).
[1042]Yargıtay 9.H.D. 21.09.1990 E.1990/5978 K.1990/9488, www.legalbank.net, (19.04.2021).
[1043] Oğuz, *Sosyal Medya Kullanımı,* s.1200.

İşyerinde bir siyasi partinin propagandasının yapılmasına izin verilemez, bu husus görmezden gelinemez. Bu şekilde, işyerinde siyasi partinin reklamını yapan bir işçi uyarılır, eğer davranışlarına devam ederse işyerindeki bu ifadelerinden dolayı haklı nedenle iş sözleşmesi feshedilebilir. Aynı durum çalışanların kıyafetlerinde siyasi bir simge taşıması açısından da geçerlidir[1044]. Konu ile ilgili olarak Alman Eyalet İş Mahkemesi'nin önüne gelen bir olayda, Wolkswagen AG'de çalışan bir işçinin mesai sonrası gittiği diskoda Almanya Büyük Reich Savaş Bayrağı açması, Holokost'u inkâr etmesi ve bu durumun sosyal medyada paylaşılması üzerine işçi, söz konusu paylaşımların firmanın imajına zarar vereceği gerekçesiyle işten çıkarılmıştır. Ancak mahkeme, işçiyi haklı bulmuş, olayda işçinin sözleşmesinin feshedilmesini gerektiren bir neden bulunmadığına, işçinin çalıştığı pozisyonu dikkate alarak şirketi dış dünyaya karşı temsil etmediğine, söz konusu paylaşımların feshe konu olamayacağına karar vermiştir. Kararı eleştiren Spielberger, dünyaca ünlü bir firmada çalışan işçinin söz konusu aşırı sağcı tavırlarının sosyal medyada yayınlanmasının işverenin menfaatlerine zarar verdiğini, bu nedenle iş sözleşmesinin feshedilmesinin yerinde olduğunu belirtmiştir[1045].

Anayasa Mahkemesi, işçiler arasındaki duygusal ilişkilerin işyerinde olumsuzluklara neden olması halinde işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin sürdürülemez boyutlara varacağını ve işçinin iş sözleşmesinin feshedilebileceğini kabul etmiştir. Bu kapsamda, söz konusu olumsuzluklar açıkça ortaya konulmalıdır. Aksi halde işçi ile işverenin çıkarları arasında adil bir denge kurulmayacak, özel hayata saygı hakkına ilişkin Anayasa'da belirtilen güvencelerin yeterince gözetilmemesi sonucunda işçinin özel hayata saygı hakkı ihlal edilecektir[1046]. Yargıtay, çalışanlar arasındaki gönül ilişkilerinde işverenin iş ilişkisini sürdürmesinin önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyecek hale gelmesi, çalışanların işyeri çalışmalarını aksatma ve çalışma düzeninin bozması çerçevesinde değerlendirme yapmakta ve söz konusu ilişkinin işin yönetimi ve işleyişinde olumsuzluklara neden olacağı, iş ilişkisini sürdürmenin beklenemeyeceği hallerde sözleşmeyi feshetme yoluna gitmektedir[1047].

[1044] Schaub ve diğerleri, § 53 5 Rn.16.

[1045] Marc Spielberger, "KündigungwegenaußerdienstlichenVerhaltens", **ArbRAktuell,** Heft 13/14, (2019), s.338.

[1046] AYM.30.09.2020, Başvuru Numarası:2017/14907, para.46,53.

[1047] *Davacı ile diğer işçi arasındaki bu tür bir ilişki toplumsal olarak kabul edilmeyen bir davranış olsa bile iş sözleşmesinin feshi noktasında İş Kanun'unda sayılan haklı nedenle fesih gerekçeleri arasında bulunmamaktadır. Davacının sosyal açıdan tasvip edilemeyecek bu davranışının iş görme ediminin gereği gibi ifasını etkilediği de iddia ve ispat edilmiş değildir. Ancak işverenin bu davranışı yapan davacı işçi ile iş ilişkisini sürdürmesi beklenemeyeceğinden, işverence yapılan feshin geçerli sebepe dayandığı kabul edilmelidir."*Yargıtay 22.H.D. 24.10.2017 E.2015/17221 K.2017722711 (Legalbank.net); Yargıtay 22.H.D. evli bir işçinin işyerinde başka bir işçi ile duygusal birliktelik yaşamasının her ne kadar toplumsal olarak kabul edilmeyen bir davranış olsa bile bu davranışı yapan işçi ile iş ilişkisi sürdürmesi beklenemeyeceği için işverence feshin

Hediye kabul yasağı hususundaki talimatlara uyulmaması, işverenin güvenini kötüye kullanması ve işçinin işyerindeki pozisyonu açısından değerlendirilmelidir. Bazı durumlarda söz konusu hediyenin niteliği ve somut olayın özelliği değerlendirilerek bir sonuca varılması gerekmektedir. Örneğin bir düğün töreninde güvenlik görevlisinin Türk örf ve adetlerine uygun olarak bahşiş talep etmesi olayında Yargıtay işçinin söz konusu bahşiş talebinin işverence imzalatılan hediye kabul yasağı bildirisine aykırı olmadığına ve bu davranışın işverenin güvenini kötüye kullanma niteliği taşımadığına karar vererek işverenin feshinin haksız olduğunu belirtmiştir[1048]. Ancak, bir şirket bünyesinde temizlik hizmetlerinde gündüz

---

geçerli sebepe dayandığını belirtmiştir. Yargıtay 22..H.D. 11.11.2019 E.2016/23324 K.2019/20727 (Legalbank.net); Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, işverene gönderilen mesajlarla işverenin taraflar arasındaki duygusal ilişkiden haberdar olmasını, tarafların birbirlerine gönderdiği mesajların çirkin içeriği, işyerinden istifa ederek ayrılan E.K'nın işverenin başka bir çalışanı olduğu hususlarını da gözeterek taraflar arasındaki olumsuzluğun işyerine de yansıdığına, yaşanan olayların işverenin iş ilişkisinin sürdürülmesi açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyecek hale gelmesine neden olduğuna ve feshin geçerli nedenlere dayandığına karar vermiştir. Yargıtay 9.HD. T.04.06.2018, E. 2017/26396, K.2018/12470, www.legalbank.net, (10.10.2020); Yargıtay 7.HD T.05.11.2015 E. 2015/22993, K.2015/21580, www.legalbank.net, (10.10.2020);"*...evli olan davacının aynı işyerinde çalışan ve iş arkadaşı olan kadın bir işçiyle işyerinde gönül ilişkisine girmesinin ve sonrasında işyeri dışında olsa bile bu kadın işçiyi kaçırmasının .. doğruluk ve iyibiyet kurallarıyla bağdaşmayacağı ve ayrıca davacının bu fiillerinin ahlaki açıdan da kabul görmeyeceği, davacının bu fiilleri ile davalı işverenin kendisine duyduğu güveni sarstığı.."* Yargıtay 9.HD. T.15.02.2012, E.2009/41054, K.2012/4305, www.legalbank.net, (10.10.2020); Yargıtay 7.Hukuk Dairesi, olayın işyerinde çalışma düzenini bozan bir davranış olup haklı nedenle işveren tarafından işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesinin uygun olduğuna karar vermiştir. Yargıtay 7.H.D. 08.06.2015 E. 2014/16952 K.2015/11491 (Legalbank.net); Evli olan işçinin, aynı işyerinde çalışan ve herhangi bir sosyal ilişkisi olmayan bir kadın işçiye sosyal paylaşım sitesi üzerinden taciz eden mesajlar göndermesi, işçinin işverenin başka bir işçisine sataşma olarak değerlendirilmiş ve işverenin işçinin söz konusu eylemi nedeniyle yaptığı feshin haklı nitelikte olduğuna karar vermiştir. Yargıtay 9.H.D. 12.10.2015 E.20326/2015 K.28093/2015, www.legalbank.net, (10.10.2020); Evli olan işçinin işyerinde çalışan bir kadın işçi ile gönül ilişkisine girdiği, işyerindeki bazı hareket, tutum ve davranışları sonucunda durumun çalışma arkadaşları tarafından fark edilmiştir. Bu olay çalışma arkadaşları açısından olumsuzluk yaratmıştır. Yargıtay, söz konusu arkadaşlığı ahlak ve adaba aykırı olduğu, işverenin işçiyi bu şartlar altında çalıştırmasının beklenemeyeceğini ve işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesine karar vermiştir. Yargıtay 9.HD.T.27.06.2019,E.2017/11196,K.2019/14430,https://karararama.Yargıtay.gov.tr/YargıtayBilgiBankasiIstemciWeb/, (06.08.2020)*; "..davacı kadın ile aynı işyerinde çalışan diğer bir erkek işçi arasında işyeri dışında gönül ilişkisi meydana getirdiği anlaşılmaktadır. Davacının bu eyleminin iş ve işyeri ile herhangi bir ilgisi bulunmamaktadır"* Yargıtay 9.H.D. 25.12.1997 E.1997/18665 K.1997/22471 (Legalbank.net);*"..böyle bir gönül ilişkisinin varlığı kabul edilse bile bu ilişki işyeri çalışmalarını aksatmadığı ve çalışma düzenini bozmadığı sürece, işverene 1475 sayılı İş Yasası'nın 17/II. Maddesi gereğince fesih hakkı vermez;* "*...evli olan davacının aynı işyerinde çalışan ve iş arkadaşı olan kadın bir işçiyle işyerinde gönül ilişkisine girmesinin ve sonrasında işyeri dışında olsa bile bu kadın işçiyi kaçırmasının .. doğruluk ve iyibiyet kurallarıyla bağdaşmayacağı ve ayrıca davacının bu fiillerinin ahlaki açıdan da kabul görmeyeceği, davacının bu fiilleri ile davalı işverenin kendisine duyduğu güveni sarstığı.."* Yargıtay 9.HD. T.15.02.2012, E.2009/41054, K.2012/4305, www.legalbank.net, (10.10.2020); Yargıtay 7.Hukuk Dairesi, olayın işyerinde çalışma düzenini bozan bir davranış olup haklı nedenle işveren tarafından işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesinin uygun olduğuna karar vermiştir. Yargıtay 7.H.D. 08.06.2015 E. 2014/16952 K.2015/11491 (Legalbank.net); Evli olan işçinin, aynı işyerinde çalışan ve herhangi bir sosyal ilişkisi olmayan bir kadın işçiye sosyal paylaşım sitesi üzerinden taciz eden mesajlar göndermesi, işçinin işverenin başka bir işçisine sataşma olarak değerlendirilmiş ve işverenin işçinin söz konusu eylemi nedeniyle yaptığı feshin haklı nitelikte olduğuna karar vermiştir. Yargıtay 9.H.D. 12.10.2015 E.20326/2015 K.28093/2015, www.legalbank.net, (10.10.2020); Evli olan işçinin işyerinde çalışan bir kadın işçi ile gönül ilişkisine girdiği, işyerindeki bazı hareket, tutum ve davranışları sonucunda durumun çalışma arkadaşları tarafından fark edilmiştir. Bu olay çalışma arkadaşları açısından olumsuzluk yaratmıştır. Yargıtay, söz konusu arkadaşlığı ahlak ve adaba aykırı olduğu, işverenin işçiyi bu şartlar altında çalıştırmasının beklenemeyeceğini ve işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesine karar vermiştir.Yargıtay 9.HD.T.27.06.2019,E.2017/11196,K.2019/14430,https://karararama.Yargıtay.gov.tr/YargıtayBilgiBankasiIstemciWeb/, (06.08.2020).

[1048]Yargıtay kararına konu olan olayda, Birleşik Krallık İstanbul Başkonsoluğunda güvenlik görevlisi grup lideri olarak çalışan işçi, düğün töreni için Konsolosluğa gelen gelin aracının giriş ve çıkışında *"kapı açılmıyor, bir şeyler yapmak lazım"* diyerek düğün sahibinden bahşiş talebinde bulunmuş, karşı taraf da bu durumu geleneğin bir parçası olarak değerlendirerek bahşiş vermiştir. İşveren ise 4857 sayılı Kanun m.25/2-e bendi gereği doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması nedeniyle işçinin iş sözleşmesi haklı nedenle feshetmiştir. Yargıtay, düğün sahibinden aldığı paranın Türk örf ve adetlerine göre aldığını, bunun düğün sahibinin kabulünde olduğunu, işçinin söz konusu bahşiş talebinin işverence imzalatılan hediye kabul yasağı bildirisine aykırı olmadığı ve bu davranışın işverenin güvenini kötüye kullanma niteliği

süpürgecisi olarak çalışan işçinin hizmet verdiği çevreden örf adete dayanan bir uygulamayı gerekçe göstererek bahşiş toplaması doğruluk ve bağlılığa aykırı, güven sarsıcı bir eylem olarak nitelendirilmiş ve fesih haklı bulunmuştur[1049]. Bu çerçevede çalışanın davranışının sadakat borcuna aykırılık oluşturup oluşturmadığı dikkatle incelenmelidir. Çalışanın hediye ya da bahşiş talep etmesi sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak, karşılıklı duyulan güveni sarsacak nitelikteyse kanaatimizce bu durumda çalışanın söz konusu eylemi haklı fesih ağırlığında olacaktır.

Yapılan işin niteliği, örneğin kulüplere bağlı olarak faaliyet gösteren profesyonel sporcuların yaptıkları işin sağlıklı yaşamı gerekli kılması halinde işveren 4857 sayılı Kanun m.25/2-h hükmü uyarınca iş sözleşmesi haklı nedene dayanarak feshedebilir. Bu konuya başka bir örnek uzun yol kaptanları için verilebilir. Sürücü Adayları ve Sürücülerde Aranacak Sağlık Şartları ile Muayenelerine Dair Yönetmelik'in[1050] *"Sürücü adaylarının ve sürücülerin sahip olmaları gereken sağlık şartlarına ve muayenelerine ilişkin genel esaslar"* başlıklı 4. maddenin 2.fıkrasının (c) bendi uyarınca uyku bozukluğu (Obstrüktif uyku apnesi sendromu, gündüz aşırı uyuklama hali) hali tespit edilirse kişiye sürücü belgesi verilmemekte ya da sürücü belgeleri yenilenmemektedir. Düzenleme uyarınca bireyin vücut kitle indeksi 33 kg/m^2 (Tip 1 obez)' den daha yüksek ise "tüm gece uyku testi (polisomnografi) talep edilecektir. Yapılan incelemeler sonucunda Apne Hipopne indeksi 30'dan yüksek çıkarsa bireye ehliyet verilmez ya da ehliyeti yenilenmez[1051]. Bu durumda işverenin, işçiye sağlıklı beslenmesi ve vücut kitle indeksi hesaplamaları uyarınca sağlığına dikkat etmesi için eğitim ve talimatlar vermiş olmasına rağmen işçi söz konusu talimatlara aykırı hareket ederse işveren işveren 4857 sayılı Kanun m.25/2-ı uyarınca işçinin iş sözleşmesini feshedebilir.

taşımadığına karar vererek işverenin feshinin haksız olduğunu belirtmiştir. Yargıtay 9.H.D. 08.02.2018 E.2015/6840 K.2018/2056, www.legalbank.net, (10.10.2020).

[1049] Yargıtay 9.H.D.18.06.2014, E.2012/15842, K.2014/20180, www.legalbank.net, (10.10.2020).

[1050] R.G.26.09.2006, S.26301.

[1051] https://toraks.org.tr/site/news/3976, (10.05.2023).

§6 İŞÇİNİN İŞVERENİN HUKUKA AYKIRI TALİMATLARA UYMA BORCU OLUP OLMADIĞININ DEĞERLENDİRİLMESİ

İşçi, işverenin yönetim hakkı kapsamında yer almayan ya da TBK veya diğer hukuki mevzuatta uyarınca haklı bir nedene dayanmaksızın verilen bir talimatı yerine getirmekle yükümlü değildir. Netice itibariyle burada kölelik ilişkisinden bahsedilmemektedir. İşverenin emir ve talimatları TBK m.27 hükmüne uygun olmalıdır. İşçi, iş sözleşmesinin hükümlerini etkileyen, hukuka veya işçinin meslek etiğine, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı, işçiyi aşağılayıcı, tedirgin eden, tehditler içeren ve taciz edecek seviyelerde olursa bu durumda işçi onur ve saygınlığının zarar gördüğünü ve işverenin yönetim hakkının sınırlarını aştığını ileri sürerek talimatlara uymama hakkına sahiptir[1052]. İşverenin ceza ve kamu hukuku hükümlerine, işçinin kişilik haklarına ve MK m.2 hükmü uyarınca hakkın kötüye kullanılması yasağına uygun talimatlar vermelidir. Ayrıca işverenin eşitlik ilkesine aykırı olarak, diğer işçilerin lehine olmakla beraber bazı işçilerin aleyhine sonuç doğuracak, yalnızca işçiye eza ve cefa çektirecek talimatlarına uyulmaması işçi aleyhine bir sonuç doğurmayacaktır[1053]. Örneğin işveren işçiyi gözetme borcuna ve 6331 sayılı Kanun hükümlerine aykırı olarak işçinin iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşüren bir talimat veremeyecek, işçiye gerekli koruyucu ekipmanı sağlamadan işyerinde istihdam edemeyecektir[1054]. Medeni Kanunun 2. maddesinde düzenlenen hakkın kötüye kullanılması yasağı bunu gerektirmektedir. Talimat verme yetkisi, eşit işlem yapma borcuna uygun olarak kullanılmalıdır. Bu kapsamda işveren, diğer işçilerin lehine fakat bir veya birkaç işçinin aleyhine sonuç doğuracak eşitsizlik yaratacak şekilde talimatlar veremez[1055].

İşverenin söz konusu sınırlamalara uymaksızın verdiği hukuka aykırı talimatlara uyulmaması sonucunda işçiye herhangi bir talimat uygulanamaz. İşverenin, söz konusu talimatlara uyulmadığı gerekçesiyle işçinin iş sözleşmesini feshetmesi halinde, bu fesih geçersiz veya haksız olarak nitelendirilecektir. Ayrıca, çeşitli hukuki yaptırımlar ve idari para cezalarıyla karşı karşıya kalacaktır. İşçi, şartları varsa 4857 sayılı Kanun m.24/2 uyarınca iş

[1052] Dursun Ateş, s.468-469; Heper, s.411.

[1053] Yargıtay 9.H.D. T. 18.03.2008, E.2007/26230 K.2008/5312, www.legalbank.net, (10.10.2020); Yargıtay 9.HD.T.18.03.2009 E.2007/26230 K.2008/5312 (Legalbank);Yargıtay 7.HD.T.09.12.2015 E.2015/29717 K.2015/24864, www.legalbank.net, (10.10.2020); Yargıtay 7.HD. 18.04.2016 E.2015/40941 K.2016/8420, www.legalbank.net, (10.10.2020).; Yargıtay 9.HD. T.22.01.2018 E.2016/35811 K.2018/674 www.legalbank.net, (10.10.2020); Yargıtay 9.HD. T.01.07.2019 E.2017/12550 K.2019/14617, www.legalbank.net, (10.10.2020);Yargıtay 9.HD. 25.11.2019 E.2019/3669 K.2019/20770, www.legalbank.net, (10.10.2020).

[1054]Taskent, s.124: Sarper Suzek, **İş Güvenliği Hukuku**, Ankara, 1985, s.186 vd.: Engin, *İşveren*, s.71.

[1055] Yargıtay 7.H.D. 14.12.2015 E.2015/30955 K.2015/25072 www.legalbank.net; Yargıtay 9.H.D. 18.03.2008 E. 2007/26230 K.2008/5312 www.legalbank.net; Yargıtay 9.H.D. 22.10.2018 E.2018/8724 K.2018/18974 www.legalbank.net; Yargıtay 9.H.D. 01.07.2019 E.2017/12550 K. 2019/14617 www.legalbank.net, (10.10.2020); Dursun Ateş, s.421.

sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir ve m. 26/2 uyarınca işçiye tazminat ödenebilir[1056]. Örneğin çalışma koşullarında esaslı değişikliğin aynı zamanda koşulların uygulanmaması anlamına geldiği gerekçe gösterilerek 4857 m.24/2-f uyarınca işçi haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilir ve ihbar tazminatı talep hakkı olmasa da, kıdem tazminatına hak kazanır[1057].

İşverenin yönetim hakkı sınırları dışında kalan talimatlara uymayan işçiye herhangi bir yaptırım uygulanması mümkün değildir. Bu kapsamda işveren iş sözleşmesini feshederse, 4857 sayılı Kanun m.17 uyarınca fesih hakkını kötüye kullanmış olacak ve m.26/2 uyarıncatazminat yükümlülüğü ile karşı karşıya kalacaktır. Ayrıca işveren aleyhine kanunlarda bu konuda getirilmiş hukuki ve cezai yaptırımlar ile idari para cezaları da uygulanır. Bu durumda isçi, m.24/2 uyarınca iş sözleşmesini haklı nedene dayanarak feshetme yoluna gidebilir. İşverenin iş sözleşmesinde öngörülen hususları aşan talimatların verilmesi halinde, eğer işçi herhangi bir itiraz ileri sürmeksizin talimatı yerine getirirse, bu durumda örtülü bir kabulün varlığı söz konusu olacaktır. İşçinin hukuka aykırı talimatı yerine getirmesi halinde üçüncü kişiler zarara uğramışsa, bu zarar haksız fiil hükümleri kapsamında tazmin edilecektir. Ayrıca, Anayasa m.137/2 uyarınca konusu suç teşkil eden emirlerin yerine getirilmemesi, aksi halde emri yerine getiren kimsenin sorumluluktan kurtulamayacağı düzenlenmiştir[1058].

İşverenin yönetim hakkının işçinin işyeri dışındaki davranışlarını da kapsaması hususu tartışmalıdır. Bir görüşe göre, işyerinin çıkarlarının korunması ya da işin olumsuz etkilenmemesi için işverenin işçinin işyeri dışındaki yaşam tarzı ve davranışlarına müdahale etme hakkına sahiptir[1059]. Aksi görüş olarak, işverenin işyeri dışındaki davranışlara ilişkin talimatların bağlayıcı olmayacağı ileri sürülmektedir[1060]. İşverenin subjektif değerlendirmelerine bağlı olarak herhangi bir zarar ya da zarar riski bulunmadığında, işçinin işyeri dışındaki davranışlarını tek taraflı olarak belirleme yetkisi yoktur. Aksi halde işçinin özel yaşamına ve bu alandaki özgürlüğüne aşırı kısıtlama getirilmiş olacaktır[1061].Çalışanın özel yaşamına ilişkin olarak sözleşme konusu iş ile bağlantısı bulunmayan talimatların hukuka uygun olarak değerlendirilmesi söz konusu değildir.

[1056]Süzek, s.85.
[1057] Yargıtay 22.HD. 11.06.2019 E.2016/15101 K.2019/12624, www.legalbank.net, (10.10.2020).
[1058] Taşkent, s.78-79: Ekonomi, s.32: Erkanlı Başbüyük, s.329-330
[1059] Şükran Ertürk, **İş İlişkisinde Temel Haklar,** Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2002, s.130.
[1060] Süzek, *Yönetim*, s.231; Ekonomi, s.32;Taşkent, s.103;Arıcı, *Yönetim Hakkı*, s.174-175.
[1061] Sevimli, *Özel Yaşam*, s.57.

GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

İşçinin işyerindeki düzenlemelere ve talimatlara uyma borcu, kaynağını Roma hukukunda bulan, zaman içinde gelişen bir düzenlemedir. TBK m.399' da *"İşçinin Borçları"* başlığı altında yer verilen düzenlemelere ve talimatlara uyma borcu, işyeri düzeninin sağlanması açısından önem taşımaktadır. Şu halde düzenleme uyarınca işveren, çalışanlarının hem işyeri içinde hem de gerektiği durumlarla sınırlı olmak üzere işyeri dışındaki davranışlarına ilişkin talimatlar verebilir. İşçilerin işletmenin amaçlarına uygun şekilde düzenlenen çalışma koşullarına uymaları, işletmelerin başarıya ulaşabilmeleri için elzemdir.

Çalışanların yaşamı, işyeri ve işyeri dışındaki hayatları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İşçi, genel olarak temel hak ve özgürlüklerinin bir bölümünü işyerinin dışında bırakmak durumundadır. Bu kapsamda, işverenin yönetim hakkı dürüstlük kuralı, eşitlik, kişi dokunulmazlığı, özel yaşamın gizliliği, düşünce, din ve vicdan özgürlüğü ve işverenin işçiyi koruma borcu çerçevesinde sınırlandırılmaktadır. Bu şekilde, işçinin temel hak ve özgürlüklerinin zedelenmesinin önüne geçilmektedir.

İşveren, işyerinde vereceği genel ve özel talimatlar aracılığıyla çalışanlarına kurallarını bildirir. Çalışanlara işin zamanına, işin görüleceği yere ve işyeri dışındaki davranışlarına yönelik talimatlar verilmektedir. İşçinin söz konusu talimatlara ve düzenlemelere uyma borcunun sonucu, işverenin yönetim hakkıdır. İşveren, anayasal hak ve özgürlüklere, uluslararası anlaşmalara, kanunlara, yönetmeliklere, işyeri disiplin kurallarına uygun düzenlemeler yapma hakkına sahip olmakla beraber söz konusu talimatların işin ve işyerinin gerekli kıldığı haklı haller olması da önemlidir. Özellikle işyeri menfaatlerinin korunması için ticari gereklilikler ve disiplin anlayışına uygun olarak sınırlamalar getirilebilir. İşyerinde iç ve dış müşterilerin huzur ve ahengi ile işyerinin itibarının ve işyerine duyulan güven ilişkisinin korunması ve işçinin sadakat yükümlülüğünü ihlal edecek davranışlardan kaçınılması elzemdir.

İşverenin, vereceği talimatlara beyaz ya da mavi yakalı ayrımı gözetmeden tüm personelin uyması gerekir. Kanaatimizce, bu konuda çalışanın pozisyonuna göre herhangi ayrım yapmadan tüm işyerinde söz konusu talimatlara uyulmalıdır.

Bu çalışmada, bilgi işlem teknolojilerinin kullanımı, işyerinde sigara, uyuşturucu madde ve alkol kullanımı, işçinin dış görünümüne dair talimatlar, işyerine giriş ve çıkışlarda kapı kontrolü ve çalışanların eşyalarının aranması hususunda talimatlar, işçinin düşünce ve ifade özgürlüğüne dair talimatlar, işçinin duygusal ilişkilerine yönelik talimatlar, çalışanlara borçlanma yasağı ve işyerinde hediye kabulünün yasaklanması başlıkları altında incelemeler yapılmıştır. Söz konusu talimatların bir kısmı işçinin işyeri sınırları içerisindeki yaşamına dair olmakla birlikte, birçok talimatın da işçinin özel hayatına ilişkin olduğu görülmektedir. Doktrinde, işçinin özel yaşamına dair talimat verme yetkisi tartışmalı bir durumdur. Kanaatimizce işveren, işçinin özel yaşamında da işyeri menfaatlerine zarar verecek davranışlardan kaçınması yönünde talimatlar verme yetkisine sahiptir. Özellikle işçinin kişisel ve aile yaşamına göstereceği özen, iş yaşamına da yansıyacaktır. Bu nedenle çalışanın özel yaşamı, görmezden gelinemez.

Çalışmada bilgi işlem teknolojilerinin kullanımı açısından işyerinde internet kullanımı, elektronik posta iletilerinin içeriğine, iletilerin denetlenmesine yönelik talimatlar, işçinin işyerindeki telefon konuşmaları ve mesajlarının izlenmesine yönelik talimatlar Türk hukuku ve yabancı hukuklarla karşılaştırılarak incelenmiştir. İşyerinde mesai saatlerinde ya da ara dinlenme sürelerinde internet kullanımına yönelik olarak bir ulusal düzenleme bulunmamaktadır. Her işyerinde farklı uygulamalar bulunmakla birlikte, işyerinin çıkarlarının korunması için söz konusu talimatlar işçinin işe yoğunlaşmasını engellememesi amacını taşır. İnternetin iş görme amacı dışında kullanımına yönelik olarak getirilen sınırlamalar ölçülülük ilkesi çerçevesinde makul görülmelidir. Özellikle internetin özel kullanımının süreklilik göstermesi işyerinde aksamalara neden olabilir. Bu nedenle işyerinde işin görülmesi amacı dışında internet kullanımının işyeri sırlarının ve şirket verilerinin yayılmasını, işyeri internetini kullanarak cinsel taciz, hakaret veya terör suçlarını işlemeyi, mesai saatleri içerisinde uygunsuz sitelere girmeyi önlemek için yasaklanabilir. İşçinin kişisel amaçlarla internet kullanımının işyeri bilgisayarından ya da işçinin kişisel bilgisayarından olması arasında da herhangi bir fark bulunmadığı görüşündeyiz.

Çalışmada, işçilerin kurumsal elektronik posta kutularındaki iletilerinin içeriğine ilişkin olarak işveren tarafından verilecek talimatlara da yer verilmiştir. İletilerin boyutu, içerdiği bilgiler, virüs şüphesi taşıması ihtimaline karşı alınacak önlemler, iletilerde kullanılan kelimelere itina ile yaklaşılması hususunda işçilerin göstermesi gereken özene değinilmiştir. Bu yönde kanaatimizce benimsenmesi gereken yaklaşım, işyeri çıkarlarını gerektiren

konularda üçüncü kişilerle paylaşım yapılmaması, işin görülmesi ile ilgisi bulunmayan konularda kurumsal posta hesabından ileti gönderilmemesidir.

İşveren, işçilerin işyerinde bilgisayar ve internet kullanımını denetlemektedir. Özellikle bilgisayarlara yüklenen yazılımlar aracılığıyla işyerinin mali zarara uğraması, çalışanların bilgisayarlarından gönderilecek olumsuz içerikli mesajlarla bağlantılı olarak çalışma barışının bozulması riskleri karşısında işçilerin girdiği internet siteleri, bilgisayara yükledikleri ya da sildikleri dosyalar, elektronik posta kutularına gelen ya da gönderdikleri iletiler işveren tarafından denetlenebilmektedir. Bu konuda, İHAM'ın görüşünün benimsenmesi yerindedir. Mahkeme, işçiye uygun güvenceler sağlanırsa iletişim ve iletişimin içeriğinin denetlenmesinin hukuka uygun olduğunu belirtmiştir. Birleşik Krallık uygulamasında İstihbarat Yetkilerinin Düzenlenmesine Dair Kanun uyarınca, iletilerin denetlenmesi konusunda alıcı ve göndericinin izninin alınması, Yasal İş Uygulamaları Yönetmeliğine uygun bir müdahale yapılması, işçiden herhangi bir baskı altında olmaksızın Veri Koruma Yasası'na uygun, bilgilendirilmiş ve özgür onam alınması şeklinde bir düzenleme çok daha etkili ve uygulanabilir olacaktır. Alman hukuku açısından §32 I 1 BDSG kapsamında işçinin yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini denetlemesi ya da sözleşmenin feshine temel olan hususların tespiti açısından görev ihlali şüphesini ortaya koyan bir durum olursa ya da §32 I 2 BDSG uyarınca suç şüphesinin varlığı halinde verilerin işlenmesi yönünde bir düzenlemenin aktarılmasının da faydalı olacağı görüşündeyiz. Kurumsal elektronik posta sistemlerinin denetlenmesinin yanı sıra işyeri bilgisayarlarında kullanılan Yahoo, Gmail ya da Hotmail gibi sistemlerde yer alan kişisel hesaplardaki iletilerin denetlenmesi hususunda ise işçilerin gizlilik beklentisi bulunmaktadır.

İşçilerin telefon konuşmalarının ve mesajlarının denetlenmesi hususunda da işveren, işçinin bilgisi dahilinde hareket etmeli, gizli yöntemlerden kaçınmalıdır. Bu konuda EDPS'nin önerdiği yöntemle objektif kriterlere dayanarak iletişim izlenmelidir. İşveren, söz konusu dinleme faaliyetini yürütürken iletişimin muhtevasını anlayacak kadar dinlemeye devam etmeli, kişisel konuşmalara denk geldiğinde eyleme son vermelidir. Bu konuda tartışılan bir diğer husus, işyeri telefonunda kurulan WhatsApp gruplarının kurulmasının engellenmesi ve kurulan grupların içeriğindeki mesajların işverence denetlenmesidir. Kanaatimizce de, işveren işçilerin aralarında kurduğu bu gibi gruplara müdahale edemez, mesajların içeriğini denetleyemez.

İşçilerin mesai saatleri içinde takip edilmeleri için verilen talimatlar da günümüzde artan bir önem kazanmaktadır. Özellikle 2020 yılı başında başlayan COVID-19 pandemisi kapsamında alınan önlemlerin yerine getirilip getirilmediğinin işveren tarafından denetlenmesi söz konusudur. İşçilerin takibinin teknolojik gelişmelerle birlikte GPS araçları, video kamera, bileklik, mobil uygulamalar ve radyo frekansı ile tanıma teknolojisi (RFID) ile gerçekleştirilmesi çalışma hayatında geniş bir yere sahiptir. İşyerinde kamera takip sistemlerinin kurulması açısından yasal düzenlemeler bulunmaktadır. İşçilere mikroçip takılması hususunda ise Avrupa Birliği'nde ve ABD'nin çeşitli eyaletlerinde yasaklamalar mevcuttur. Diğer işçiyi takip yöntemleri hususunda ise doktrin ve yargı kararları yol göstermektedir. Türk hukuku açısından çalışanlara çip takılması hususunun hukuka uygunluğu konusunda tereddütlü yaklaşılması gerekir. Kanatimizce işçileri mikroçip implantasyonu yöntemiyle takip etmeye yönelik talimatlar geçersizdir.

İşyerinde çalışma performansını etkileyen en önemli sorunlardan biri, işyerinde tütün ürünlerinin kullanımına yönelik düzenlemelerdir. Kanaatimizce, işyerinde işçilerin tütün ve benzeri bağımlılık yaratan maddeleri kullanmaları hususunda tamamen yasaklayıcı bir model izlemek yerinde değildir. Bu hususta işyerinde yürütülen faaliyetin niteliğine göre uygun yerler belirlenerek, talep eden işçilerin ara dinlenmelerinde bu alanlara yönlendirilmeleri benimsenmelidir. Ancak, bu durum söz konusu maddeleri kullanmayan çalışanları rahatsız etmemeli, onların dinlenme molalarında temiz hava solumalarına engel bir durum teşkil etmemelidir. İşçilerin alkol kullanımı hususunda ise çalışma saatleri içerisinde işyerinde bu maddelerin işyerinin gösterdiği faaliyete göre bazı istisnalar söz konusu olmakla birlikte kesinlikle tüketilemez. Kanaatimizce işçilerin özel hayatlarında bazı şartlar altında alkol kullanımına dair sınırlamalar getirilebilir. Özellikle işçilerin müşterileri ile çıktıkları yemeklerde şirketin imajını da temsil ettikleri düşünüldüğünde alkol tüketimlerinin kabul edilebilir seviyede kalması gerekir. Örneğin Türkiye'de ticari araç sürücüleri ve kamu hizmetinde çalışan sürücüler hariç diğer sürücüler için öngörülen yasal sınır olan bir litre kanda yarım gram alkole eşit olan 0.50 promil, sınır olarak kabul edilebilir. İşverenin mesai saati içinde ve mesai saati dışında uyuşturucu madde kullanımının yasaklanması konusunda verdiği talimatlara da işçi uymakla yükümlüdür.

Çalışanların işyerindeki kıyafetlerini, işveren belirler. Ancak bu hususta işçinin kişilik haklarının zedelenmemesi gerekir. Özellikle dini kıyafetler giymeleri ve/veya dini semboller takabilmeleri hususunda işverenler yasaklayıcı düzenlemeler getirmektedir. Tartışılan bir

diğer husus, işverenin işyeri imajını yansıtacak biçimde tek tip kıyafet giyilmesi yönünde talimat vermesidir. Söz konusu talimatın, işin görülmesi açısından gerekli olup olmadığı değerlendirilmelidir. Bu konuda kanaatimizce işverenin çalışanların dış görünümüne dair müdahaleleri işyerinin imajı, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri gerekçe gösterilerek mümkündür. Aksi halde, işçilerin işverenin dilediği şekilde giyinmeleri, özellikle kadın çalışanların kendi istekleri dışında uzun çalışma saatleri boyunca topuklu ayakkabılarla, işverenin belirlediği saç ve makyaj modelleri ile çalışmak zorunda bırakılmaları kanaatimizce hukuka aykırıdır.

Günümüzde işyeri güvenliğinin sağlanması açısından işçilere işyerine girişte üst araması yapılması ve eşyalarının kontrol edilmesi yaygın bir uygulama haline gelmiştir. Kanaatimizce de işyeri menfaatinin, işçilerin menfaatinden daha yüksek olduğu göz önünde bulundurularak üst ve eşya araması yapılması hususunda işçinin özel hayatına müdahale edildiğinden bahsedilemeyecektir. Bu nedenle işçi, işyerine girerken veya mesai sonrası işyerinden ayrılırken dürüstlük kuralına uygun olarak işverenin arama ve kontrol talimatlarına uymakla yükümlüdür. İşveren de bunun karşılığında, söz konusu arama ve kontrol faaliyetinin yerine getirilmesinde tüm çalışanlara eşit davranmalı ve onur kırıcı talimatlardan kaçınmalıdır.

Kural olarak işveren işçilerin düşünce ve ifade özgürlüğüne müdahale etme hakkına sahip değildir. Ancak, işçilere işyerinin çıkarlarına zarar verecek hakaret ve sataşma içerecek boyutta işyeri barışını ve çalışma disiplinini bozacak paylaşımlar yapmaması yönünde talimat verilebilir. Çalışanların siyasi görüşlerinin yazılı veya görsel medyadaki paylaşımları işyerine zarar verebilir. Bu çerçevede işveren, işçilerin siyasi partiler, parti liderleri ve üyeleri hakkında görüş belirten paylaşımlar yapmaları hususunda yasaklamalar getirebilir.

İşverenin, işçinin mensup olduğu veya olmak istediği tüzel kişiliklere müdahalesi hususunda ise sınırlamalar getirilmesi uygun değildir. Hiçbir kuruluş, mahkeme kararıyla sabit olmadıkça bir ülkenin varlığına tehdit oluşturamaz. Ancak, tüzel kişiliği olmamakla birlikte devletin bağımsızlığına, ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, insan haklarına, eşitlik ve hukuk devleti ilkelerine, millet egemenliğine, demokratik ve laik Cumhuriyet ilkelerine aykırı faaliyetleri konu alan platformlara üye olmak veya bu yapıları kurmasını yasaklamak mümkündür.

Kanaatimizce de işyerinde işçiler arasındaki duygusal birlikteliklerin sınırlanması mümkündür. Özellikle ast-üst konumundaki işçiler açısından işyerinde yaşanacak duygusal arkadaşlıklar ticari nitelikte sayılan sırların ortaya çıkmasına ve işyeri barışını bozacak seviyelere varmaktadır. Cinsel taciz vakalarının önlenmesi açısından da işyerinde duygusal ilişkilerin yasaklanmasına yönelik talimat verilmesinin hukuka uygun olacağı kanaatini taşımaktayız.

İşçilerin, borçlanmasına engel olunamaz. Ancak, yüksek miktarda borçlanma nedeniyle işçinin çalışma performansının düşmesi ve işyerine gelen icra işlemlerinin işverenin iş yükünü arttırması ihtimali karşısında borç altına gireceği miktarlara dikkat etmesi hususunda talimat verebilir. Ayrıca, kanaatimizce işyeri düzenini bozma ihtimali karşısında işçilere diğer işçilerden borç para isteme yasağı da getirilebilir.

İşçilere hediye kabul yasağı konusunda talimat verilmesi mümkündür. Özellikle maddi açıdan büyük bir değeri bulunan hediyelerin kabulünün yasaklanması kanaatimizce de hukuka uygun kabul edilmelidir. Bu şekilde yolsuzluklar zamanında ortaya çıkarılır ve gerekli yaptırımlar uygulanır.

İşveren, her ne kadar özel hayat olarak değerlendirilse de kanaatimizce işçinin beslenme düzenine ilişkin olarak da talimatlar verebilir. İşçinin yetersiz ve dengesiz beslenmesinin, iş kazalarına ve verimin düşmesine neden olacağı göz önüne alınarak işyerinde sağlıklı beslenme programları uygulanmalı ve işçiler bu programları izlemeye teşvik edilmelidir. İşyerinde dengeli beslenme programı izlenerek işçilerin sağlığının korunması amaçlanmaktadır. Özellikle bazı sektörlerde işçilerin vücut kitle endeksi verileri üzerinden sağlık durumlarını etkileyecek boyutta bir kilo problemleri olmaması gerekmektedir. Söz konusu talimatlara uyulmaması durumunda kanaatimizce işverenin gerekli disiplin soruşturmaları başlatması ve nihayetinde iş barışını olumsuz yönde etkileyen davranışları nedeniyle iş sözleşmesine geçerli ya da şartları varsa haklı nedenle son verilebilir.

2020 yılının ilk yarısında Çin'de başlayıp kısa sürede tüm dünyaya yayılan COVID-19 salgını nedeniyle alınan önlemlerin başında gelen aşılanma, iş dünyasında önemli tartışmalara neden olmuştur. İşveren, ulusal bir mevzuat olmadıkça işçilerden kural olarak zorunlu aşılanmalarını talep edememekle birlikte, işçileri işyeri sağlığının korunması için aşılanmaları yönünde teşvik edebilir. Ancak, sağlık ve sivil savunma gibi riskli gruplarla temas halinde

olan işçiler söz konusu olduğunda yargı kararlarında belirtildiği üzere "Kamunun yüksek menfaatleri" göz önünde bulundurularak çalışanların aşılanmama yönündeki taleplerinin reddedilmesi kanaatimizce de uygundur. Aşılanmayan işçiler açısından ise işveren aşılanmama nedenini öğrenerek eğer işçinin sağlık durumu aşılanmaya elverişli değilse, işçi uzaktan çalışma gibi alternatif yöntemlerle çalıştırmalıdır. Eğer görülen iş uzaktan çalışmaya elverişli değilse işçiye bir süreliğine ücretsiz izin verilebilir ya da işçinin iş sözleşmesi geçerli nedene dayanılarak feshedilebilir.

İşçinin işyerindeki düzenleme ve talimatlara uyma borcu konusunda işverenler sektörler bazında farklı talimatlar vermektedirler. Bu durum, uygulamada birçok belirsizliklere neden olurken, sektör ya da işyerlerinde farklılıklara neden olması da işçilerin aleyhine sonuçlar yaratabilmektedir. Bu kapsamda kanaatimizce işverenlerin farklı uygulamalarının önüne geçilmesi açısından bir mevzuatın yayınlanmasını talep etmek yerine, işin niteliğine uygun düşecek ölçüde bu konuda işçiler söz sahibi olmalıdır. İşverenin, yönetim hakkı bulunduğu gerçeği göz ardı edilemez. Ancak, işçiler işverenin yarattığı hoşgörü ve tartışma anlayışı sayesinde 21. yüzyılda işyerinde uzlaşarak sorunlara çözüm getirebilmektedirler. Bu şekilde, işyerinde bütünleşme ve demokrasi ortamı sağlanmaktadır. Günümüze çalışanlar işyeri kültürünün oluşmasında işverenden talimat almak yerine, işveren veya işveren vekilleriyle birlikte karar alma kültürünü benimsemektedirler. Özellikle Z kuşağı ve ardından gelen Alfa kuşağı, işyerinde otokratik ve üsttenci dil kullanan bir işverenle çalışmak yerine sahip oldukları yenilikçi bakış açısı ve analitik zekayı kullanarak işyerinde görülen işin özelliğine göre işverenle ortak bir karara varabilir. Esnek, dinamik ve hiyerarşiden uzak bir çalışma ortamı sunulması yol gösterici, açıklayıcı ve paylaşımcı bir yaklaşımı ortaya koyacaktır.

Yaşadığımız yüzyılda işçilerin yönetime katılması söz konusu olduğu için kanaatimizce talimatlar işçi ve işverenle birlikte oluşturmalı, bu şekilde her iki tarafın da menfaatlerini koruyan kurallar ortaya konulmalıdır Toplu iş sözleşmesi sürecinde, işyerinin çalışma düzenine ve iş koşullarına ilişkin hükümler aracılığıyla işyerinde işçinin davranışlarına yönelik talimatlar düzenlenebilir. İşyerinin tamamına veya birkaç bölümüne yönelik sendikalı-sendikasız tüm çalışanlara uygulanması öngörülen bu hükümlerin oluşturulmasında kanunun emredici hükümlerine ve işçinin kişilik haklarına aykırı hususlar kararlaştırılamaz. Buradaki amaç, işçinin aleyhine, işçiyi mağdur edecek uygulamaların toplu sözleşmede yer alması değildir. Çalışanlar adına işçi sendikası ve işveren ya da işveren

sendikası dürüstlük kuralına uygun olmak şartıyla işyeri menfaatlerinin korunması için talimatları birlikte kararlaştırmalıdır. Aksi halde, yasal düzenlemelere aykırı talimatlara uymadığı için çalışanlara yaptırım uygulanamaz.

Kanaatimizce yayınlanacak talimatlarda araç olarak sendikalar ve toplu iş sözleşmesinin kullanılmasının yanı sıra, sendikal hareketten bağımsız olarak Alman hukukunda çalışanlara yönetime katılma imkanı sağlayan işyeri kurullarının (Betriebsrat), işletme bünyesinde genel işyeri kurulunun (Gesamtbetriebsrat) ve holding bünyesinde holding işyeri kurulunun (Konzernbetriebsrat) alacağı kararlarla da talimatlar kararlaştırılabilir. Bu şekilde, işyerinde toplu iş sözleşmesi olsun ya da olmasın işyerinde daimi olarak varlığını sürdüren bir kurulun alacağı kararların işyerinde benimsenmesi, çalışanların tatmin edilme olasılığını arttıracaktır. Kurullar, çalışanlar arasında herhangi bir ayrım gözetmeksizin hakkaniyete uygun kararlar alacaktır. Eşitlik ve adalet kavramlarını dikkate alarak işçinin işyerindeki davranışlarına yönelik kuralların belirlenmesi için işçilerin yönetime katılması görüşünün benimsenmesinin daha uygun olacağı kanaatini taşımaktayız. Ancak bununla birlikte, söz konusu kurulların aldıkları kararlarda işyeri menfaatlerini göz önünde bulundurmaları önemlidir. Çalışanların özel hayatlarına getirilen sınırlamaların, hukuken kabul edilebilir amaca ulaşmak için yeterli olması hususunda dengenin sağlanması gerekir.

KAYNAKÇA

Acar**,** Aslı Beyhan :"Geçici İstihdam Büroları'nın Çalışma Yaşamı Açısından Önemi ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi",Yayınlanmamış Doktora Tezi,İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul,2011.

Astarlı, Muhittin **İş Hukukunda Çalışma Süreleri,** Ankara: Turhan Kitabevi, 2008.

Adınır, Kaptan Merter. **:İşverenin Yönetim Hakkı,** İstanbul: Onikilevha, Eylül 2019.

Ainsworth, Janet :"What's Wrong with Pink Pearls and Cornrow Braids? Employee Dress Codes and the Semiotic Performance of Race and Gender in the Workplace", **Law, Culture and Visual Studies,** Springer, Dordrecht, 2014,s.241-260.

Akıncı, Ayşe Nur **:Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü'nün Getirdiği Yenilikler ve Türk Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi**, Çalışma Raporu-6, İktisadi Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü Bilgi Toplumu Dairesi Başkanlığı, Haziran 2017.

Akıntürk, Turgut ve Ateş,Derya :**Medeni Hukuk**,22. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, Ocak 2016.

Akyiğit, Ercan :**Bireysel İş Hukuku,** Ders Kitabı, 2.Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.

Akyiğit, Ercan **:4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi: İçtihatlı ve Açıklamalı: Madde 1-31**, 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2008. (Kıs.Şerh).

Akyiğit, Ercan **:İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi,** Ankara: Kamu-İş Yayınları, 1995.

Akyiğit, Ercan :"Yeni Borçlar Kanununda Yıllık Ücretli İzin", **Sicil İHD,** Sayı 21, 2011,s.25-41.

Akyiğit, Ercan :"Maden İşyerlerinde Fazla Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma", **Terazi Hukuk Dergisi,** Aralık 2014,s.345-352.

Akyiğit, Ercan :"Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü İle İlgili Yargıtay Kararı Üzerine".**Çimento İşveren Dergisi.** Eylül 1991,s.10-20.

Albayrak Gül, Hande "İşçinin Sadakat Borcu".**Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. Cilt 11, Sayı 141-142, Mayıs-Haziran, 2016, s.121-197.

Alp, Mustafa : "Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)".**Prof.Dr.Sarper Süzek'e Armağan**. C.1, İstanbul: Beta Yayınları, 2011,s.795-854.

Alpagut, Gülsevil "İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler".**Sicil İHD**. S.25, 2012, s.23-32 (Kıs. Sadakat Borcu).

Alpagut,Gülsevil "İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri", **Çimento İşveren Dergisi**. S.5, C.18, (Eylül 2004), s.52-62 (Kıs.Esaslı Şartlarda Değişiklik).

Altınok Ormancı, Pınar "Franchise Sözleşmesinin Haklı Sebeple Feshinde Hzmet ve Adi Ortaklık

Sözleşmelerine İlişkin Hükümlerden Yararlanılıp Yararlanılamayacağı Sorunu, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, Y.4,S.13,Nisan 2013,s.377-402.

Altınok Villemin, Derya :"İşçinin E-Maillerinin Kontrol Edilmesi ve Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması Hakkı".**Prof.Dr.Turhan Esener'e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayısı**. Cilt 15, Sayı:1,Cilt 2, Ocak 2016,s.73-95.

Altıntepe, Ayşen :"Türk İş Hukukunda İşverenin Yönetim Hakkı", Yayınlanmamış Doktora Tezi, T.C.İstanbul Kültür Üniversitesi SBE. İstanbul, 2014.

Antalya, O.Gökhan : "Hizmet Akdinin Tanımı, Unsurları ve Hukuki Niteliği (III)".**Yargıtay Dergisi**. C.13, S.4, Ekim 1987,s.456-480.

Antalya, O.Gökhan ve Topuz, Murat **Medeni Hukuk Cilt:1,** 4. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık,2021.

Araslı, Utkan :"Ticaret Şirket Organlarının İş Kazasından Kaynaklanan Hukuksal ve Cezai Sorumluluğu", **Çimento İşveren Dergisi,** S.4, C.24, (Temmuz 2010),s.26-36.

Arda Bicaz, Fatma **:Türk İş Hukukunda Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması,** İstanbul: Legal Yayıncılık,2017.

Arıcı, Kadir :"İşverenin Yönetim Hakkının Muhtevası", **Yargıtay Dergisi.** Cilt 9, Sayı:1-2, Ocak-Nisan 1983,s.160-176.(Kıs.Yönetim Hakkı)

Arslan Durmuş, Seda : "İşçinin Özel Yaşamının İş İlişkisine Etkisi".**Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. Cilt 25, Sayı 42, 2020, s.135-168.

Arslan Ertürk, Arzu **:Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu,** İstanbul: Onikilevha, 2010.

Astarlı, Muhittin :"İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışları Nedeniyle Geçerli Feshinde İhtar",**Legal İSGHD**, S.23,C.6,2009, s.963-991.

Aydemir, Murteza **Türk Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Alt İşveren Kavramları,** MESS Yayını, 1993.

Aydın, Ufuk :**İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları,** Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2002.

Aydın, Ufuk "COVID-19 Pandemisi; İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yarattığı Sorunlar Ve Çözüm Önerileri". **İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi.** C. 6, S. 2, 2020,s.181-214. (Kıs.COVID-19 Pandemisi)

Aydınlı, İbrahim **İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları,** Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2004.(Kıs.Sosyal Temas).

Aydınlı, İbrahim **Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu,** Güncellenmiş 5. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.(Kıs. Taşeron).

Aydınlı, İbrahim :"İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirmesi".**TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**. Cilt 19, Sayı 6, 2005,s.21-42.

Balkır, Z.Gönül :"İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılması ve Etik Sınırlar".**Sicil İHD.,** S.12, 2008,s.73-79.(Kıs.Etik Sınırlar)

Barlas, Nami :**Adi Ortaklık Temeline Dayalı Sözleşme**

İlişkileri, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2012.

Baskan, Ş.Esra :"Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi", **GÜHFD,** C.XXI,S.2, 2017,s.3-46.

Başbuğ Aydın ve Yücel Bodur. **İş Hukuku,** 5.Baskı, İstanbul: Beta, 2018.

Başbuğ, Aydın :**Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları**, Ankara: Tes-İş Eğitim Yayınları, 1999.

Başbuğ, Aydın :**İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Şartlarında Değişiklik**, Ankara: Alter Yayıncılık,2008.

Başbuğ, Aydın :"Alt İşveren İşçisi İle Asıl İşveren Arasındaki Borç İlişkisi ve Bu İlişkinin Doğurduğu Hukuki Sorunlar", **Kamu-İş,** C.4, S.3, Ocak 1998,s.61-78.

Başmanav, Yasemin :"Ödünç İş İlişkisi", **Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan. İÜHFM**. Cilt 74, Özel Sayı,2016,s.139-169.

Baybora, Dilek "Yargı Kararları ile Sosyal Medyada Konuşmanın İş Sözleşmesine Etkisi".**Legal İSGHD**. S.56,2017,s.1705-1740. (Kıs.Sosyal Medya).

Baycık, Gaye **İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar,** Ankara: Yetkin Yayınları, 2011.

Baycık, Gaye "Rödövans Sözleşmesinin Hukuki Niteliği ve Tarafların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, **Prof.Dr.Sarper Süzek'e Armağan**. C.2, İstanbul: Beta Yayınları, 2011,s.1895-1956.

Baycık, Gaye "Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Çerçevesinde Fesih Sebebinin Belirtilmesi ve Değiştirilmesi Sorunu", **Legal İSGHD,** S.35, C.9, 2012, s.77-103.

Bayındır, Sinan. "İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu (TCK m.117/1)", **Prof.Dr.Durmuş TEZCAN'a Armağan, DEÜHFD**, C.21, Özel Sayı, 2019, s.157-195.

Bayram, Fuat "İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma-Cyberloafing)", **Prof..Dr.Ali Rıza Okur'a Armağan. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi DergisiHukuk Araştırmaları Dergisi**. C.20, Özel Sayı, 2014, s.163-176. (İnternet Kullanımı).

Bayram, Fuat. "Türk İş Hukukunda İşverenin, İşçinin Kişilik Hakkını Koruma Borcu", Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi SBE.İstanbul,2003. (Kıs.Koruma Borcu).

Berkowsky, Wilfried :"Die personenbedingte Kündigung-Teil 1", **NZA-Rechtsprechungs-Report Arbeitsrecht,** Heft 8, 2001,s.393-405.

Bibby, Andrew **You're being followed: electronic monitoring and surveillance in the workplace,** UNI Global Union, 2006.

Bilir, Nazmi :"Tütün Kontrolü Çerçeve Sözleşmesi ve Türkiye: Bir Başarı Örneği", **Güncel Göğüs Hastalıkları Serisi**, 4 (1), 2016,s.7-12.

Binetti, Maureen S. :"Romance in the Workplace: When "Love " Becomes Litigation".**Hofstra Labor and Employment Law Journal**.Vol. 25, Iss. 1,2007,s.153-172.

Bircan, İsmail :"Türkiye'de İstihdam Sorunu, İŞKUR Yasası ve Özel İstihdam Büroları" **İşveren Dergisi,** Mart-Nisan, 2000,s.13-14.

Birtek,Fatih : "İfade Özgürlüğü ve Türk Ceza Kanunu'nun 301. Maddesinin Bu Kavram Işığında Değerlendirilmesi".**İstanbul Barosu Dergisi**.C. 81, Sayı 2007/2, s.611-629.

Borghi, Paolo **Independent Workers and Industrial Relations in Europe,** WP3.Country case

study: Germany, Agreement Number: VS/2016/0149,January 2018.

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz — "İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Sorunlar ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu", **İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar**, Ed.Kübra Doğan Yenisey, Seda Ergüneş Emrağ, İstanbul: Beta, 2017,s.19-101.

Brox, Hans ve Wolf-Dietrich Walker — **:Besonderes Schuldrecht,** 44., aktualisierte Auflage 2020.

Buz, Vedat — **:Medeni Hukukta Yenilik Doğuran Haklar,** Ankara: Turhan Kitabevi, 2005.

Canbolat, Talat — **:Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri,** İstanbul: Kazancı Hukuk Yayımları, 1992.

Canbolat, Talat — **4857 Sayılı İş Kanununun Temel Kavramlara İlişkin Hükümlerinden Doğan Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri, 10.Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri Sempozyumu,** 26-27 Nisan 2013, Ankara, 2016, s.24-58.

Canbolat, Talat — "İşçinin Kişiliğinin Korunması ve Psikolojik Taciz (Mobing)".**Prof.Dr.Turhan Esener III.İş Hukuku Uluslararası Kongresi.** Ankara: Seçkin, 19-21 Nisan 2018, s.77-97.(Kıs.Mobing)

Caniklioğlu, Nurşen — "Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları", **Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Vefa Toplantıları II, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı",** İstanbul: Legal Yayınevi, 2008,s.121-155.(Kıs. Geçici İş İlişkisi)

Caniklioğlu, Nurşen "İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İznin Kullandırılmamasının Sonuçları", **Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan,** C.II, İstanbul: Beta Yayınları, 2001, s.1144-1174.(Kıs. Yıllık Ücretli İzin).

Caniklioğlu, Nurşen "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı". **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi2017**. İstanbul; On İki Levha Yayıncılık, 2019,s.185-368. (Kıs.Sona Erme ve Kıdem)

Centel, Tankut "Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması".**Sicil İHD**. Aralık 2011,s.13-18.(Kıs.İşçinin Kişiliği)

Civan, Orhan Ersun :**Genel İş Koşulları,** İstanbul: Beta, 2015.

Civan, Orhan Ersun :**İşçinin Yan Yükümlülükleri,** İstanbul: Beta Yayınevi, 2021. (Kıs.Yan Yükümlülükler).

Civan, Orhan Ersun :"Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi", **AÜHFD,** C.66, S.2, 2017, s.311-398.

Çağlar, Sadık :"A study on operation efficiency of manual planting", **Biological Diversity and Conservation,** 10/2, S.2, (2017), s.33-44.

Çağlayan, Ramazan :**İdare Hukuku Dersleri,** 9.Baskı, Ankara: Adalet Yayınevi, 2021.

Çankaya, Osman Güven :"Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı, Uygulamada Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Sorunlar", **Kamu-İş**. C.6,S.4,2002,s.1-15.

Çankaya, Osman Güven ve Çil Şahin :İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, 3.Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları, 2011.

Çelik, Nuri "İşçilerin İşten Çıkarılmalarında İhbar ve Kıdem Tazminatları Dışında İsteyebilecekleri Tazminatlara İlişkin Sorunlar", **Legal İSGHD.**S.14, 2007, s.485-549.

Çelik, Nuri, Caniklioğlu, Nurşen, Canbolat, Talat ve Özkaraca, Ercüment **İş Hukuku Dersleri.** Yenilenmiş 35. Bası. İstanbul: Beta Yayınevi, 2022.

Çopuroğlu, Çağlar **:Mesleki Geçici İş İlişkisi,** Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022.

Çopuroğlu,Çağlar :"Pandemi Döneminde İşyerinde COVID-19 Aşı Zorunluluğu Sorunu ve Tarafların Hakları", **Sicil İHD,** S.46, (2021),s.42-60.

Däubler, Wolfgang :"Informationsbedarf versus Persönlichkeitsschutz-was muss, was darf der Arbeitgeber wissen?",**NZA,** Heft 23, 2017,s.1481-1488.

Demir, Fevzi **İş Hukuku ve Uygulaması,** 12.Baskı, İzmir:Albi Yayınları, 2019.

Demir, Fevzi ve Demir,Gönenç :"İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması".**Kamu-İş**. C.11, S.1, 2009,s.1-37.

Demircioğlu, Murat/Centel,Tankut/Kaplan, Hasan Ali **İş Hukuku,** Gözden Geçirilmiş 21.Bası, İstanbul: Beta Yayınevi, 2021.

DiLuzio, Sarah: :"Workplace E-Mail: It's Not as Private as You Might Think"**. Delaware Journal of Corporate Law**, Volume: 25, No:3,2000, s.741-760.

Doğan Yenisey, Kübra : "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi**, . İstanbul;

On İki Levha Yayıncılık,2018, s.387-563.

Doğan Yenisey, Kübra :"İş Kanununda Eşitlik İlkesi Ve Ayrımcılık Yasağı".**Çalışma ve Toplum**. S:11, 2006/4, s.63-82.(Kıs.Eşitlik)

Doğan Yenisey, Kübra :"Çalışma Koşullarında Değişiklik". **III.Yılında İş Yasası (Seminer Notları),** Türkiye Toprak Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Bodrum, 21-25 Eylül 2005,s.104-131.

Doğan Yenisey, Kübra :"Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık".**Legal İSGHD**.C.2, S.7, 2005,s. 973- 1003.

Doğan Yenisey, Kübra ve Mahmut Kabakçı **Gönüllü Emeği ve İş Hukuku,** İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları,2017.

Doğan, Sevil : "İş Hukukunda İşçinin Ara Dinlenmesi", **Marmara Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi,** C.26, S.2, 2020,s.1179-1202.

Doğru, Osman "İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi Uygulamasında Toplanma ve Örgütlenme Özgürlüğü". **TBB Dergisi.**S.64, 2006, s.39-69.

Dural, Mustafa ve Öğüz, Tufan Kişiler Hukuku, 16.Baskı, İstanbul:**Filiz Kitapevi**, 2015.

Dural, Mustafa ve Sarı, Suat :**Türk Özel Hukuku Temel Kavramlar ve Medeni Kanunun Başlangıç Hükümleri,** C.1, 10.Baskı, İstanbul: Filiz Kitabevi, 2015.

Dursun Ateş, Sevgi **İşverenin Yönetim Hakkı,** Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019.

Dütz,Wilhelm/ Thüsing, Gregor **Arbeitsrecht,** 25.,neu bearbeitete Auflage, München: Verlag C.H.Beck, 2020.

Ekmekçi, Ömer :"4857 Sayılı İş Kanununda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi", **Legal İSGHD,** C.1, S.2, 2004,s.367-382.

Ekmekçi, Ömer ve Yılmaz, Hilal :"Gönüllü Aşı Uygulaması Ve Çalışma Hayatına Etkileri", **Çimento İşveren Dergisi,** C.35, S.5, Eylül 2021, s.8-33.

Ekmekçi, Ömer ve Yiğit,Esra :**Bireysel İş Hukuku,** Güncellenmiş 4.Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022.

Ekonomi, Münir :**İş Hukuku, C. I, Ferdi İş Hukuku,** Yenilenmiş 3.Bası,No.18, İstanbul:İ.T.Ü.Yayınları, 1987.

Ekonomi, Münir :"Telafi Çalışması", **Legal İSGHD,** S.4, (2004), s.21-40.

Elbir, Halid Kemal :**İş Hukuku,** Yenilenmiş 9 uncu baskı, İstanbul: Filiz Kitabevi, 1987.

Ella, V.John **Employee Monitoring and Workplace Privacy Law", American Bar Association Section of Labor and Employment Law**, National Symposium on Technology in Labor&Employment Law, April 6,7 and 8, 2016, Washington, D.C

Engin, E.Murat :**Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren,** Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları:25, 1993.(Kıs.İşveren).

Engin, Murat "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı".**İÜHFM**. C.LXI, S.1-2,2003,s.313-326.

Erbaş, C.Gökhan "6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Elektronik Ortamda Gözetlenmesi", **Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi**. C.7, S.1, s.97-108, 2017.

Ercan Güven/Ufuk Aydın :**Bireysel İş Hukuku,** 6.Baskı, Eskişehir: Nisan Kitabevi, 2020.

Erdoğan, Canan :"Kişilik Hakkı Kapsamında İşçilerin İzlenmesi ve Gözetlenmesi", Ankara: Yetkin Yayınları, 2017. (Kıs.İzleme ve

Gözetleme).

Erdoğan, Canan ;"İşçilerin E-posta Hesaplarının İşveren Tarafından İncelenmesi Hakkındaki 24.03.2016 Tarihli ve 2013/4825 Başvuru Numaralı Anayasa Mahkemesi Kararı Üzerine".**Legal İSGHD**. S. 55, 2017,s.1352-1386.(Kıs.Anayasa Mahkemesi)

Erdoğan, Mustafa :"Demokratik Toplumda İfade Özgürlüğü:Özgürlükçü Bir Perspektif". **Liberal Düşünce**. S.24, 2001 s.8-13.

Eren, Fikret :**Borçlar Hukuku Özel Hükümler,** 2.Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları, 2015.

Ergin, Hediye : "İşyerinde Sigara İçme Yasağını İhlal Eden İşçinin İş Sözleşmesinin Feshi-Yargıtay 9.HD'nin 11.10.2010 Tarihli Kararının İncelenmesi".**Sicil İHD**. Sayı 25, 2012,s.104-112.

Ergin, Hediye : "İşyerinde Gönül İlişkisinin İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi", **Sicil İHD,** s.35, (Ağustos 2016), s67-81.

Erman, Hasan :**Medeni Hukuk Dersleri,** 6.Baskı, İstanbul: DER Yayınları, 2016.

Ernst, Stefan :" Der Arbeitgeber, die E-mail und das Internet,", **NZA,**2002.

Erol, Abdullah **Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku'nda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru,** Ankara:Seçkin Yayıncılık, 2020.

Erol, Abdullah **Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İşçi Benzeri Çalışan Kavramı,** Ankara: Gazi Kitabevi, 2021.

Ertaş, Kudret **Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu,** Ankara: Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, Yayın No:211,1982.

Ertürk, Şükran :**İş İlişkisinde Temel Haklar,** Ankara:

Seçkin Yayıncılık, 2002.

Esener, Turhan **:İş Hukuku**, Yeniden Gözden Geçirilmiş 3. Bası, Ankara: Sevinç Matbaası, 1978.

Esener, Turhan **:Hukuka Giriş,** Yeniden Gözden Geçirilmiş 15. Bası, İstanbul:Vedat Kitapçılık, 2015.

Etuk, Enefiok/Uzochukwu, Onwuachu **:"**An Android based Employee Tracking System", **International Journal of Computer Applications**. Volume 153, No.3, November 2016,s.26-32.

Eyrenci, Öner : "4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler", **Legal İSGHD**. C.1, S.1, 2004,s.15-56.

Eyrenci, Öner, Taşkent, Savaş ve Ulucan, Devrim **:Bireysel İş Hukuku,** Yenilenmiş 5.Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi,2014.

Friedman, Barry A./Reed, Lisa J. **:"Workplace Privacy: Employee Relations and Legal Implications of Monitoring Employee E-mail Use"**. Employee Responsibilities and Rights Journal.**Volume 19, Issue 2, 2007, s.75-83,**

Fuhlrott, Michael ve Oltmanns, Sönke :"Social Media im Arbeitsverhältnis – Der schmale Grat zwischen Meinungsfreiheit und Pflichtverletzung". **NZA**. 2016,785-791.

Gökrem, Levent ve Bozuklu, Mehmet :"Nesnelerin İnterneti: Yapılan Çalışmalar ve Ülkemizdeki Mevcut Durum".**Gaziosmanpaşa Bilimsel Araştırma Dergisi**. S.13, 2016, s.47-68.

Göktaş, Seracettin :"Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Özel Yaşamına Saygı Borcu", **Anayasa Yargısı,** C.38, S.2, 2021, s.1-55.

Göpfert Burkard, Elena Wilke ve Gleiss Lutz, "Facebook-Aktivitäten als Kündigungsgrund".**ArbRAktuell**.Heft 7, 2011,s.159-161.

Gözler, Kemal :"Sigara İçme Özgürlüğü ve Sınırları Özgürlüklerin Sınırlandırılması Problemleri

Açısından Sigara Yasağı". **Ankara Barosu Dergisi**, S.1, 1990,s.31-67.

Grimm, Detlef ve Schiefer, Jennifer :"Videoüberwachung am Arbeitsplatz", **Recht der Arbeit,** Heft 6, 2009, s.329-344.

Gülçay, Hakan "Sosyal Medyanın İletişim Alanlarındaki Etkileri", **Hukukun Gençleri Sempozyumları Dizisi-7 Sosyal Medya ve Gündelik Hayata Etkisi**, s.1-10. ,http://www.umut.org.tr/userfiles/files/Hakan%20G%C3%BCl%C3%A7ay.pdf (E.T.29.10.2020)

Günay, Cevdet İlhan **:İş Kanunu Şerhi,** 1.Cilt, Genişletilmiş 4.Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları,2015.

Günay, Cevdet İlhan :"Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı", **Sicil İHD,** S.20, 2010, s.28-50.

Gürzümar, Osman Berat **Franchise Sözleşmeleri,** İstanbul: Beta Yayınları, 1995.

Güven, Ercan ve Aydın, Ufuk **:Bireysel İş Hukuku,** Genişletilmiş Güncellenmiş, 6.Baskı, Eskişehir: Nisan Kitabevi, 2020.

Güven, Ercan ve Aydın,Ufuk : "İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren Vekili", **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.14, S.1,1998,s.465-486.

Güzel Ali ve Heper Hande :"Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi", **Çalışma ve Toplum Dergisi,** S.52, 2017/1,s.11-58.

Güzel, Ali "Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin Işığında Hizmet Sözleşmesinin "Intuitus Personae" Niteliği Üzerinde Yeniden Düşünmek", **Prof. Dr. Halid Kemal Elbir'e Armağan,** İstanbul: İstanbul

Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, 1996, s.167-195.(Kıs.Intuitus Personae)

Güzel, Ali "İş Hukukunda "Yetki" ve "Özgürlük",İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayısı Cilt:15 Sayı:1, Ankara: Seçkin Yayınevi, 2016, s.93-126.(Kıs.Yetki).

Güzel, Ali :"İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları", **Çalışma ve Toplum,** S.1, 2004/1, s.31-65.

Güzel, Ali : "İş Hukukunda "Yetki" ve "Özgürlük"", **Prof.Dr.Turhan Esener'e Armağan**.**İKÜHFD**. C.15, Özel Sayı, Ocak 2016,s.93-126.(Kıs.Yetki ve Özgürlük)

Güzel, Ali "Fabrikadan İnternet'e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme". **Kamu-İş**. C.4, S. 2, 1997, s.83-126.(Kıs.Bağımlılık)

Güzel, Ali :"İş Hukukunda "Yetki" ve "Sözleşme" , **Prof.Dr.Fevzi Demir'e Armağan**, İstanbul: Legal Kitapevi, 2016,s.151-201.(Kıs.Yetki ve Sözleşme)

Güzel, Ali ve Ugan Çatalkaya, Deniz :"İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları" (Karar İncelemesi), **Çalışma ve Toplum,** 34 (3), (2012), s.157-188.

Hakeri, Hakan **:Ceza Hukuku,** Genel Hükümler/Temel Bilgiler, 18.Baskı, Ankara: Astana Yayınları, Eylül 2020.

Hatemi, Hüseyin :**Medeni Hukuk'a Giriş,** Gözden Geçirilmiş 10.Bası, İstanbul: Onikilevha, 2021.

Hekimler, Alpay : Schleswing Holstein Eyalet İş Mahkemesi, 27.06.2006, 5 Sa 49/06, **Çalışma ve Toplum Dergisi.** S.12, 2007/1, s.363-364

Helvacı, Serap **:Gerçek Kişiler,** 8. Bası, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2017.

Helvacı, Serap ve Erlüle, Fulya **:Medeni Hukuk,** 7.Bası, Güncellenmiş Yeni Basısı,İstanbul:Legal Yayıncılık, 2021.

Heper, Hande **:İş İlişkisinde İşçinin İradesi,** Ankara: Seçkin Yayıncılık,2022.

Hozar, Nağme N. :Özel Amaçla İnternet ve E-Posta Kullanımının İş İlişkisine Etkisi, **Sicil İHD**, S.7, 2007, s.199-207.(Kıs.İnternet ve E-Posta Kullanımı)

Huth,, Carly L. "The insider threat and employee privacy: An overview of recent case law", **Computer Law&Security Review,**29, 2013,s.368-381.

İnan Zorel, Fulden "İş Etiğinin Yeni Kurallarından Biri Olarak Çalışanların Sosyal Medya Kullanımı". **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, C.9, S.42, Şubat 2016, s.1531-1539.

İren, Ertan : "İşyeri Etik Kuralları", **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 17, Sayı 2, 2009, s.73-81.

Juels, Ari :"RFID Security and Privacy: A Research Survey",**IEEE Journal on Selected Areas in Communications**, Volume 24, No.2, s.381-394, February 2006.

Kabakcı, Mahmut **:Geçerli Fesih Nedeni Olarak Yetersiz (Kötü ve Eksik) İş Görme,** İstanbul: Beta Basım,2012.

Kabakcı, Mahmut : "Geçerli Nedene/Sendika ile Yapılan Protokole Dayanan Ücretsiz İzin Uygulamasının İşçi Tarafından Reddi, **Sicil İHD**, Sayı 23, 2011,s.111-127.(Kıs.Ücretsiz İzin).

Kabakcı, Mahmut ve Baysal, Ulaş : "İşçilerin İş Sözleşmeleri Haklarında Çok Sayıda İcra Takibi Bulunması Nedeniyle Feshedilebilir mi?-Bir Kamu İktisadi Teşebbüsünün Konuyla İlgili Genelgesi Üzerine Değerlendirme". **Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan**, **İÜHFM**. C. LXXIV, Özel Sayı, 2016, s.465-479.

Kabakçı, Mahmut :"İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri". **TBBD**. S. 86,2009,s.249-267.(Kıs.İş Sağlığı ve

Güvenliği).

Kaboğlu, İbrahim Ö. :**Anayasa Hukuku Dersleri** (Genel Esaslar), 12. Baskı, İstanbul: Legal Yayınevi, 2017.

Kaboğlu, İbrahim Ö. :**Özgürlükler Hukuku,** 7. Baskı, İstanbul: İmge Kitapevi, 2013.

Kandemir, Murat **:İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma**, İstanbul:Legal Yayıncılık, 2011.

Kaplan, Emine Tuncay "İş Hukukunda Kişilik Haklarının Özellikle Bilgisayarda Toplanan Bilgilere Karşı Korunması".**Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**. C.52, S. 1, 1997,s.367-386.(Kıs.Bilgisayar)

Kaplan, Emine Tuncay "Mukayeselı İş Hukukunda İşçinin Kişilik Haklarının Bilgisayarda Korunan Bilgilere (Verilere) Karşı Korunması".**Kamu İş.** Cilt 4 Sayı 4, 1999,s.51-64.(Kıs.Mukayeseli)

Kaplan, Emine Tuncay Senyen :**Bireysel İş Hukuku,** Yenilenmiş 11.Baskı, Ankara: Gazi Kitapevi, 2020.

Kaplan, Emine Tuncay Senyen "İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı".**TBBD**. Özel Sayı, 2017, s.225-268. (Kıs.Eşitlik)

Kar, Bektaş :**Deniz İş Hukuku,** Ankara:Yetkin Yayınları,2014 (Kıs.Deniz)

Kar, Bektaş "İşçinin İfade Özgürlüğü ve İş Sözleşmesine Yansıması". **Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi**. Ankara: Seçkin, 2021, s.173-183.(Kıs.İfade Özgürlüğü)

Karademir, Artür "İşyerinde İnternetin Özel Amaçla Kullanımı ve İşverence Gözetlenmesi", **Terazi Hukuk Dergisi,** C.10, S.112, Aralık 2015,s.56-64.(Kıs.İnternet)

Karagöz, Veli "İş Hukukunda Ayrımcılık Tazminatı". **Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C. 5, S.1,2012, s.57-76.

Karayalçın, Yaşar :**Ticaret Hukuku II. Şirketler Hukuku,**

Ankara: Sevinç Matbaası, 2.Baskı, 1972.

Kaupins, Gundars ve Coco, Malcolm :"Perceptions of Internet-of-Things Survelliance by Human Resource Managers"**, S.A.M. Advanced Management Journal**, Vol.82.Issue 2, s.53-68, Spring 2017.

Kaya, Pir Ali **:Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi**, Bursa: Dora Yayıncılık, 2009.

Keser, Hakan : "İşçi Davranışları Kapsamında İşçinin Talimatlara Aykırı Bilgisayar, İnternet ve Cep Telefonu Kullanımı Sebebi İle İş Sözleşmesinin İşverence Feshedilmesi". **Legal İSGHD**. S.62,2019,s.445-490.(Kıs.İnternet ve Cep Telefonu Kullanımı).

Kılıçoğlu, Ahmet **:Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Yeni Borçlar Kanunu'na Göre Hazırlanmış,** 16.Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi, 2012.

Kılıçoğlu, Mustafa ve Şenocak, Kemal **:İş Güvencesi Hukuku,** İstanbul: Legal Yayınevi, 2007.

Kılıçoğlu, Mustafa ve Şenocak, Kemal **:İş Kanunu Şerhi**, Cilt 1, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2008.

Kırca, Çiğdem **:Franchise Sözleşmesi,** Ankara:Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, 1997.

Kiel, Heinrich/Lunk,Stefan/Oetker,Hartmut :**Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht**, Band 1: Individualarbeitsrecht I, 5.Auflage 2021.

Kizza, Joseph Migga/Ssanyu, Jackline **:Electronic Monitoring in the Workplace: Controversies and Solution,** (Ed. John Weckert), Idea Group Publishing, 2005, s.1-18.

Koç, Sedef **:Şirket Gruplarında İş İlişkileri,** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi SBE.İstanbul,

2003.

Köseoğlu, Ali :"Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri", **Prof.Dr.Sarper Süzek'e Armağan,** C.1,İstanbul: Beta Yayınları, 2011, s.969-1025.

Kramer, Stefan :"Internetnutzung als Kündigungsgrund". **NZA**.Heft 9, 2004, s.457-464.

Kramer, Stefan (Hrsg.) **IT-Arbeitsrecht,** 2.Auflage, 2019.

Krieger, Steffen, Tanja Rudnik ve Alberto Povedano Peramato :"Homeoffice und Mobile Office in der Corona-Krise".**NZA**. 2020, s.473-480.

Kudel, Ian/Huang, Joanna C./Ganguly Rahul :"Impact on Obesity on Work Productivity in Different US Occupations", **Journal of Occupational and Environmental Medicine,** V. 60, Number 1, (January 2018), s.6-11.

Kurt, Resul **Koronavirüs (COVID-19) Sürecinde İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku,** Ankara: Seçkin, 2021.

Kuşku, Çisem :"İşverenin, İşçinin İnternet ve E-Posta Kullanımına Müdahalesi ve İşçinin Kişilik Hakları",Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE. İstanbul, 2008.

Lee, Laurie Thomas :"Watch Your E-mail-Employee E-Mail Monitoring and Privacy Law in the Age of the Electronic Sweatshop". **The John Marshall Law Review**. Vol.28, Issue 1, ,Fall 1994, s.139-177.

Levinson, Ariana R. :"Workplace Privacy and Monitoring: The Quest for Balanced Interests".**Cleveland State Law Review.**Vol.59, Issue 3, 2011, s.377-398.

Lickey, Nolan C., Gregory R. Berry, Karen S. Whelan-Berry :"Responding to Workplace Romance: A Proactive and Pragmatic Approach"**. The Journal of Business Inquiry.** Volume 8, No.1, 2009,s.100-119

Lindenberg, Christin :"Zum Umfang des Mitbestimmungsrechts s gemäß §87 Abs. 1 Nr.6 BetrVG". **Bucerius Law Journal**. Heft 1/2019, Seiten 1-56,

13.Jahrgang, Mai 2019,s.17-24.

Macdonald, A C Lynda — **Tolley's Managing Email & Internet Use,** 2nd Edition, LexisNexis, 2004.

Manav, A. Eda — "İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması". **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.**C.XIX, S.2, 2015, s.95-136.

McAllister, Marc Chase — "Gps And Cell Phone Tracking Of Employees".**Florida Law Review.**Vol.70, Issue 6, 2018, s.1265-1317.

Mengel, Anja — :**Compliance und Arbeitsrecht**, Verlag C.H.Beck München, 2009.

Metin, Yüksel — "Temel Hakların Sınırlandırılması ve Ölçülülük: Ölçülülük ilkesi Evrensel Bir Anayasal İlke Midir?". **Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. C.7, S.1, 2017,s.1-74.

Mignin, Robert J., Bart A. Lazar ve Josh M.Friedman — "İşyerinde Özel Yaşama İlişkin Sorunlar: 11 Eylül Sonrası Bakış Açısı", Çev. K.Ahmet Sevimli, **A.Can Tuncay'a Armağan,** İstanbul: Legal Yayıncılık, 2005,s.361-383.

Miorandi, Daniele/Sicari, Sabrina/De Pellegrini,Francesco/Chlamtac,Imrich — "Internet of things: Vision, applications and research challenges"**. Ad Hoc Networks**. Volume 10, Issue 7, September 2012,s.1497-1516.

Moll, Wilhelm — :Münchener Anwalts Handbuch Arbeitsrecht, C.H.Beck, 5.,überarbeietete und erweiterte Auflage, 2021.(Kıs.MAH ArbR/Bearbeiter)

Mollamahmutoğlu, Hamdi — "İş Hukukunda İşçinin Sözleşmeden Doğan Sorumluluğu ve Sınırlandırılması Yönünden Bir Yaklaşım (1)".**Yargıtay Dergisi**. C.13, S.1-2, Ocak-Nisan 1987,s.114-122.

Mollamahmutoğlu, Hamdi — "İş Hukukunda İşçinin Sözleşmeden Doğan Sorumluluğu ve Sınırlandırılması Yönünden Bir Yaklaşım (II)".**Yargıtay Dergisi**. C.13 S.3, Temmuz 1987, s.279-

287.(Kıs.Yaklaşım II)

Mollamahmutoğlu, Hamdi — "4857 sayılı Yeni İş Kanununun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler", **Kamu-İş,** C.7, S.4, 2004, s.1-37.

Mollamahmutoğlu,Hamdi, Astarlı,Muhittin ve Baysal, Ulaş — **:İş Hukuku,** Güncellenmiş 7.Baskı, Ankara: LYKEION Yayıncılık, 2022.

Mollamahmutoğlu, Hamdi ve Astarlı, Muhittin — "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerin İncelenmesi, **Prof.Dr.Sarper Süzek'e Armağan**,C.1,İstanbul: Beta Yayınları, 2011,s.595-622.

Moreira, Teresa Coelho — "The Protection of Workers' Personel Data and the Surveillance by RFID in Portugal".**GSTF International Journal of Law and Social Sciences**. Volume 3, No.1, October 2013, s.104-107

Moreira, Teresa Coelho — "The Worker's Privacy and the Electronic Control"**. GSTF International Journal of Law and Social Sciences**. Volume 2, No.1, December 2012, s.8-11.

Moussa, Mahmoud — "Monitoring Employee Behaviour Through the Use of Technology and Issues of Employee Privacy in America". **Sage Open 2**.Volume 5, No.2, April-June 2015, s.1-13.

Mülayim, Baki Oğuz — :"İş Sözleşmesine Disiplin Kurulu Kararı ile Son Verilmesi", **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi,** Yıl.12, S.46, (Nisan 2021), s.327-354.

Müller, Knut ve Ahrendt, Tizian — "Arbeitsrechtliche Impfpflicht für jedermann oder Gleichbehandlung für alle?". **Arbeitsrecht Aktuell**. Heft 12, 2021, s.309-312.

Narmanlıoğlu, Ünal — :**İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I,** Yeni Mevzuata Göre Gözden Geçirilmiş 4.Baskı, İstanbul:Beta Yayınevi, 2012.

Narmanlıoğlu, Ünal — "İşverenin Emir ve Talimat Verme Yetkisinin Geçici Süre ile Sınırlı Olarak Başkasına Devredilmesi (Ödünç İş İlişkisi)", **Sicil İHD,** Yıl 6, S.23,s.15-21.

Narmanlıoğlu, Ünal "Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinden Doğan Sorumluluklar", **Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Vefa Toplantıları II,Prof.Dr.Nuri Çelik'e Saygı",** İstanbul: Legal Yayınevi, 2008,s.53-74.

Nazlı, Seçkin "İş Kanunu'nda Düzenlenen Eşit Davranma İlkesi ve Uygulama Sorunları Üzerine Değerlendirmeler". **Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan. İÜHFM**. Cilt 74, Özel Sayı,2016, s.571-586.

Nuray Gökçek Karaca **:Gazetecinin Basın İş Kanunu'ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları,** İstanbul; Legal Yayınevi, 2010.

Oberwetter, Christian :"Arbeitnehmerrechte bei Lidl, Aldi & Co.", **NZA,** Heft 11, s.609-613.

Odaman, Serkan **İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı,** Ankara: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, 2003.

Odaman, Serkan "Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi Uygulaması", **Sicil İHD**, Ocak 2017, S.36, s.41-61.(Kıs.Ödünç İş İlişkisi)

Oğuz, Özgür : :"COVID-19 Tedbirleri Kapsamında Aşı Yaptırmama ve Maske Takmama Bir Fesih Sebebi midir?".**Legal İSHGD**. C.18, S.70, 2021, s. 545-568.

Oğuz, Özgür : :"Yargıtay Kararları Işığında İş Sözleşmesinin İşçinin Sosyal Medya Kullanımı Nedeniyle İşveren Tarafından Feshi", **Legal İSGHD,** S.76, C.19, 2022, s.1177-1204. (Kıs. Sosyal Medya Kullanımı).

Oğuzman, M. Kemal, Seliçi, Özer ve Oktay Özdemir, Saibe **:Kişiler Hukuku Gerçek ve Tüzel Kişiler,** Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 17.Bası, Filiz Kitapevi, İstanbul, 2018.

Oğuzman, M.Kemal **Hizmet "İş" Akdinin Feshi,** İstanbul: İsmail Akgün Matbaası, 1955.

Oğuzman, M.Kemal ve Barlas Nami **Medeni Hukuk Dersleri, Giriş-Kaynaklar-Temel Kavramlar,** 21.Basım, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2015.

Oğuzman, M.Kemal: "İşyerinden Çıkarken İşçilerin Üzerlerinin Aranması", **Kubalı'ya Armağan,** İstanbul Üniversitesi.Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi, Yıl 8, S.11, 1974,s.533-538.

Okur, Zeki **:İş Hukuku'nda Elektronik Gözetleme,** İstanbul: Legal Yayıncılık, 2013.

Okur, Zeki : "Türk İş Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı". **İş Dünyası ve Hukuk**, **Prof.Dr.Tankut Centel'e Armağan.** İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, No:5006/720,2011, s.368-408.(Kıs.Kişisel Veri).

Okur, Zeki :İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnternet'i Özel Amaçlı Kullanımının İş İlişkisine Etkisi**.Kamu-İş**. C.8, S.2,2005.s.47-75.(Kıs.Özel Amaçlı Kullanım).

Okur, Zeki : "Yeni Teknoloji ve İş Hukuku**". Çimento İşveren Dergisi**. S.3, C.20, Mayıs 2006, s.4-19. (Kıs. Yeni Teknoloji).

Okur, Zeki : "İş Hukukunda İşçinin Düşünceyi Açıklama Özgürlüğü", **Kamu-İş,** C.8,S.4, 2006, s.41-81(Kıs.Düşünce)

Okur,Zeki "İş Hukuku'nda İşçinin Sigara İçme Özgürlüğü ve Sınırları". **Kamu İş**. C.10, S.2, 2008, s.1-32.

Oysal, Yusuf, Polat, Hüseyin, Akınlar, Cüneyt ve Şora, Efnan **Güvenlik Sistemleri,** Editör:Yusuf Oysal, T.C.Anadolu Üniversitesi Yayını No:2489, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1460, 2012.

Öktem Songu, Sezgi : "İşçinin İfade Özgürlüğü", **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2016 Yılı Toplantıları: İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 21. Toplantısı**, 03-04 Haziran

2016, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2018,s.120-162.(Kıs.İfade Özgürlüğü).

Öktem Songu, Sezgi : "İşçilerin İşyerinde Özel Amaçlı İnternet ve E-Posta Kullanımına İşverenin Müdahalesi Üzerine Bir Değerlendirme", **Prof.Dr.Sarper Süzek'e Armağan**, C.1, İstanbul: Beta Yayınları, 2011, s.1057-1098. (Özel Amaçlı).

Öktem Songu, Sezgi : "Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları", **DEÜHFD**, C.15, Özel Sayı, 2013,s.609-650.(Kıs.Yansımaları)

Özbey, Özcan : "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Işığında İfade Özgürlüğü Kısıtlamaları", **TBBD,** S.106,2013,s.41-92.

Özdemir, Erdem : "Ücret Artışında Eşitlik ve Adalet", **Legal İSGHD**, C.2,S.5,2005,s.252-263.

Özdemir, Erdem :"İşyerinde Cinsel Taciz", **Çalışma ve Toplum,** C.11, S.4, 2006, s.83-96.

Özdemir, Hayrunnisa :**Elektronik Haberleşme Alanında Kişisel Verilerin Özel Hukuk Hükümlerine Göre Korunması,** Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2009.

Özdemir, Hayrunnisa "İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması", **Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** Cilt XIV, Sayı:1-2,2010.s.231-270.

Özer, Hatice Duygu :"Pandemi Sürecinde Artan Tehlike: İşyerinde Siber Zorbalık", Selçuk Hukuk Kongresi 2020, Özel Hukuk Tebliğleri Tam Metin Kitabı, Ed. Alper Uyumaz, Mehmet Akçaal, Ebru Tüzemen Atik, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2020,s.133-152.

Özkaraca, Ercüment :"Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi", **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku2016 Yılı Toplantıları**: **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 21. Toplantısı**, 03-04 Haziran 2016, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2018, s.53-102.

Özkaraca, Ercüment :"6356 Sayılı Kanun Anlamında İşveren Vekili", **Tekstil İşveren Hukuk Eki,** no.140, Nisan 2022, s.2-8.

Özsunay, Ergun **:Gerçek Kişilerin Hukuki Durumu,** Der Yayınları, 5. Baskı, İstanbul, 1982.

Öztan, Bilge **:Medeni Hukuk'un Temel Kavramları,** 31. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları, 2014.

Öztürk, Berna :"Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulan Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinde Tarafların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri", **İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II,** Editör: Prof.Dr.Kübra Doğan Yenisey ve Arş.Gör.Seda Ergüneş Emrağ, İstanbul:Beta Basım, 2017, s.207-256.

Popescul, Daniela ve Georgescu, Mircea :Internet of Things-Some Ethical Issues**,** The **USV Annals of Economics and Public Administration**, Volume 13, Issue 2(18), 2013, s.208-214,

Quinn, Michael J. **Ethics for the information age,** 6.Edition, Bostonn, MA:Pearson, 2015.

Radio-Frequency Identification (RFID), A Focus on Information Security and Privacy, OECD Dijital Economy Papers No.138, OECD Publishing, Paris, 2008.

Roberts, Simon:

"A Short History of Social Security Coordination", **50 Years of Social Security Coordination Past-Present-Future,** Ed. Yves Jorens, Publications Office of the European Union, Spain, 2010.

Rodriguez,Dario A. :"Chipping at Work: Privacy Concerns

Related to the Use of Body Microchip ("RFID") Implants in the Employer-Employee Context"**,Iowa Law Review**, Volume 104, Issue 3,March 2019, s.1581-1611.

Rothstein, Mark A., Parmet, Wendy E ve Reiss, Dorit Rubinstein :"Employer-Mandated Vaccination for COVID-19 ", **American Journal of Public Health,** June 2021,s.1061-1064.

Sağlam, Fazıl **Türkiye Barolar Birliği İnsan Hakları Merkezi İnsan Hakları Raporu,** Türkiye Barolar Birliği Yayınları: 235, 2013.

Saltık, Ahmet :"İşçi Beslenmesi" , **Beslenme ve Diyet Dergisi,** C.24, S.1, 1995, s.123-142.

Samur, Gülhan :"İşçi ve İş Veriminin Geliştirilmesinde Beslenmenin Önemi", **Kamu-İş**, C.7, S.1, 2002, s.39-45.

Sarı, Ayşegül **İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Nedenlerle Feshi,** Ankara: Seçkin Yayıncılık,2019.

Savaş Kutsal, F.Burcu ve Kolan, Şelen :"Paylaşmadan Önce Dikkat!İşçilerin İşyeri Dışında Sosyal Medya Kullanımları Üzerine Hukuki Bir Değerlendirme", **Legal İSGHD**, S.62,2019,s.491-562.(Kıs.Sosyal Medya Kullanımları).

Savaş Kutsal,F.Burcu : "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Yükümlülükleri İle Bu Yükümlülüklere Aykırı Davranışlarına Bağlanan Yaptırımlar", **Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 11, Sayı 143-144, Temmuz-Ağustos 2016, s.93-125. (Kıs. İş Sağlığı ve Güvenliği).

Savaş, F.Burcu "İş Hukukunda Siber Gözetim", **Çalışma ve Toplum**,S.22, 2009/3,s.97-132. (Kıs.Siber Gözetim)

Schaub,Günter/Ahrendt, Martina/Koch,Ulrich/Linck,Rüdiger/Rinck , Ursula/Treber,Jürgen/Vogelsang,Hinrich :**Arbeitsrechts Handbuch**, Systematische Darstellung und Nachschlagewerk für die Praxis, 19.Auflage, 2021.

Selek Öz, Cihan — "4857 Sayılı İş Kanunu Döneminde İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri", **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.21,S.5-6, 2008, s.18-30.

Selmi, Michael — "Privacy for the Working Class: Public Work and Private Lives", **Louisiana Law Review**, Volume 66, Number 4, Summer 2006, s.1035-1056.

Sengupta, Arijit, Schiller, Shu ve Wang, Licai — "Saving Lives: The Case of RFID-Based Personnel Tracking in a Chinese Coal Mine", **Production and Inventory Management Journal**, Volume 45, No.1, April 2009, s.44-55.

Sevimli, K.Ahmet — **İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları,** İstanbul: Legal Yayınevi, 2006.

Sevimli, K.Ahmet — "Kısmi Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Dinlenme Hakkı", **İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II**, Ed.Kübra Doğan Yenisey, Seda Ergüneş Emrağ, İstanbul: Beta, 2018, s.89-135.

Sevimli, K.Ahmet — : "İşyerinde İzleme ve Gözetleme Uygulamaları", **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2008 YılıToplantıları**, Galatasaray Üniversitesi Ortaköy Kampüsü, 12. Toplantı Notları, 06-07.06.2008, İstanbul Barosu Yayınları, 2009, s.135-179.(Kıs.İzleme ve Gözetleme).

Sevimli, K.Ahmet — **:"**İşçinin Özel Yaşamı Bağlamında İşçi-İşveren İlişkisi", **Sicil IHD,** Sayı 10, 2008, s.53-79.(Kıs.Özel Yaşam)

Smith,William P. ve Tabak,Filiz — "Monitoring Employee E-mails: Is There Any Room for Privacy?",**Academy of Management Perspectives**, , Vol. 23, Issue 4, Nov2009, s.33-48.

Solove, Daniel J. — : "Conceptualizing Privacy", **California Law Review**, Vol.90,No.4,2002,s.1087-1155.

Soyer, M.Polat — :"4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve

Sonuçları", **Sicil İHD,** S.1, Mart 2006,s.16-28.

Soysal, Tamer : "Elektronik Posta Yoluyla Kişilik Haklarına Müdahaleden Doğan Hukuki Sorumluluk", **Ankara Barosu Dergisi**, Yıl 65, Sayı 1, Kış 2007, s.144-167.

Spielberger, Marc :"Kündigung wegen außerdienstlichen Verhaltens", **ArbRAktuell,** Heft 13/14, 2019, s.319-348.

Sur, Melda "İşverenin Yönetim Hakkının Çağdaş Sınırlamaları ve Sosyal Diyalog", **Prof.Dr.Turhan Esener III.İş Hukuku Uluslararası Kongresi,** Ankara: Seçkin, 19-21 Nisan 2018, s.25-53.(Kıs.Yönetim Hakkı)

Sur, Melda :"İşverenin Yönetim Hakkının Çağdaş Sınırlamaları ve Sosyal Diyalog", **Prof.Dr.Durmuş TEZCAN'a Armağan, DEÜHFD**, C.21, Özel Sayı, 2019,s.2281-2308.

Sura, Stephan :"Die jüngere Rechtsprechung zu Verboten religiöser und weltanschaulicher Zeichen und Kleidung am Arbeitsplatz", **NZA-Rechtsprechungs- Report,** Heft 2, 2023, s.57-65.

Sümer, Haluk Hadi :**İş Hukuku Uygulamaları,** 7.Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019.

Sümer, Haluk Hadi :"İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru",**Sicil İHD**, Sayı 19, Eylül 2010, ,s.63-73.

Sümer, Haluk Hadi :**İş Hukuku,** Gözden Geçirilmiş 25.Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020.

Süzek, Sarper **:İş Güvenliği Hukuku,** Ankara: İş Güvenliği Hukuku, 1985

Süzek, Sarper :İş Hukuku, 19.Baskı, İstanbul: Beta Basım, 2020.

Süzek, Sarper :"Alt İşveren İlişkisinin Kurulması", **Legal İSGHD,** S.25, 2010, s.11-30.

Süzek, Sarper : "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları", **Sicil İHD**, Aralık 2011,s.5-12.(Kıs.Genel İş Koşulları).

Süzek, Sarper :"İş Hukukunda Disiplin Cezaları", **Çalışma ve Toplum Dergisi,** S.28, (2011/1),s.9-18.(Kıs.Disiplin).

Süzek, Sarper : "İş Denetimi ve İş Hukuku Yaptırımları", **Prof.Dr.Metin Günday Armağanı**, Cilt II, Ankara:Atılım Üniversitesi Yayınları, 2020,s.1291-1320.(Kıs.Yaptırım)

Süzek, Sarper :"Değişiklik Feshi", **TİSK Akademi**, 2006/1,s.7-29.(Kıs.Değişiklik Feshi).

Süzek,Sarper "İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları", **Prof.Dr.Metin Kutal'a Armağan**, Ankara: Mavi Ofset, 1998,s.225-232. (Kıs.Yönetim).

Şahlanan, Fevzi :"İşyerinde İşverence Sağlanan Bilgisayarı İşle İlgisi Olmayacak Şekilde Kullanma-Haklı Fesih", Karar İncelemesi, **Tekstil İşveren,** S.383, Mart 2012,s.2-4.

Şakar, Müjdat **:Basın İş Hukuku,** Beta Basım, 2002.

Şalap, Oya Kaniye **: "**Çalışma yaşamında kuşaklar: Kuşakların iş ve özel yaşam dengesine ilişkin yaklaşımları", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, 2016.

Tanör, Bülent :**Siyasi Düşünce Hürriyeti ve 1961 Türk Anayasası,** İstanbul: Öncü Kitabevi, 1969.

Tanör, Bülent ve Yüzbaşıoğlu, Necmi :**1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku,** 12.Bası, İstanbul: Beta Basım, 2012.

Taşkent, Savaş :**İşverenin Yönetim Hakkı**, İstanbul: İTÜ İşletme Mühendisliği Fakültesi, 1981.

Taşkın, Ahmet :"İş Hukuku Açısından İşletmelerde Disiplin Sistemi ve Uygulaması", **Sicil İHD**, S.25, (Mart 2012), s.60-91.

Thüsing, Gregor	"Data Protection in the Employment Relationship - The German View", **Protection of Employees' Personal Information and Privacy, JILPT Report,** No.14, 2014,s. 5-30.
TİSK	"Türkiye'de İş ve İşçi Bulma Hizmetlerinin Çağdaş Bir Yapıya Kavuşturulması ve Özel İstihdam Büroları", **İşveren Dergisi,** Mart-Nisan,2000, C.38, S.7,s.5-8.
Tokol, Aysen	:"Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir Mi?" ,**İş,Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt 5, Sayı 1, 2003,http://www.isguc.org/?p=makale&id=18&cilt=5&sayi=1&yil=2003, (01.10.2020).
Trager, Robert ve Dickerson,Donna L.	:**Yirmibirinci Yüzyılda İfade Hürriyeti,** Çeviren A.Nuri Yurdusev, Ankara:Liberal Düşünce Topluluğu, 2003.
Tulukçu, Binnur	"Ara Dinlenmesinde Yapılan Çalışmanın Ücretlendirilmesi", **Sicil İHD,** Sayı 27,2012, s.93-103.
Tuncay Kaplan, Emine	: "Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması", **Sicil İHD**, Aralık 2011,s.40-53.(Kıs.Kişilik Hakları).
Tuncay, A.Can	:**Hukuki Yönden Basında İşçi-İşveren İlişkileri,** İstanbul:Evrim Basım-Yayım-Dağıtım,1989.(Kıs.Basın)
Tuncay, A.Can	:**İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi,** İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, 1982. (Kıs.Eşit Davranma).
Tuncay, Can	:"İşçinin Sadakat (Bağlılık) Yükümlülüğü", **Prof.Dr.Hayri Domaniç'e 80.Yaş Günü Armağanı**, C.II,İstanbul: Beta Yayınevi,2001,s.(Kıs.Sadakat)
Tunçomağ, Kenan ve Centel, Tankut	:**İş Hukukunun Esasları,** Yenilenmiş ve Gözden Geçirilmiş 9.Bası, İstanbul: Beta Yayınevi, 2018.
Uckelmann,Dieter/Harrison,Mark/Michahelles,Florian	**An Architectural Approach Towards the Future Internet of Things,** (Ed.Dieter

Uckelmann, Mark Harrison, Florian Michahelles), Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 2011, s.1-24.

Ulucan, Devrim "Günümüzdeki Mal ve Hizmet Üretim Modellerinin İş Süreleri Üzerindeki Etkisi, Esnek Çalışma Süreleri İle İlgili Bazı Düşünceler", **Sicil İHD,** S.7, Eylül 2007,s.5-10.

Uluç, Güliz ve Süslü,Bilal "Örnek Yargı Kararlarıyla Sosyal Medya Hukuku", **Mehmet Akif Ersoy Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 8, Sayı 17, 2016,s.337-353.

Ulusoy, Ali **:İdari Yaptırımlar,** İstanbul: On iki Levha Yayıncılık, 2013.

Uncular, Selen **:İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması,** 2.Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık,2018.

Urhanoğlu Cengiz, İştar :"4857 Sayılı İş Kanununa Göre Çocuk ve Gençlerin İş Sözleşmesi Ehliyetlerinin Sınırlandırılmasına Yönelik Düzenlemeler", **TBBD**, S.98, 2012,s.203-230.

Uyaroğlu, Osman :"*İşyerinde Özel Amaçla İnternet Kullanımının İş Sözleşmesine Etkisi"***, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi,** Yıl.12, S.46, (Nisan 2021), s.301-326.

Uygur, Turgut **:6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi,** Cilt II, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2012.

Uyumaz, Alper :"Öğreti ve Yargıtay Kararları Işığında İş Sözleşmesi ve İstisna Sözleşmesinin Ayrıştırılması", **Prof. Dr. Saim Üstündağ'a Armağan**, Ankara 2009, s. 501-530.

Ünal Adınır, Canan :"COVID-19 Aşısının İş İlişkilerine Etkileri", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi,** C.27, S.1, 2021,s.693-715.

Üner, Mete Han ve İlkay Yılmaz :"İşçi Beslenmesi, İş Kazaları ve Üretkenlik İlişkisinin İncelenmesi", **Haliç Üniversitesi**

Sağlık Bilimleri Dergisi,C.3, S.3, 2020, s.169-179.

Üstündağ, Alp **:** "Radyo Frekanslı Tanıma (RFID) Teknolojisinin Tedarik Zinciri Üzerindeki Etkileri", Yayınlanmamış Doktora Tezi,İstanbul Teknik Üniversitesi FBE,İstanbul, 2008.

Walker, Wolf-Dietrich :"Alman Hukukunda Cebri İcrada Temel Hakların İhlali ve Korunması", **Medeni Usul ve İcra-İflas Hukukçuları Toplantısı-VII, Doçent.Dr.Haluk Konuralp'in Anısına,** Yayına Hazırlayan Doç.Dr.Murat Atak, Türkiye Barolar Birliği Yayınları:163,s.156-180.

Waltermann, Raimund **:Arbeitsrecht,** 19.,neu bearbeitete Auflage, München: Verlag Franz Vahlen, 2018.

Wasbin, Joshua Z. **:"**Examining the Legality of Employee Microchipping Under the Lens of the Transhumanistic Proactionary Principle", **Washington University Jurisprudence Review**, Volume 11, Issue 2, 2019, s.401-425.

Williams, Allison B :"Managing Cubicle Cupids: Employer's Guide to Handling Office Romance", **The National Law Review**, https://www.natlawreview.com/article/managing-cubicle-cupids-employer-s-guide-to-handling-office-romance **(E.T.10.10.2020).**

Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace, 5401/01/EN/Final WP 55, Adopted on 29 May 2002.

Wybitul, Tim :"Der neue Beschäftigtendatenschutz nach § 26 BDSG und Art- 88 DSGVO", **Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht,**2017, s.413-419.

Yavuz, Cevdet, Acar, Faruk ve Özen, Burak :**Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler,** 14.Baskı, İstanbul:Beta Basım, 2016.

Yazıcı, Arman Çağan :"Bilgisayarınız, E-Mail Adresiniz ve Sosyal Medya Paylaşımlarınız İçin İşverenin Denetleme Yetkisinin Sınırları", **Tez-Koop-İş GençEmek**, S.6, http://www.tezkoopis.org/contents/yayindetay/75/1917/1921, (03.11.2020).

Yenisey, Kübra Doğan :"Çalışma Koşullarında Değişiklik", **III.Yılında İş Yasası (Seminer Notları),** Türkiye Toprak Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Bodrum, 21-25 Eylül 2005.

Yıldırım Arı, İdil :"Türkiye'de İşyerinde Uygulanan Zorunlu Aşı Uygulamalarının Değerlendirilmesi", **Uluslararası Sempozyum Salgın Dönemlerinde İnsan Hakları Bildiriler Kitabı,** 8-9 Aralık 2021, Ankara, s.460-486.

Yıldırım, Ramazan **:Açıklamalı ve Kaynakçalı İdare Hukuku Kavramları Sözlüğü,** Konya: Mimoza Yayınları, 2006.

Yıldız ,Gaye Burcu :"İşçinin Sosyal Medya Paylaşımları Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi Konusunda İki Farklı Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi". **Sicil İHD**. Sayı 39, 2018,s.105-112.(Kıs.Sosyal Medya).

Yıldız, Ali Naci, Özge Karadağ Çaman ve Nihal Esin. :**İşyerinde Sağlığı Geliştirme Programları,** Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Kasım 2012.

Yıldız, Eren : Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüleri, İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul.

Yıldız, Gaye Burcu : "İşçinin İş Saatleri İçinde Özel Amaçlı İnternet Kullanımının İş Sözleşmesinin

Feshi Açısından Değerlendirilmesi". **Sicil İHD**. Sayı 16, 2009,s.110-119.(Kıs.Özel Amaçlı).

Yılmaz,Halil **:Türk İş Hukukunda Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliği,** Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2012.

Yiğit, Yusuf : "Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Yaşanan Duygusal (Romantik) İlişkilerin İşverenin İş Sözleşmesini Fesih Hakkına Etkisi". **Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. Cilt 5, Sayı 1-3, Nisan-Mayıs 2020,s.3773-3798.

Yiğit, Yusuf :"İşyerinde İnternetin Özel Amaçlı Kullanımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi". **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.** Cilt 18, Sayı 2, 2010,s.161-214.(Özel Amaçlı Kullanım).

Zevkliler, Aydın, Ertaş, Şeref, Havutçu, Ayşe ve Acabey, M. Beşir **:Yeni Medeni Kanuna Göre Medeni Hukuk (Temel Bilgiler),** 10. Bası, Ankara: Turhan Kitapevi, 2018.