



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Özel Hukuk Anabilim Dalı

# **İŞÇİNİN İŞYERİNDE ELEKTRONİK YÖNTEMLERLE İZLENMESİ**

Rümeysa SAVRAN

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2023

# İŞÇİNİN İŞYERİNDE ELEKTRONİK YÖNTEMLERLE İZLENMESİ

Rümeysa SAVRAN

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Özel Hukuk Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2023

## KABUL VE ONAY

Rümeysa Savran tarafından hazırlanan “İşçinin İşyerinde Elektronik Yöntemlerle İzlenmesi” başlıklı bu çalışma, 16.02.2023 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

---

Prof. Dr. Erkan Küçükgüngör (Başkan)

---

Prof. Dr. İştâr Urhanoğlu (Danışman)

---

Doç. Dr. Orhan Ersun Civan (Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

Prof.Dr. Uğur ÖMÜRGÖNÜLŞEN

Enstitü Müdürü

## YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan “*Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge*” kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. <sup>(1)</sup>
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ..... ay ertelenmiştir. <sup>(2)</sup>
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. <sup>(3)</sup>

...../...../.....

**Rümeysa SAVRAN**

1“*Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge*”

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez **danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü veya fakülte yönetim kurulu** iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez **danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü veya fakülte yönetim kurulunun** gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, **tezin yapıldığı kurum** tarafından verilir \*. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, **ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin** uygun görüşü üzerine **üniversite yönetim kurulu** tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir. Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir. \* Tez **danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.**

## ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, grsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında zgn olduğunu, **Prof. Dr. İştar URHANOğLU** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığımı beyan ederim.

*Rümeysa SAVRAN*

## TEŞEKKÜR

Akademik hayatımın ilk çalışmasını yaparken yanımda olan ve desteklerini benden esirgemeyen değerli danışman hocam Prof. Dr. İőtar URHANOğLU'na, tez savunma jürimde üye olma nezaketi gösteren sayın Prof. Dr. Erkan KÜÇÜKGÜNGÖR ve sayın Doç. Dr. Orhan Ersun CİVAN hocalarıma katkılarından dolayı teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Her zaman sevgi ve desteklerini hissettiğim sevgili ailem ve dostlarıma sonsuz sevgi ve teőekkürlerimi sunarım.

## ÖZET

SAVRAN, Rümeysa. *İşçinin İşyerinde Elektronik Yöntemlerle İzlenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2023.

İşverenlerin işyerinin ve işçilerin güvenliğini sağlamak, denetimini yapmak amacıyla gözetme borcunun da bir gereği olarak izleme faaliyetlerine başvurduğu bilinmektedir. Bilişim ve iletişim teknolojilerinin gelişimi ve iş hayatında daha çok yer alması ile birlikte kullanılan elektronik yöntemlerle işçilerin izlenmesi yoluna sıklıkla başvurulmakta ve bunun sonucu olarak işverenler tarafından işçilerin özel hayatlarının gizliliği başta olmak üzere birçok temel hakkına müdahaleci bir yaklaşım sergilenmektedir. Özellikle son yıllarda yapay zekâ sistemlerinin de gelişmesiyle birlikte elektronik yöntemlerle izleme faaliyeti, algoritmik izleme olarak tanımlayabileceğimiz bir düzeye ulaşmıştır. Bunun sonucu olarak işverenin menfaatleri ve işçilerin temel hakları arasındaki ilişkide birçok husus tartışmalı hale gelmiş ve bu noktada işveren ve işçilerin menfaatleri arasındaki dengesinin kurulması daha da önem kazanmıştır. Yalnızca klasik istihdam alanlarında değil, dijitalleşmenin ve ekonomik gelişmelerin de etkisiyle oluşan yeni çalışma alanlarında da buna ilişkin sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmada dijitalleşmenin etkisiyle ortaya çıkan ve sürekli gelişmekte olan elektronik izleme yöntemleri, bu yöntemlerin işçinin haklarına müdahale düzeyi ve bunun hukuka aykırı sonuçları, ulusal, uluslararası yasal düzenlemeler ve güncel yargı kararları ışığında incelenmiştir.

### **Anahtar Sözcükler**

Elektronik İzleme, Kişisel Verilerin Korunması, Özel Hayatın Gizliliği, Algoritmik İzleme

## ABSTRACT

SAVRAN, Rümeysa. *Monitoring of the Employee in Workplace by Electronic Methods*, Master Thesis, Ankara, 2023.

It is known that employers keep to monitoring as a requirement of their duty of supervision to ensure the safety and control of the workplace and workers. With the development of information and communication technologies and their greater involvement in business life, electronic methods are used to monitor workers and as result, employers show an intrusive approach to many fundamental rights of workers, especially workers' privacy. Especially with the development of artificial intelligence systems in recent years, electronic monitoring has reached a level that we can define as algorithmic monitoring. As a result, many issues have become controversial in the relationship between the employer's interests and the workers' fundamental rights, and at this point, establishing the balance of interests and rights has gained even more importance. The problems arise not only in classical employment areas but also in new work areas that are formed by the impact of digitalization and economic developments. In this study, electronic monitoring methods that have emerged with the effect of digitalization and are constantly developing, the level of interference with the rights of workers, and the unlawful consequences of these methods are examined in the light of national, international legal regulations, and current judicial decisions.

### **Keywords**

Electronic Monitoring, Protection of Personal Data, Privacy, Algorithmic Monitoring



## İÇİNDEKİLER

<b>KABUL VE ONAY .....</b>	<b>i</b>
<b>YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI .....</b>	<b>ii</b>
<b>ETİK BEYAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>TEŞEKKÜR.....</b>	<b>iv</b>
<b>ÖZET.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>İÇİNDEKİLER .....</b>	<b>vii</b>
<b>KISALTMALAR .....</b>	<b>xiv</b>
<b>GİRİŞ .....</b>	<b>1</b>
<b>1.BÖLÜM: İŞÇİNİN ELEKTRONİK YÖNTEMLERLE İZLENMESİNE İLİŞKİN GENEL ÇERÇEVE.....</b>	<b>3</b>
<b>1.1. ÇALIŞMA İLE İLİŞKİLİ TEMEL KAVRAMLAR.....</b>	<b>3</b>
1.1.1. İşçi.....	3
1.1.2. İşveren.....	5
1.1.3. İşyeri .....	5
1.1.4. Kişisel Veri .....	7
1.1.4.1. Kişisel Veri Kavramı.....	7
1.1.4.2. Özel Nitelikli Kişisel Veri.....	8
1.1.4.3. Kişisel Verilerin İşlenmesi.....	9
<b>1.2. İŞÇİNİN ELEKTRONİK İZLEMeye KOnU OLAN HAKLARI.....</b>	<b>10</b>
1.2.1. Kişilik Hakkının Korunması.....	10
1.2.2. Özel Hayatın Gizliliğinin Korunması .....	12

1.2.3. Kişisel Verilerin Korunması .....	14
1.2.4. Haberleşmenin Gizliliğinin Korunması .....	17
1.2.5. İfade Özgürlüğünün Korunması .....	18
<b>1.3. İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN HAKLAR VE BORÇLAR BAKIMINDAN ELEKTRONİK İZLEME YÖNTEMLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ .....</b>	<b>20</b>
1.3.1. Genel Olarak .....	20
1.3.2. İşverenin Yönetim Hakkı -İşçinin İtaat Borcu.....	20
1.3.3. İşverenin Eşit Davranma Borcu .....	23
1.3.4. İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu- İşçinin Sadakat Borcu.....	24
<b>2.BÖLÜM: ELEKTRONİK İZLEME YÖNTEMLERİNE İLİŞKİN HUKUKİ DÜZENLEMELERİN DEĞERLENDİRİLMESİ .....</b>	<b>28</b>
<b>2.1. GENEL OLARAK .....</b>	<b>28</b>
<b>2.2. ULUSAL DÜZENLEMELER.....</b>	<b>28</b>
2.2.1. 1982 Tarihli Anayasa.....	28
2.2.2. 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu .....	30
2.2.3. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu.....	31
2.2.4. 4857 Sayılı İş Kanunu.....	32
2.2.5. 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu .....	33
2.2.6. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu.....	34
2.2.7. 5271 Sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu.....	34
<b>2.3. ULUSLARASI DÜZENLEMELER.....</b>	<b>35</b>
2.3.1. Avrupa Konseyi Nezdinde Yapılan Düzenlemeler.....	35
2.3.1.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi .....	35
2.3.1.2. 108 Sayılı Sözleşme ve Tavsiye Kararları .....	36
2.3.2. Birleşmiş Milletler Nezdinde Yapılan Düzenlemeler.....	38

2.3.2.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi .....	38
2.3.2.2. Kişisel ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi.....	38
2.3.2.3. Bilgisayara Geçirilmiş Kişisel Veri Dosyalarının Düzenlenmesine İlişkin Rehber İlkeleri.....	39
2.3.3. Avrupa Birliği Nezdinde Yapılan Düzenlemeler.....	40
2.3.3.1. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı.....	40
2.3.3.2. Avrupa Birliği Direktifleri .....	41
2.3.3.3. Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü (GDPR).....	43
2.3.3.4. Avrupa Komisyonu Yapay Zekâ Tüzük Teklifi .....	44
2.3.4. OECD Nezdinde Yapılan Düzenlemeler .....	45
2.3.5. ILO nezdinde Yapılan Düzenlemeler .....	46
<b>2.4. MUKAYESELİ HUKUKTA DÜZENLEMELER.....</b>	<b>47</b>
2.4.1. Almanya.....	47
2.4.2. Fransa.....	49
2.4.3. İtalya .....	51
2.4.4. İngiltere.....	53
2.4.5. İsveç.....	54
<b>3.BÖLÜM: İŞYERİNDE ELEKTRONİK İZLEME, YÖNTEMLERİ VE KOŞULLARI.....</b>	<b>55</b>
<b>3.1. ELEKTRONİK İZLEME YÖNTEMLERİNE İLİŞKİN GENEL ÇERÇEVE .....</b>	<b>55</b>
3.1.1. Elektronik izleme Kavramı.....	55
3.1.2. Elektronik İzlemenin Sebep ve Amaçları .....	56
3.1.3. Algoritmik İzleme.....	58
<b>3.2. ELEKTRONİK İZLEMENİN HUKUKA UYGUNLUK SEBEPLERİ .....</b>	<b>62</b>

3.2.1. İşçinin Açık Rızası.....	63
3.2.1.1. Genel Olarak .....	63
3.2.1.2. Açık Rızanın Tanımı .....	64
3.2.1.3. Açık Rızasının Geçerlilik Şartları ve Geçerliliğinde Esas Alınabilecek Ölçütler.....	65
3.2.1.4. Açık Rızanın Özgür İrade ile Verilip Verilmediğinin Tespiti Sorunu...	68
3.2.2. Kanunun Verdiği Yetkinin Kullanılması.....	71
3.2.3. Üstün Nitelikli Menfaat ve Kamu Yararı .....	72
<b>3.3. 6698 SAYILI KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI KANUNU KAPSAMINDA İŞVERENİN ELEKTRONİK YÖNTEMLERLE İŞÇİYİ İZLEME YETKİSİNİN SINIRLARINA İLİŞKİN TEMEL İLKELER.....</b>	<b>75</b>
3.3.1. Genel Olarak .....	75
3.3.2. İzlemenin Hukuka ve Dürüstlük Kurallarına Uygun Olması .....	76
3.3.3. İzlemenin Belirli, Açık ve Meşru Amaçlar için Yapılması .....	77
3.3.4. İzlemenin Amaca Uygun, Gerekli ve Ölçülü Olması.....	78
<b>3.4.ELEKTRONİK İZLEME YÖNTEMLERİ.....</b>	<b>80</b>
3.4.1. Genel Olarak .....	80
3.4.2. Personel Takibine Yönelik Sistemler .....	82
3.4.2.1. Giriş-Çıkışı Kontrolleri .....	82
3.4.2.1.1. Elektronik Giriş Sistemleri.....	83
3.4.2.1.2. Biyometrik Tanıma Sistemleri .....	84
3.4.2.1.3. Konum Sistemleri ile İşçilerin İzlenmesi.....	91
3.4.2.2. Sensörler veya Giyilebilir Teknolojiler.....	95
3.4.3. Kamera ile İzleme Sistemi.....	97
3.4.3.1. Genel Olarak .....	97
3.4.3.2. Kamera Koyulabilecek Alanlar ve Kameraların Özellikleri.....	99
3.4.3.3. İzlemenin Açık- Gizli Olarak Yapılması .....	101

3.4.3.3.1. Açık İzleme .....	101
3.4.3.3.2. Gizli İzleme .....	102
3.4.3.4. İzlemenin Ölçülü Olması .....	106
3.4.3.5. Alınan Verilerin Saklama Süresi.....	107
3.4.4. Elektronik İletişimin İzlenmesi.....	107
3.4.4.1. Genel Olarak .....	107
3.4.4.2. Bilgisayar, İnternet ve E-Postaların İzlenmesi.....	110
3.4.4.2.1. Bilgisayar.....	110
3.4.4.2.2. İnternet.....	112
3.4.4.2.3. E-posta.....	114
3.4.4.3. Telefon .....	117
3.4.4.4. Sosyal Medya Hesaplarının İzlenmesi .....	120
3.4.4.5. Elektronik İletişimin İzlenmesinde İş Amaçlı Kullanım-Özel Amaçlı Kullanım Ayrımı .....	122
3.4.4.5.1. İşverenin Özel Amaçlı Kullanımı Yasaklamış Olması.....	125
3.4.4.5.2. İşverenin Özel Amaçlı Kullanıma İzin vermesi .....	128
3.4.4.5.3. Sanal Kaytarma.....	132
<b>3.5.ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİNDE İŞÇİLERİN İZLENMESİ .....</b>	<b>133</b>
3.5.1. Genel Olarak .....	133
3.5.2. Uzaktan Çalışmada Elektronik Yöntemlerle İzleme .....	134
3.5.2.1. Uzaktan Çalışma veya Tele Çalışma Kavramları .....	134
3.5.2.2. Uzaktan Çalışan İşçilerin İzlenmesi.....	135
3.5.3. Platform Çalışmalarda Elektronik veya Algoritmik Yöntemlerle İzleme ...	139
3.5.3.1. Platform Çalışması ve Dijital İş Platformları.....	139
3.5.3.2. Dijital Platform Çalışanlarının İzlenmesi .....	142
<b>3.6. BAĞLANTIYI KOPARMA VEYA ULAŞILAMAMA HAKKI.....</b>	<b>145</b>

<b>4.BÖLÜM:İŞÇİNİN HUKUKA AYKIRI ELEKTRONİK YÖNTEMLERLE İZLENMESİNİN SONUÇLARI.....</b>	<b>148</b>
<b>4.1. GENEL OLARAK .....</b>	<b>148</b>
<b>4.2.ELEKTRONİK İZLEME SONUCU ELDE EDİLEN VERİLERİN DELİL NİTELİĞİ .....</b>	<b>148</b>
4.2.1. Mahkemede Delil Olarak Kullanılması .....	148
4.2.2. Şüphe Feshinde Delil Olarak Kullanılması .....	149
4.2.2.1. Şüphe Feshi Kavramı .....	149
4.2.2.2. Hukuka Aykırı İzlemelerle Elde Edilen Delillerin Şüphe Feshinde Kullanılması .....	150
<b>4.3. İŞÇİ VE İŞVERENİN FESİH HAKLARINA ETKİSİ .....</b>	<b>151</b>
4.3.1. İşverenin İş Sözleşmesini Fesih Hakkına Etkisi .....	151
4.3.1.1. İş Güvencesi Hükümlerine Tabi İşçiler Bakımından .....	151
4.3.1.2. İş Güvencesi Hükümleri Dışında Kalan İşçiler Bakımından .....	153
4.3.2. İşçinin Sözleşmeyi Fesih Hakkına Etkisi.....	156
<b>4.4. TMK BAKIMINDAN KORUMA YOLLARI.....</b>	<b>157</b>
4.4.1. Genel Olarak .....	157
4.4.2. Önleme Davası.....	157
4.4.3. Durdurma Davası .....	158
4.4.4. Hukuka Aykırılığının Tespiti Davası.....	158
4.4.5. Kararın Yayımlanması veya Üçüncü Kişilere Bildirilmesi .....	159
4.4.6. Kazancın Geri Verilmesi .....	159
<b>4.5.TBK BAKIMINDAN KORUMA YOLLARI.....</b>	<b>160</b>
4.5.1. Maddi Tazminat Davası.....	160
4.5.2. Manevi Tazminat Davası .....	161

<b>4.6. KVKK BAKIMINDAN SONUÇLARI .....</b>	<b>162</b>
<b>4.7. TCK BAKIMINDAN SONUÇLARI.....</b>	<b>163</b>
<b>SONUÇ.....</b>	<b>165</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>168</b>
<b><u>EK-1 TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU.....</u></b>	<b>184</b>
<b><u>EK-2 TEZ ÇALIŞMASI ETİK KURUL İZİN FORMU.....</u></b>	<b>185</b>

## KISALTMALAR

<b>AB</b>	:Avrupa Birliği
<b>AYM</b>	:Anayasa Mahkemesi
<b>AİHM</b>	:Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
<b>AİHS</b>	:Avrupa İnsan Haklar Sözleşmesi
<b>BTK</b>	:Bilgi Teknolojileri ve İletişimi Kurumu
<b>BM</b>	:Birleşmiş Milletler
<b>Bkz./bkz.</b>	:Bakınız
<b>C.</b>	:Cilt
<b>CAHAI</b>	:Ad Hoc Committee on Artificial Intelligence
<b>CNIL</b>	: National Commission on Informatics and Liberty
<b>CMK</b>	:5271 s. Ceza Muhakemeleri Kanunu
<b>E.</b>	:Esas
<b>EDBP</b>	:Avrupa Veri Koruma Kurulu
<b>GDPR</b>	:Avrupa Genel Veri Koruma Tüzüğü
<b>GVKT</b>	:Genel Veri Koruma Tüzüğü (Türkçe Kısaltması)
<b>HD</b>	:Hukuk Dairesi
<b>HGK</b>	:Hukuk Genel Kurulu
<b>ILO</b>	:International Labour Organization
<b>İHSGHD</b>	:İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
<b>İSGK</b>	:5510 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
<b>İş K.</b>	:4857 sayılı İş Kanunu
<b>K.</b>	:Karar
<b>m.</b>	:madde
<b>No.</b>	:numara/number
<b>OECD</b>	:Organisation for Economic Co-operation and Development
<b>para.</b>	:paragraf
<b>RG</b>	:Resmi Gazete
<b>S.</b>	:sayı



**s.** :sayfa

**T.** :tarih

**TBK** :6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu

**TCK** :5237 sayılı Türk Ceza Kanunu

**TMK** :4721 sayılı Türk Medeni Kanunu

**TTK** :6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu

**TÜHİS** : Türkiye Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası

**vb.** :ve benzeri

**vd.** :ve devamı

**Y.** :Yıl

**YHGK** :Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

## GİRİŞ

İşverenler, işyerinde düzeni ve verimliliği sağlamak adına iş ve işçiler hakkında düzenli bilgi sahibi olmak ve bu bilgileri kontrol etmek isterler. Bunun neticesinde işverenler işyerinde işçilere ait izlemeden doğan gözlemlere dayanan, bunu sistematik bir şekilde edip sürekli güncel bilgilere sahip olabilecekleri çeşitli sistemlerden yararlanmışlardır. Diğer bir ifadeyle, çalışanların işverenler tarafından teknolojik veya teknolojik olmayan araçlarla izlenmesi yeni ortaya çıkmış bir durum değildir. Zira Henry Ford'un çalışanlarının hareketlerini kronometre ile zamanladığını, çalışanların iş dışındaki hayatlarını gözetleyecek casuslar kiralayarak işi aksatacak özel hayat sorunlarının olup olmadığını denetlediği bilinmektedir.<sup>1</sup> Bilgi ve iletişim teknolojisindeki gelişmelerle birlikte elektronik aletlerin iş sahasında da sıklıkla kullanılmaya başlamasıyla işverenler elektronik yöntemlerle işçileri daha kolay ve sistematik bir biçimde izlemek, kontrol etmek ve denetlemek yoluna başvurmuşlardır. Bilhassa işyerinde işçilerin bilgisayarlarının, internet ve e-postalarının, telefonlarının, sosyal medya hesaplarının, işyerine giriş ve çıkışlarının hatta işyeri dışında da izlenmelerine ilişkin yöntemler işverenler tarafından sıklıkla kullanılan başlıca uygulamalar olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşverenin izleme faaliyeti, mülkiyet hakkı ve sözleşme özgürlüğünün gereği olarak kendisine yasal zemin tanımaktadır. Ayrıca yönetim hakkı çerçevesinde de işverene işin görülmesi ve işçinin işyerindeki davranışlarına yönelik düzenleme yapma, talimat verme hakkı tanınmaktadır. Ancak bu hakkın sınırsızca bir biçimde kullanılmasının mümkün olmadığı, iş hukukunun kaynaklarına, ölçülülük ve dürüstlük ilkelerine dayanarak ve işçiyi koruma borcunun ihlal etmeden kullanılabilmesi ifade edilebilecektir. Dijital dönüşümün bu denli hızlı ilerlemesi ile elektronik izlemeyi algoritmik izlemeye düzeyine getiren yapay zekâ destekli izleme araçları da hayatımıza girmeye başlamış, bu araçlar sebebiyle işçilerin özel hayat gizliliğinin neredeyse yok sayılmaya başlanmıştır. Özel hayatın gizliliği ve onunla ilişkili olarak kişisel verilerin korunması hakkı, haberleşme hakkı, ifade özgürlüğü ve bunları da kapsayan işçinin

---

<sup>1</sup> **ÖZPARLAK**, Ozan Özparlak: Büyük Veri Çağında Yapay Zekâ Sistemlerinin Çalışma İlişkilerinde Kullanımı: Hukuki Bir Değerlendirme, 1.Baskı, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, Ekim 2021, s.180.

kişilik hakkı, işveren tarafından yapılan bu izlemelerin konusu oluşturmaktadır. Dolayısıyla çalışmada işveren tarafından kullanılan elektronik izleme yöntemlerinin özellikle bu haklar çerçevesinde incelenmesi amaçlanmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde, “işçinin elektronik yöntemlerle izlenmesine” genel bir çerçeve çizip konuya ilişkin olarak öncelikle işçi, işveren, işyeri, kişisel veri gibi temel kavramlardan kısaca bahsedilmiş, izlemeye konu olan işçinin hakları ve bu çerçevede izleme ile ilişkili olarak işçinin ve işverenin hak ve borçları açısından değerlendirilme yapılmış olup özellikle yönetim hakkı ve işçinin talimatlara uyma borcu arasındaki çatışmadan bahsedilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, işçinin elektronik yöntemlerle izlenmesine ilişkin Türk Hukuku’nda doğrudan bir düzenleme olmasa da ilgili haklar, Medeni Hukuk, KVKK ve Ceza hukuku gibi ulusal hukuk düzenlemeleri altında farklı başlıklar altında incelenmiş, ILO, BM ve OECD gibi uluslararası toplulukların düzenlemelerinden bahsedilmiş, mukayeseli hukuk başlığı altında bazı ülke hukuklarının düzenlemelerine yer verilmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, elektronik izlemenin işçilerin kişilik haklarına müdahale teşkil etmesi sebebiyle uygulamayı hukuka uygun hale getirecek sebepler incelenmiş olup KVKK ilkeleri kapsamında izlemenin yapılabileceği sınırlar belirtilmiştir. Ardından çalışmanın başlığını oluşturan “elektronik izleme yöntemleri” açıklanmış olup işçilerin işe giriş-çıkışlardaki takipleri, kamera ile izleme ve elektronik iletişime yönelik izleme yöntemleri ve bu izlemelerin nasıl yapılması gerektiğine yönelik güncel yargı kararları, veri koruma otoriteleri kararları ve öğretilerdeki görüşler ışığında birtakım değerlendirmeler yapılmıştır. Nihayet son bölümde, hukuka aykırı yapılan elektronik izlemelerin işçi ve işveren bakımından hukuksal boyutta hangi sonuçlar ortaya çıkaracağı, tarafların sözleşmeyi fesih hakkına etkisi veya hangi koruma yollarına başvurabilecekleri açıklanmıştır.

## 1.BÖLÜM

### İŞÇİNİN ELEKTRONİK YÖNTEMLERLE İZLENMESİNE İLİŞKİN GENEL ÇERÇEVE

#### 1.1. ÇALIŞMA İLE İLİŞKİLİ TEMEL KAVRAMLAR

##### 1.1.1. İşçi

4857 sayılı İş Kanunu m.2/1’de işçi ve işveren kavramları tanımlanmıştır. Buna göre, iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan gerçek kişi işçi olarak kabul edilecek; işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar da işveren olarak kabul edilecektir. Kısaca işçi ve işveren arasında kurulacak ilişki de iş ilişkisi olarak tanımlanmaktadır.<sup>2</sup> İş Kanunu’nun m.8/I uyarınca iş sözleşmesi “*bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme*” olarak tanımlanmıştır. Söz konusu hükümden de anlaşılacağı üzere işçi kavramından söz edilebilmek için iş sözleşmesinin varlığı zorunludur.<sup>3</sup> Bu noktada işçinin yaptığı işin niteliği değil, içinde bulunduğu hukuki ilişkinin varlığı önemlidir.<sup>4</sup> Bir kişinin işçi olarak kabul edilebilmesi için, işverenle kişisel bağımlılık içinde bulunması gerektiği ifade edilmektedir. Diğer bir anlatımla, işçi, işverenin talimatlarına uygun şekilde ve onun gözetim ve denetiminde işini yapmak yükümlülüğü altındadır. Anayasa Mahkemesi de bir kararında, iş sözleşmelerinin iş, ücret ve bağımlılık unsurlarından müteşekkil olduğundan ancak iş sözleşmelerini diğer sözleşmelerden

<sup>2</sup> SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, Beta Yayıncılık, 16.Baskı, İstanbul, Kasım 2021, s. 272; ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat: İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, Yenilenmiş 33. Baskı, İstanbul, Ekim 2021, s. 41; EKMEKÇİ, Ömer/ YİĞİT, Esra: Bireysel İş Hukuku, On İki Levha Yayıncılık, 3.Baskı, İstanbul, Kasım 2021, s.33; DEMİRCİOĞLU, Murat/CENTEL, Tankut /KAPLAN, Hasan Ali: İş Hukuku, Beta Yayıncılık, 21. Baskı, İstanbul, Ekim 2021, s. 34; EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim/BASKAN, Esra: İş Hukuku, Beta Yayıncılık, 10. Baskı, İstanbul, Kasım 2020, s.27.

<sup>3</sup>SÜZEK, 2021, 139; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, 2021 s.41; DEMİRCİOĞLU/ CENTEL/KAPLAN, 2021, s.35

<sup>4</sup> GÜVEN, Ercan/ AYDIN, Ufuk: Bireysel İş Hukuku, Nisan Yayıncılık, 6.Baskı, 2020, s.62.

ayıran en önemli unsurun bağımlılık unsuru olduğunu vurgulamıştır.<sup>5</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de bir kararında, iş sözleşmesini eser ve vekalet sözleşmelerinden ayırt eden unsur bağımlılık ilişkisi olduğunu bu bağımlılığın da kişisel bağımlılık niteliğinde bir hukuki bağımlılık olduğunu vurgulamıştır.<sup>6</sup>

Doktrinde ve diğer iş kanunlarında da aynı esastan yola çıkılarak birçok tanım yapılmıştır. Örneğin, Deniz İş Kanuna göre, bir iş akdine dayanarak gemiden kaptan, zabıt ve diğer tayfalardan biri olarak çalışan kimseler, gemi adamı olarak tanımlanırken; Basın İş Kanunu m.1/2’de, bu kanunun kapsamına giren fikir ve sanat işlerinde çalışan kimseler gazeteci olarak tanımlanmıştır. Hükümlerden anlaşılacağı üzere gemi adamı ve gazeteci olarak kabul edilen kişiler bu kanunlar bakımından işçi sayılacaklardır.

Bir kimsenin işçi olarak kabul edilebilmesi için iş akdine bağlı olarak çalışması gereklidir. İşçinin ifa ettiği işin işyeri içinde veya dışında yapılmasının işçi niteliği bakımından bir önemi yoktur.<sup>7</sup> Yeter ki işçi, iş organizasyonu içinde işverenin emir ve talimatlarına tabi olarak çalışsın. Fakat hatır için yapılan işler iş akdine dayanmadığı için bu kişiler işçi sayılmayacaktır. Ayrıca bir kimsenin işçi niteliği taşıması için mutlaka özel kesimde çalışıyor olması gerekli değildir. Zira kamu kuruluşu işveren olarak çalışanla yaptığı sözleşme iş akdi niteliği taşıdığı sürece bu kimse işçi sayılacaktır.<sup>8</sup>

<sup>5</sup>AYM, E.1963/336E, K.1967/29, T.27.09.1967 kararı.Anayasa Mahkemesi Kararlar Bilgi Bankası.(E.T: 18.05.2022)

<sup>6</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E.2008/876, K.2009/20602, T.13/07/2009, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, (E.T: 15.07.2022)

<sup>7</sup> **SENYEN-KAPLAN**, E. Tuncay: Bireysel İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Yenilenmiş 11. Baskı, Ankara, Kasım 2020, s.78.

<sup>8</sup>**SÜZEK**, 2021, s.140; **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA**, 2021, s.41; **DEMİRCİOĞLU/ CENTEL/KAPLAN**, 2021, s.36; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN**, 2020, s. 25

### 1.1.2. İşveren

4857 sayılı İşK. m.2/1'e göre, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kimseler veya tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işveren olarak kabul edilmektedir.<sup>9</sup> Bir başka ifadeyle, işveren gerçek kişi olabileceği gibi tüzel kişi de olabilmektedir. Bu tüzel kişiler özel hukuk tüzel kişileri olabileceği gibi kamu hukuku tüzel kişileri de olabilir ya da tüzel kişiliği olmayan bakanlık gibi kamu kurumları, adi şirketler de işveren olabilmektedir.<sup>10</sup>

İşveren sayılmanın koşulu işçi çalıştırmak olarak kabul edilmiştir.<sup>11</sup> İşveren, işçiden sözleşmede kararlaştırılan işin görülmesini isteme hakkına ve üst düzeyde talimat verme yetkisine sahiptir. Ancak istisna olarak bu yetkiler ayrı kişilerde bulunabilir. Öğretide, soyut işveren ve somut işveren şeklinde bir ayrım öngörülmüş; işin görülmesini isteme hakkı soyut işverene ait iken en üst düzeyde talimat verme yetkisi somut işverene aittir. Örneğin, tüzel kişilerde soyut işverenlik tüzel kişiliğe aitken tüzel kişinin organı somut işveren olarak kabul edilmektedir.<sup>12</sup> İşveren olabilmek, belirli bir işyeri, belirli sayıda işçi ya da belirli üretim araçları ya da işyerinin maliki olması veya işyerini bizzat yönetmesi gibi koşullara tabi tutulmamıştır.<sup>13</sup>

### 1.1.3. İşyeri

İş K.'nin 2. maddesinde işyeri kavramı tanımlanmıştır. Hükme göre, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan veya olmayan unsurların ile işçinin birlikte örgütlendiği yer, işyeri olarak kabul edilecektir. Doktrinde *Süzek'e* göre de, işyeri, mal ve hizmet üretimine yönelik teknik bir amacın bir araya getirilmesi için işyerine bağlı yerler ve araçlardan oluşan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olarak

---

<sup>9</sup>SÜZEK, 2021, s.140; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, 2020, s.30; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Lykedion Yayınları, Güncellenmiş 5. Baskı, Ankara, Ekim 2021, s. 42.

<sup>10</sup> SÜZEK, 2021, s.149; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, 2021, s.50; DEMİRCİOĞLU/ CENTEL/KAPLAN, 2021, s.39; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, 2020, s. 31; EKMEKÇİ/YİĞİT, 2021, s.36.

<sup>11</sup> EKMEKÇİ/YİĞİT, 2021, s.36.

<sup>12</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, 2020, s.31;

<sup>13</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, 2021, s.41.

kabul edilmelidir.<sup>14</sup> Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda bir işyeri tanımı yapılmamış ancak İş K.'na atıf yaparak işyeri kavramının İş K.'da tanımlandığı şekilde kabul edildiği ifade edilmiştir. Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda işyeri kavramı açıkça tanımlanmamış ancak kanunların ilk maddelerinden gemi, gazete ve haber ve fotoğraf ajanslarının da işyeri olarak kabul edildiği anlaşılmaktadır. İş yerinin kamuya ya da özel bir sektöre de ait olması veya iş yerinin kapalı veya açık bir ortam olması da önem arz etmemektedir.

İşyerinin bir mal üretmek için kurulması veya bir hizmet sağlamayı amaçlaması ve işçi sayısı bakımından bir önemi yoktur, tek bir işçinin çalıştığı yer dahi işyeri olarak kabul edilebilecektir. İş K. m. 2/1'de işyerinden maddî olan ve olmayan unsurları ile işçiyi de kapsayan bir bütün olarak kabul edilmelidir.<sup>15</sup>

İşyerine bağlı yerlerin de tek bir işyeri olarak kabul edileceği ifade edilmektedir. Bu bağlılık hukuki bağlılık şeklinde olmalıdır.<sup>16</sup> Ancak bu bağlılık tek başına yeterli olmayıp aynı işverenin yönetimi altında ve farklı üretim aşamaları söz konusu olsa bile aynı amacın farklı üretim aşamaları söz konusu olmalıdır. Bu halde bir yer, işverenin iş organizasyonu içerisindeyse tek bir işyeri olarak kabul edilebilecektir.<sup>17</sup> Teknolojik gelişmelerin getirdiği yapısal değişiklikler, uzaktan çalışma gibi yeni çalışma yöntemlerinin de yaygınlaşması ile birlikte işyerindeki bağımsızlık unsurunu esneklettiği gibi işyeri kavramının da klasik anlamdaki işyeri sınırlarının genişlemesine hatta yok olmasına neden olmuştur.

---

<sup>14</sup> SÜZEK, 2021, s.197.

<sup>15</sup> GÜVEN/ AYDIN, 2020, s.85

<sup>16</sup> SÜZEK, 2021, s.150

<sup>17</sup> SÜZEK, 2021, s.199; EKMEKÇİ/YİĞİT, 2021, s.90.

## 1.1.4. Kişisel Veri

### 1.1.4.1. Kişisel Veri Kavramı

6698 sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanunu'nda kişisel veri, “*kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi*” olarak tanımlanmıştır.<sup>18</sup> KVKK' na göre, kişisel veri, yalnızca ad, soyadı, doğum tarihi ve doğum yeri gibi kişinin kesin teşhisini sağlayan bilgiler değil, kişinin fiziki, ailevi, ekonomik, sosyal ve sair özelliklerine ilişkin bilgiler de kişisel veridir.<sup>19</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurumu da kişisel veri kavramını çok geniş yorumlamaktadır. Kişisel veriler yalnızca gerçek kişiye ait veriler olduğundan tüzel kişiye ait bilgiler- gerçek kişiyle ilişkilendirilebilecekleri durumlar hariç- kişisel veri olarak sayılmamaktadır. Ancak bir kişiyi belirleyen ya da belirlenebilir kılan unsurların neler olduğunu tek tek saymak mümkün olmasa da<sup>20</sup> kısaca bir gerçek kişiyi direkt veya dolaylı olarak ayırt etmeye yarayan tüm verilerdir diyebiliriz.<sup>21</sup> Nitekim sürekli değişen ve gelişen çağın gerekliliklerine göre sınırlı bir tanımlama yapılmaması da uygun bir yaklaşım olarak kabul edilmektedir.<sup>22</sup> Bir verinin bir kişiyi belirleyebilir kılıp kılmadığı ise her somut olayın özelliklerine göre ayrıca değerlendirilmelidir.<sup>23</sup> Bu nedenle Kişisel Verileri Koruma Kurumu ve Yargıtay da kişisel veri kavramını çok geniş bir biçimde tanımlamaktadır. Nitekim Yargıtay yayınlamış olduğu “Yargıtay Başkanlığı Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Korunması Politikasının EK-2” kısmında, kişisel verilere ilişkin geniş bir kapsam belirlendiği görülmektedir.<sup>24</sup> Nitekim iş sözleşmesinin geçersizliğinin ele alındığı bir davada

<sup>18</sup> Bu tanım, 108 Sayılı Sözleşme'nin 2'nci maddesinde yer alan “kişisel veri” tanımıyla neredeyse aynı niteliktedir. bkz. **ÖMEROĞLU**, Abdullah: Kişilik Haklarının Alkaya-Türkiye Davası Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması Hukukuna Göre İncelenmesi, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, S.15, 2020, s.322.

<sup>19</sup> **ÖMEROĞLU**, 2020, s.324.

<sup>20</sup> **DÜLGER**, Murat Volkan: Kişisel Verileri Koruma Hukuku, Hukuk Akademisi Yayıncılık, 3.Baskı, Haziran 2020, s.172; **YİĞİT**, 2022, s.5.

<sup>21</sup> **YİĞİT**, 2022, s.6.

<sup>22</sup> **ÖMEROĞLU**, 2020, s.322.

<sup>23</sup> **YİĞİT**, 2022, s.7.

<sup>24</sup> Yargıtay Başkanlığı Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Korunması Politikası Bilgi Formu bkz. Yargıtay İnternet Sitesi. (E.T.: 08.09.2022)



Yargıtay'ın whatsapp konuşmalarını kişisel veri olarak kabul etmesi, mahkemenin genişletici yorum yaklaşımına örnek olarak verilmektedir.<sup>25</sup>

#### 1.1.4.2.Özel Nitelikli Kişisel Veri

“*Özel nitelikli kişisel verilerin işleme şartları*” kenar başlığını taşıyan KVKK m.6/1 içerisinde bazı veriler ayrıca düzenlenmiştir. Buna göre, “*kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri*” **“özel nitelikli kişisel veri”** olarak tanımlanmış olup sınırlı sayıda verildiğinden bu verilerin genişletilmeleri mümkün değildir.<sup>26</sup> Bu veriler işlenmeleri halinde kişilerin ayrımcılığa maruz kalmasına veya mağduriyetine sebep olabileceğinden daha özel koruma yolları öngörülmüş,<sup>27</sup> verilerin işlenmesi bakımından daha sıkı şartlar öngörülmüş olup yeterli önlemler alınmadan bu verilerin işlenmesi yasaklanmıştır.<sup>28</sup> Bu kapsamda Madde 29 Çalışma Grubu da farklı bir yaklaşımla özel nitelikli kişisel verilerin yalnızca doğası gereği bu niteliği taşımadığını aynı zamanda özel nitelikli kişisel verilerin çıkarılabileceği verilerin de bu niteliği taşıdığını belirtmiştir. Başka bir deyişle, işlenen veriler ile özel nitelikli verilere ilişkin çıkarım yapılabiliriyorsa bu veriler de özel nitelikli kişisel veri özelliği kazanacaktır. Dolayısıyla aslında her verinin özel nitelikli kişisel veri

<sup>25</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin E. 2018/10718, K. 2019/559, T. 10.01.2019 T.li kararında, whatsappın kendi içerisinde, üçüncü kişilere kapalı bir iletişim sistemi olduğunu, bu sebeple burada yer alan verilerin kişisel veri niteliğine olduğundan bu kapsamda korunmasının gerekli olduğunu, bu verilere dayanan iş akdi feshinin haksız olduğuna karar vermiştir. Karar için bkz. Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, (E.T.: 08.09.2022)

<sup>26</sup> **YİĞİT**, 2022, s.7.; Hemen hemen bütün ülkelerin veri koruma kanunlarında özel nitelikteki kişisel veriler için aynı nitelikteki veriler belirlenmiştir. Ancak bazı ülke yasalarında farklı verilerin de kanunda yer edindiği görülmektedir. Örneğin, Polonya Hukuku'nda “bağımlılık”lar, İzlanda Hukuku'nda “alkol, tıbbi ilaç kullanımı” özel nitelikteki kişisel verilerden biri olarak sayılmıştır. Bkz. **KAYA**, Cemil: Avrupa Birliği Veri Koruma Direktifi Ekseninde Hassas (Kişisel) Veriler ve İşlenmesi, İÜHFMC. LXIX, S.1 -2, 2011, s. 319.

<sup>27</sup> **YİĞİT**, 2022, s.7.

<sup>28</sup> **DÜLGER**, Murat Volkan: İnsan Hakları ve Temel Hak ve Özgürlükler Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması. İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2018, 5.1 s.74; Kişisel Verileri Koruma Kurul'u, “Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Veri Sorumlularınca Alınması Gereken Yeterli Önlemler” ile ilgili 31/01/2018 Tarihli ve 2018/10 Sayılı kararında bu önlemleri saymıştır. (E.T.:20.09.2022)

potansiyeli taşıdığı ifade edilebilecektir.<sup>29</sup> Nitekim Anayasa Mahkemesi de kararlarında özel nitelikli kişisel verilerin konu olduğu durumlarda kişilerin kişisel verileri korunmasını isteme haklarının kural olarak sınırlandırılmaması gerektiğini ve öngörülen güvencelerin daha güçlü bir koruma sağlaması gerektiğini ifade etmektedir.<sup>30</sup>

Kanunda düzenlenen kişisel veri ve özel nitelikli kişisel veri kavramlarına ilişkin tanımlar birlikte değerlendirildiğinde, işveren tarafından işçinin elektronik yöntemlerle izlenmesi sonucu elde edilen bilgilerin büyük bir oranda kişisel veri ve özel nitelikli kişisel veri olarak değerlendirileceği ve bu nedenle işverenlerin bu verilerin korunmasını ilişkin ilke ve esaslara uyulması gerektiği sonucuna ulaşılabilecektir. Ayrıca buradan hareketle neredeyse tüm kişisel verilerin aynı zamanda kişilik hakkının da bir parçası olduğunu da ifade etmek mümkün olacaktır.<sup>31</sup>

#### 1.1.4.3. Kişisel Verilerin İşlenmesi

Kişisel verilerin işlenmesi ise KVKK m. 3’te düzenlenmiş olup, “*kişisel verilerin 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*” şeklinde tanımlanmıştır. Veri işleme faaliyeti, verilerin ilk işlendiği zamandan yok edilmesi anına kadarki tüm süreci kapsamaktadır.<sup>32</sup> Yine aynı maddede, kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişi, veri sorumlusu; veri sorumlusu adına, onun verdiği yetkiyle veri işleyen gerçek ve tüzel kişiler de veri işleyen olarak tanımlanmıştır. Bu tanımlara göre, işveren veri sorumlusu

<sup>29</sup> **ABUDUREYIMU**, Yiliyaer/ **OĞURLU**, Yücel: Yapay Zekâ Uygulamalarının Kişisel Verilerin Korumasına Dair Doğurabileceği Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2021, 20.41, s.771.

<sup>30</sup> AYM B. No: 2018/23077, T.17/9/2020 Kararı. Anayasa Mahkemesi Kararlar Bilgi Bankası. (E.T.: 10.09.2022); **ÖZKAYA/TOPRAK**, 2022, s.82.

<sup>31</sup> **ÖMEROĞLU**, 2020, s.322.

<sup>32</sup> **ÖZKAYA**, Ömer/**TOPRAK**, İbrahim: Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında Bir İnsan Hakkı Olarak Kişisel Verilerin Korunması, Sayıştay Dergisi, 2022, s.83

ve somut olayın özelliklerine göre veri işleyen olarak kabul edilebilecek; işçinin adı, mesleği, daha önceki iş başvuruları ve işleri, referansları, yıllık izin kayıtları, disiplin cezaları, iş kazası kayıtları, medeni hali, banka hesabı, adli sicil kaydı, sağlık raporu gibi bilgileri<sup>33</sup> veya telefon konuşmaları, e-posta yazışmaları, görüntü ve ses verileri, biyometrik verileri gibi bilgileri elde etmesi, kaydetmesi, dosyalaması, kullanması gibi her türlü işlemi, işçinin kişisel verilerini işlemesi anlamına gelecektir.

## 1.2. İŞÇİNİN ELEKTRONİK İZLEMeye KONU OLAN HAKLARI

### 1.2.1. Kişilik Hakkının Korunması

Kişilik hakkının, kanunda doğrudan bir tanımı yapılmamış olsa da öğretide birçok tanımı yapılmıştır. Bir tanıma göre, kişinin kişisel değerlerinin tümü üzerinde geçerli olan haktır. Başka bir tanıma göre, kişilik hakları, hukuk düzeni tarafından korunan, malvarlığı dışında kalan ve kişisel değerleri konu edinen haklardır.<sup>34</sup> Yargıtay kararlarında da, kişilik haklarının, “kişinin yaşamı, sağlığı, vücut ve ruh bütünlüğü ile toplum içindeki yeri koruyan haklar olup bunlar fiziki, duygusal ve sosyal kişilik değerlerini içerdiği” ifade edilmiştir.<sup>35</sup> Doktrinde *Dural/Öğüz*, “*kişinin toplum içindeki saygınlığını ve kişiliğini serbestçe geliştirmesini sağlayan varlıkların tümü üzerindeki hakkı*” şeklinde tanımlamıştır.<sup>36</sup>

Hukuk sistemlerinde kişilik haklarının içeriğini tayini noktasında tam bir görüş birliği sağlanamamış olsa da, genel bir kişilik hakkının varlığının benimsendiği kabul edilebilecektir.<sup>37</sup> Türk Medeni Kanunu’muzda bazı haklar için özel bir düzenleme

<sup>33</sup> DENİZ, Miray Özer: İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması ve Bundan Doğan Sorumluluk, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, 2021, S.45, s.359

<sup>34</sup> ÇAKMAK, Berna: Özel Hukukta İşçinin Kişiliğinin Korunması, KTO Karatay Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2022, s.9

<sup>35</sup> ÖMEROĞLU, 2020, s.319; UGAN ÇATALKAYA, Deniz: İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi, Doktora Tezi, Galatasaray Üniversitesi, 2017, s.284.

<sup>36</sup> DURAL, Mustafa; ÖĞÜZ, Tufan: Türk Özel Hukuku-Kişiler Hukuku, C.2, Filiz Kitabevi, 20. Baskı, İstanbul, 2019, s.94

<sup>37</sup> Bazı hukukçular, genel bir kişilik hakkı varlığını reddederek özel bazı kişilik haklarının varlığını kabul ederler. Bkz. ÇAKMAK, 2022, s.28

koymuş olsa da, kişilik haklarının içeriği bakımından sınırlı sayıda sayma ilkesi geçerli olmayıp düzenlenen çerçeve hükümlerle kişilik haklarının korunması amaçlanmış, bu hakkın içeriğine dahil olan kişisel değerlerin tespiti öğretiyeye ve içtihatlarla bırakılmıştır.<sup>38</sup> Zira teknolojik gelişmelerin hızla ilerlediği günümüzde kişilik hakkının içeriği de buna bağlı olarak gelişme gösterebilecektir.<sup>39</sup>

Kişilik haklarını tek tek saymamız güç olsa da çalışmamızın konusu bakımından da ele alınan, işçinin yaşama hakkı, vücut bütünlüğü, sağlık hakkı, ehliyetleri, onur ve saygınlığı, özgürlükleri, adı, resim ve sesi, iktisadî bütünlük ile sır çevresi ve gizlilik alanına ilişkin haklarının kişilik hakkı kapsamında değerlendirilebileceği, kişinin ayrılmaz bir parçası niteliğinde oldukları ifade edilebilecektir.<sup>40</sup>

İş Hukuku öğretisinde kişisel bağımlılık olarak adlandırılan “*intuitus personae*” temel değer olarak kabul edilmiştir. Bu değer, iş ilişkisindeki işçiyi koruma işlevi bakımından önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu özellik ise bir anlamda insan haklarını iş ilişkilerine dahil etmiş ve önem kazandırmıştır.<sup>41</sup> Diğer bir ifadeyle, insan hakkının iş hukuku anlamında “işçinin kişilik” hakkı olarak ele alındığını söylemek mümkündür.<sup>42</sup>

İş ilişkisindeki iş görme edimi kişisel bir edim olarak karşımıza çıkar. İşe başlamakla yalnızca işçinin emeği değil, özgürlüklerini içeren kişilik değerleri de kendiliğinden işyeri veya iş organizasyonunun içine dahil olmaktadır. Bu nedenle işçinin emeği ile kişilik değerlerinin birbirinden kolayca ayrılması pek mümkün değildir. Zira işçinin

---

<sup>38</sup> ÖMEROĞLU, 2020, s.320; Alman Hukuku’nda kişilik hakkının çerçevesi sayma yoluyla belirtilmiştir. Alman Medeni Kanun’u (BGB) § 823 hükmüne göre, beden bütünlüğü, sağlık, özgürlük ve cinsel bütünlük kişilik hakkını oluşturan değerlerdir. Bkz. ERDOĞAN, İhsan / KESKİN, A. Dilşad: Türk Medeni Hukuku, Gazi Kitabevi, Ağustos 2018, s.239

<sup>39</sup> Öğretide kişilik hakları bakımından şu şekilde bir ayırım yapıldığı görülmektedir:” *maddi bütünlük ile ilgili kişisel haklar, manevi bütünlük ile ilgili kişisel haklar, sır çevresi ve gizlilik alanı ile ilgili kişisel haklar ve iktisadî bütünlük ile ilgili kişisel haklar...*” bkz. ÇAKMAK, 2022, s.85.

<sup>40</sup> ÇAKMAK, 2022, s.54.

<sup>41</sup> AYDINLI, İbrahim: İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C, 2005, s.23.

<sup>42</sup> AYDINLI, 2005, s.21.

kişilik değerlerine işveren tarafından riayet edilmesi işverenin gözetme borcunun bu alandaki uzantısı olarak da ifade edilebilecektir.<sup>43</sup> İşçinin kişiliğinin korunması, ahlaki değerlerinin korunmasını sağlama, şeref, haysiyet ve özel yaşamını ve düşünce özgürlüğünü korumayı da içeren geniş bir borcu içermektedir.

### 1.2.2. Özel Hayatın Gizliliğinin Korunması

Özel hayat kavramı, tanımlanması ve sınırları çizilmesi en zor kavramlardan biri olarak değerlendirilmiş ve öğretide ve yargı kararlarında birçok farklı tanıma yer verilmiştir. Her türlü ilgiden uzak bir şekilde kendi başına yaşama hakkını da kapsayan; onur, özgürlük, bağımsızlık gibi insanın sadece insan olmasından kaynaklı sahip olduğu değerler ile yakından ilgili geniş bir hak olduğu ifade edilmiştir.<sup>44</sup> AİHM de kararlarında, özel hayat kavramının kişisel özerklik ve kişisel gelişimi kapsayan ve bütünlüğü bir tanımlamaya konu olamayacak kadar geniş bir kavram olduğunu vurgulamıştır.<sup>45</sup> Zira özel yaşamın gizliliği hakkı dinamik yapısından dolayı güncel gerekliliklerden etkilendiği için özel hayat kavramı altında korunan değerler de bununla birlikte değişkenlik göstermekte;<sup>46</sup> özel hayatın gizliliği hakkının düzenlendiği gerek ulusal gerek uluslararası hükümlerde sınırlarla çizilmiş bir tanımının yapılmasından özellikle kaçınılmaktadır.<sup>47</sup>

Özel hayatı kavramının sınırlarının çizilmesindeki zorluk, özel hayatın gizliliğinin koruduğu değere ilişkin çeşitler görüşler ortaya atılmasına sebebiyet vermiştir. Bir görüşe göre, özel yaşamın gizliliğinin, kişinin yalnızlığı, manevi bütünlüğü, adından ve resminden doğan maddi çıkarları gibi çıkarlarını haksız fiillere karşı koruduğu ifade

<sup>43</sup> AYDINLI, 2005, s.23.

<sup>44</sup> KAYA, Kübra: Özel Hayatın Gizliliği Hakkı ile Kişisel Verilerin Korunması Hakkı Bağlamında Ortaya Çıkan Bir Hak Olarak Unutulma Hakkının Değerlendirilmesi, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Akademik Dergisi, 2022, S.5, s.179

<sup>45</sup> AİHM, Case Of Costello-Roberts V. The United Kingdom, Application no. 13134/87. Karar için bkz. European Court Of Human Rights (HUDOC) Official Web. (E.T.:17.10.2022)

<sup>46</sup> KÜZECİ, Elif: Kişisel Verilerin Korunması, Ankara Üniversitesi, Doktora Tezi, Ankara, 2010, s.82.

<sup>47</sup> KAYA, K., 2022, s.179

edilmiştir.<sup>48</sup> Karşı ve aynı zamanda baskın olan görüşe göre de özel yaşamın gizliliği tek bir çıkarı korumakta, bunun da insanın insan olmasından doğan değeri yani insan onuru olduğu ifade edilmektedir.<sup>49</sup>

AİHM kararlarında hayata saygı hakkı, kişinin dilediği sürece aleniyetten korunarak yaşamasını niteleyen kişi özgürlüğünün bir parçası olan mahremiyet hakkı olarak belirtilmiştir. Dolayısıyla mahremiyetin ihlal edilmesi kişi özgürlüğünün de ihlali olarak kabul edilebilecektir.<sup>50</sup> Anayasa Mahkemesi de özel hayatın gizliliği ve korunmasına ilişkin verdiği bir kararında,<sup>51</sup> “özel hayatın gizliliği ve korunması hakkını kişilik hakkının bir devamı saymış, özel hayata saygı gösterilmesinin kişinin kendini toplum içinde güven içinde yaşayabilmesi temel bir hak olduğunu” ifade etmiştir.<sup>52</sup>

Özel hayat hakkı, temel bir insan hakkı olmasının yanı sıra kişilik hakkının görünümlerinden biri olarak kabul edilmektedir. Nitekim onur ve saygınlık, kişiye ait ad, görüntü, ses verileri; beden bütünlüğü ve sağlık özellikle özel yaşam hakkıyla sıkı ilişkilendirilmiş kişilik hakları olarak değerlendirilmektedir.<sup>53</sup> Özel hayat hakkının, mutlak bir hak olması ve herkese karşı ileri sürülebilmesi, kişiye sıkı sıkıya bağlı nitelikte bir hak olması ve şahıs varlığı hakkı olması gibi niteliklerinin kişilik hakkının bir görünümü olmasından kaynaklandığı da kabul edilmektedir.<sup>54</sup> Zira özel hayatın

---

<sup>48</sup> **BİRTANE**, Şermin: Özel Hayata Saygı Hakkı (AİHS 8. Madde) Bağlamında Çalışma Hakkı Ve Mesleki Hayat İlişkisi, Anayasa Yargısı, 2021, s.61.

<sup>49</sup> **KÜZECİ**, 2010, s.86.

<sup>50</sup> **KORKMAZ**, Ali: İnsan Hakları Bağlamında Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması. Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, S.3, 2014, s.101

<sup>51</sup> Anayasa Mahkemesi 31.3.1987 Gün ve E: 1986/24, K: 1987/8 Sayılı Kararı, Anayasa Mahkemesi Kararlar Bilgi Bankası (E.T: 10.09.2022)

<sup>52</sup> **KORKMAZ**, 2014, s.102.

<sup>53</sup> **SEVİMLİ**, K. Ahmet: İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, Legal Yayıncılık, 1.Baskı, Nisan, 2006, İstanbul, s. 29-34

<sup>54</sup> **SEVİMLİ**, 2006, s.28-29

korunması, bireylerin kişiliğini oluşturma, onu devam ettirmedeki temel yararı korumaya yöneliktir.<sup>55</sup>

Öğretide kişinin yaşam alanı, herkese açık şekilde gerçekleştirdiği eylemleri, ilişkileri ifade eden kamuya açık yaşam alanı; kişinin ailesi, arkadaşları gibi belirli kişilerce birlikte bulunması nedeniyle yaşam olaylarının bilinmesi özel yaşam alanı; kişinin sınırlarını da oluşturan, tüm üçüncü kişilerden gizlediği ancak kendi rızasıyla bu kişilerce öğrenmesinin olanaklı hale geldiği gizli yaşamı şeklinde bir ayrıma tabi tutulmaktadır.<sup>56</sup> Bu çerçevede kişinin iş yaşamı da, iş çevresine açık olmakla beraber özel yaşamın bir parçası olarak değerlendirilmektedir.<sup>57</sup> Zira işçinin çalışma süreleri yalnızca üretim ve hizmet üretiminden ibaret olmayıp sosyal ilişkilerin de kurulduğu bir alandır.<sup>58</sup> AİHM de kararlarında, iş hayatının özel hayat kapsamından çıkarılamayacağına dikkat çekmiş, iş hayatının dış dünyayla ilişkiler kurulan bir alan olduğunu, sosyalleşmenin en büyük aracı olan dış dünyayla ilişki kurma hakkının iş hayatını da kapsadığını belirtmiştir.<sup>59</sup> Dolayısıyla iş hayatında kurulan bütün ilişkilerin tamamen profesyonel olmayacağı,<sup>60</sup> bu alandaki her müdahalenin de hukuka uygunluk sebebi bulunmadıkça saldırı niteliği taşıyacağı kabul edilebilmelidir.

### 1.2.3. Kişisel Verilerin Korunması

Kişisel verilerin korunması hakkı, bireye ait kişisel verilerin sınırsız veya hukuka aykırı bir biçimde işlenmesinin yaratacağı tehlikelere karşı kişilerin korunmasını hedefleyen

<sup>55</sup> **KAYA**, Mine: Elektronik Ortamda (Elektronik Haberleşme- İnternet- Sosyal Medya) Kişilik Hakkının Korunması, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, Eylül 2015, s.315.

<sup>56</sup> **ÇAKMAK**, 2022, s.29-30; **SEVİMLİ**, 2006, s.8

<sup>57</sup> **SEVİMLİ**, 2006, s.14; **BİRTANE**, 2021, s.70.

<sup>58</sup> **UGAN ÇATALKAYA**, 2017, s.296.

<sup>59</sup> ECHR Niemitz/Germany, App. No: 137/1088, 16/12/1992, §29, HUDOC <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57887> (E.T.: 12.09.2022); Özpınar/Türkiye, B. No: 20999/04, 19/10/2010, § 45. Kararın Türkçe çevirisi için. Bkz. **MUTLU**, Erdem İlker/ **SERMET**, Begüm: Case of Ozpinar v. Turkey, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, 2012, s. 96.

<sup>60</sup> **PALM**, E.: The Ethics of Workspace Surveillance, Doctoral Thesis in Philosophy from the Royal Institute of Technology, Stockholm, 2007, s.45.

ve verilerin nasıl kullanılacağına ilişkin karar verme özgürlüğünü koruma altına alan bir hak olarak ifade edilmektedir.<sup>61</sup>

Kişisel veri tanımının gerçek bir kişiyle ilişkilendirilebilir her türlü veriyi kapsamından dolayı kişisel verilerin korunması hakkı başta kişilik hakkı olmak üzere birçok hak ile yakından temas etmektedir. İnsan onuru, bilgilerin geleceğini belirleme hakkı, özel hayatın gizliliği, düşünceyi açıklama özgürlüğü, özel haberleşmenin gizliliği ve vicdan, din ve inanç özgürlüğü gibi haklar kişisel verilerin korunması hakkı ile iç içe geçmiş bir durumdadır.<sup>62</sup> Bu sebeple kişisel verilerin korunması hakkının hangi çıkarları koruduğu noktasında öğretide birtakım farklı yaklaşımlar getirilmiştir. Buna göre, kişisel veriler korunması hakkı, bir görüşe göre, mülkiyet hakkı,<sup>63</sup> fikri mülkiyet hakları,<sup>64</sup> gibi ekonomik bir hak olarak değerlendirilirken, diğer bir görüşe göre de insan hakları içerisinde yer almaktadır.<sup>65</sup> Nitekim baskın görüş, özellikle de Avrupa'da yaygın olup kişisel verilerin korunmasının temel bir insan hakkı olduğu yönündedir.<sup>66</sup> Bunların dışında, öğretide kişisel verilerin ekonomik değerinden dolayı ekonomik haklarının korunması ile birlikte asıl korunan kişilik hakkı olduğu, ekonomik çıkarların bir yan hak olarak görülmesi gerektiğini savunan bir görüş de mevcuttur.<sup>67</sup>

---

<sup>61</sup> **GÜRSEL**, İlke: İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, Adalet Yayınevi, 1.Baskı, Kasım 2016, s.36; **ÖMEROĞLU**, 2020, s.327.

<sup>62</sup> **DÜLGER**, 2018, s. 76.

<sup>63</sup> Kişisel verilerin korunması hakkının hukuki niteliği bakımından getirilen yaklaşımlardan biri, kişisel verilerin bir mülkiyet türü olduğuna ilişkin görüştür. Bu görüşe göre, mülkiyet hakkının esaslarına dayanan bir koruma sağlanırsa veri öznesi, kişisel verileri üzerinde tam anlamıyla bir denetim hakkına sahip olacak ve geniş yasal korumalardan yararlanabilecektir. Ancak yalnız kişinin değerli şeyler üzerindeki sahipliği ile kişisel verileri korunması düşüncesi kabul edilemez bulunmuştur. bkz. **KÜZECİ**, 2010, s.67; **DÜLGER**, 2018, s. 76.

<sup>64</sup> Kişisel verilerin korunması hakkının hukuki niteliği bakımından getirilen yaklaşımlardan bir diğerinde, bu hakkın fikri mülkiyet hakkı ile ilişkilendirilerek korunabileceği iddia edilmiştir. ABD'de kabul gören bu yaklaşımda kişisel verilerin telif hakkına benzer bir yaklaşımla korunması önerilmektedir ancak bu yaklaşım yetersiz bulunmuştur. Bkz. **KÜZECİ**, 2010, s.71; **DÜLGER**, 2018, s. 77.

<sup>65</sup> **KÜZECİ**, 2010, s.67

<sup>66</sup> **KÜZECİ**, 2010, s.74

<sup>67</sup> **DÜLGER**, 2018, s.78.



Kişisel verilerin birçok hak ile temas etmesi, onun tek başına bir hak olup olmadığı tartışmasına sebebiyet vermiştir. Bu doğrultuda bir görüşe göre, kişisel verilerin korunması hakkı, özel hayatın gizliliği hakkının bir türü olduğu savunulmaktadır. Kişisel veriler, insanların çoğunlukla başkaları tarafından bilinmesini istemediği bilgiler içerdiği için bu anlamdan özel hayatın bir parçası olarak kabul edilmesi gerektiği ve bu hak kapsamında korunması gerektiği ifade edilebilecektir.<sup>68</sup> Nitekim bu hak gerek uluslararası gerek ulusal anayasal düzenlemelerde çoğunlukla özel hayatın gizliliği hakkının içerisinde düzenlenmektedir. Örneğin, AIHS m.8'de ve BM Bireysel ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesinin 17.maddesinde, kişisel verilerin korunması hakkının özel hayatın gizliliğinin korunması ilişkin hükümler çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir.<sup>69</sup>

Kişisel verilerin özel hayatın gizliliği hakkı ile bağlantısının kabulü ile birlikte diğer bir görüşe göre, kişisel verilerin korunması hakkı, doğrudan özel hayatın gizliliği ile aynı kapsamda değerlendirilmemelidir. Zira günümüz teknolojik gelişmeleri sonucunda veri işlemenin bu denli kolay hale gelmesi, kişisel verilerin çıkarlarının özel hayatın gizliliği bakımından korunması yeterli olmayacaktır. Örneğin, AIHS'ne göre m. 8/1'deki özel yaşamın gizliliği hakkına müdahale, m. 8/2 hükmünde yer alan hukuka uygun sebeplerinin mevcut olması halinde hukuka aykırı olmayacaktır. Öte yandan, kişisel verilerin kaydedilmesi, işlenmesi veya paylaşılmasının buradaki hukuka uygunluk sebeplerine mesela makul bir gerekçeye dayanması hali, bunu mutlak bir şekilde hukuka uygun kılmaz. O halde kişisel verilerin korunması her durumda bireylerin özel hayatlarının korunması anlamına gelecek olsa da aksini söylemek mümkün olmayacaktır. Nitekim, özel yaşamın gizliliği hakkının kişisel verilerin korunması hakkından çok daha geniş bir kapsamda olduğunu ve belirli noktalarda ondan ayrıldığını kabul etmek gerekecektir. Bu anlamda haberleşme özgürlüğünün gizliliği de özel hayatın gizliliğinin bir parçası olarak düzenlenişi de bu benzerlikten dolayı örnek olarak

---

<sup>68</sup> KAYA, 2022, s.181.

<sup>69</sup> KÜZECİ, 2010, s.83.

verilmektedir.<sup>70</sup> Ayrıca kişisel verilerin korunmasına ilişkin neredeyse tüm hukuk sistemlerinde bağımsız bir denetim sistemi öngörülmektedir.

Kişisel verilerin, özel hayatın gizliliği hakkından bağımsız şekilde özel bir hüküm olarak bulunduğu düzenlemeler de mevcuttur. Örneğin, Avrupa Temel Haklar Şartnamesinde kişisel verilerin korunması hakkı, özel hayatın gizliliğinden ayrı bir şekilde hüküm altına alınmıştır. Özel hayatın gizliliği hakkı ile olan yakın ilişkisi ne kadar yadsınamaz olsa da kişisel verilerin korunması hakkı bağımsız bir hak olarak kabul edilmeye başlamış ve bu şekilde düzenlendiği anayasaların sayısı da artmaktadır.<sup>71</sup>

Kişilik hakkının kapsamında ele alınan değerlerin birçoğu kişisel veri niteliğinde olduğundan bu verilerin herhangi bir şekilde ihlal edilmesi aynı zamanda kişilik hakkının da ihlaline sebebiyet verecektir. Bu noktada kişisel verilerin korunması ile kişilik haklarının korunması arasında hakların yarışması gündeme gelecek ve kişilik hakkı ihlal edilen kişi hem özel hukuk anlamında kişilik haklarının korunmasına yönelik yollara hem de kişisel verilerin korunmasına ilişkin KVKK tarafından düzenlenen özel koruma yollarına başvurabilecektir.<sup>72</sup> Bu noktada işyerinde işçilerin elektronik yöntemlerle izlenmesi sonucu işveren tarafından işçilerin kaydedilen, saklanan, kişisel verilerinin kişisel verilerinin korunması hakkının yanı sıra kişilik hakkı kapsamında anayasal korumadan yararlanacağı da ifade edilebilmektedir.<sup>73</sup>

#### **1.2.4. Haberleşmenin Gizliliğinin Korunması**

Haberleşme özgürlüğü, hak sahibinin dilediği kimselerle dilediği biçimde haberleşmesinin engellenmemesi ve bu haberleşmenin ilgilinin rızası olmadan üçüncü kişilerin algı ve müdahalesinden korunması olarak tanımlanmaktadır.<sup>74</sup> Günümüzde

---

<sup>70</sup> KÜZECİ, 2010, s.84.

<sup>71</sup> KÜZECİ, 2010, s.84.

<sup>72</sup> ÖMEROĞLU, 2020, s.329.

<sup>73</sup> KÜZECİ, 2010, s.296.

<sup>74</sup> SEVÜK, Handan Yokuş: Haberleşmenin Gizliliğini İhlal Suçu, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2007, s.162.

hayatımızda sıklıkla yer alan telefon, bilgisayar, e-posta, mesajlaşma uygulamaları ile gerçekleşen tüm haberleşmeler haberleşme özgürlüğünün kapsamına girer.

Haberleşme özgürlüğü, düşünce ve ifade özgürlüğünün bir uzantısı olarak özel hayatın içinde değerlendirilmiş ve anayasal bir özgürlük olarak tanımlanmıştır. Bu nedenle haberleşme hakkına yapılacak haksız müdahaleler yalnızca haberleşme özgürlüğünü değil, ifade özgürlüğü ve özel hayatın gizliliğinin de ihlaline yol açacaktır.<sup>75</sup>

Haberleşmenin gizliliğinden, kişiler arasında bir bilgi veya veri aktarımına dayanan bir gizlilik anlaşılmalıdır. Haberleşme olgusu ve içeriği, gizliliğin kapsamını oluşturur. Dolayısıyla haberleşmenin içeriği ve kimler arasında olduğunun öğrenilmesi başta haberleşmenin, geniş anlamda da özel hayatın gizliliğinin ihlaline sebebiyet verir.<sup>76</sup>

İşverenler tarafından işçilerin telefon, e-posta gibi iletişim araçlarının izlenmesi bu yönüyle haberleşmenin gizliliğinin konusunu oluşturur. Bu sebeple işveren tarafından yapılan hukuka aykırı bir izleme bu hakkın da ihlaline sebebiyet verecektir.

### 1.2.5. İfade Özgürlüğünün Korunması

Temel haklardan biri olan düşünce ve ifade özgürlüğü, kişinin serbestçe bilgilere ulaşabilmesi, edindiği bilgilerle fikirlerini oluşturabilmesini ve bunu farklı yollarla paylaşabilmesini ifade eder.<sup>77</sup> AİHM'ne göre "ifade özgürlüğü demokratik bir toplumun zorunlu dayanaklarından, herkesin ilerlemesinin ve gelişmesinin en önde gelen koşullarından biridir."<sup>78</sup> Ancak bu özgürlük de sınırsız olmayıp AİHM m.10/2 ve Anayasa m.26/2'deki müdahalenin gerekli olması, sınırlamanın kanunla getirilmiş olması ve müdahalenin meşru bir amaçla gerçekleşmesi halinde sınırlanabilecektir.<sup>79</sup>

<sup>75</sup> **ÖZDEMİR**, Hayrunnisa: Haberleşmenin Gizliliği ve Kişisel Veriler, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2009, 13.1-2, s.286.

<sup>76</sup> **SEVÜK**, 2007, s.165.

<sup>77</sup> **HEPER**, Hande: Düşünceyi Açıklama Hakkının Çalışma Yaşamındaki Görünümü: İşçinin İfade Özgürlüğü, Çalışma ve Toplum, 2022, s.1903.

<sup>78</sup> **HEPER**, 2022, s.1904.

<sup>79</sup> **SONGU**, Sezgi Öktem: Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel Sayı, 2015, s.610.

Düşünce ve ifade özgürlüğü farklı şekillerde karşımıza çıkar: iletişim araçlarıyla düşüncenin yayılması ile basın özgürlüğüne konu olabileceği gibi inanç ve vicdan özgürlüğü ve toplantı, gösteri, örgütlenme özgürlüğü olarak da karşımıza çıkmaktadır.<sup>80</sup>

İşçinin düşünce özgürlüğü bakımından işyerinde de sınırsız bir düşünce özgürlüğüne sahip olduğu ifade edilebilecektir. İşçiler bu özgürlüğün bir sonucu olarak ister işyerinde ister işyeri dışında olsun düşüncesini açıklayabilir, işverene ilişkin görüşlerini veya eleştirilerini bu kapsamda dile getirebilir.<sup>81</sup> Ancak bu noktada işçinin sadakat borcu bu ifade özgürlüğüne bir sınırlama getirmektedir. İşverenin haklı menfaatinin korunması daha ağır basıyorsa işçinin ifade özgürlüğü bu kapsamda sınırlanabilecektir. Yargıtay, işçinin eleştiri sınırları içinde kalan söz ve davranışlarının işveren için haklı fesih nedeni sayılmayacağını ancak eleştiri sınırlarının aşıldığı hallerde bu durumun sadakat borcuna aykırı olacağını ifade etmektedir.<sup>82</sup> Fakat bu sınırlamanın aşırı ve ölçülülük ilkesine aykırı olmaması gereklidir. Örneğin, işçi, çalışma saatleri içerisinde izinsiz olarak bir toplantıya veya tartışmaya katılmamalıdır.<sup>83</sup>

İfade özgürlüğü de işçinin kişilik hakkının içerisinde yer alır. İşverenin işyerinde kesintisiz bir şekilde izlemesi, işçilerin izleniyor oldukları farkındalığı ile söylemek istedikleri fikir ve eleştirileri de dile getirmemelerine sebebiyet verecek, bu anlamda ifade özgürlüğüne bir müdahale teşkil edecektir. Sadakat borcunun gereği olmadığı sürece işçinin işyerinde ifade özgürlüğünün kısıtlanmaması gerekir. Ayrıca işçiler, sürekli izleniyor olma endişesi ile toplanma ve sendika özgürlüğü çerçevesinde gerçekleştirecekleri eylemlerden uzak duracak, bu da geniş anlamda ifade özgürlüklerinin ihlaline sebebiyet verecektir.

---

<sup>80</sup> HEPER, 2022, s.1904.

<sup>81</sup> HEPER, 2022, s.1905.

<sup>82</sup> UGAN ÇATALKAYA,2017, s.378.; Yargıtay 22. HD., E.13249/14398, T.26.5.2014 kararında, iş toplantısında, performansı ile ilgili geri bildirimlere aşırı tepki gösteren ve bildirimde bulunan kişileri tehdit eden işçinin davranışını, İşK. m. 25/II anlamında, haklı fesih nedeni saymış ancak eleştiri sınırları içinde kalan söz ve davranışların ise haklı fesheden neden olmayacağını ifade etmiştir.

<sup>83</sup> SONGU, 2015, s.73.

### 1.3. İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN HAKLAR VE BORÇLAR BAKIMINDAN ELEKTRONİK İZLEME YÖNTEMLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

#### 1.3.1. Genel Olarak

İş sözleşmelerinde işçi ve işverenin temel borcu, işçinin işverenin işini görmesi ve işverenin de bunun karşılığında işçiye ücret ödemesi olarak kabul edilmektedir. Ancak iş sözleşmesindeki hak ve borçlar bununla sınırlı olmayıp iş sözleşmelerinin, işçinin işverene kişisel bağımlılığını öngörmesi, birtakım başka hak ve borçları da beraberinde getirmektedir. Bunlar işçi için, iş görme, işverenin talimatlarına uyma veya itaat borcu, işini özenle yapma, işverene sadakat borcu şeklinde görülmekte iken, işveren için, yönetim hakkı, eşit davranma ve işçiyi gözetme borcu şeklinde sayılabilecektir.<sup>84</sup> Çalışma kapsamında konudan uzaklaşmamak adına işçinin ve işverenin sayılan bu borçları arasından başta işverenin yönetim hakkı olmak üzere işçiyi gözetme borcu ve eşit davranma borcu; işçinin ise işverenin talimatlarına uyma ve sadakat borcu “elektronik izleme” kapsamında değerlendirilecektir.<sup>85</sup>

#### 1.3.2. İşverenin Yönetim Hakkı -İşçinin İtaat Borcu

İş sözleşmesindeki kişisel bağımlılığın bir sonucu olarak kural olarak işçinin iş görme borcunu bizzat yerine getirmesi gereklidir. Ancak bu tamamlayıcı bir kural niteliğinde olduğundan taraflarca aksinin kararlaştırılabileceği kabul edilmektedir.<sup>86</sup> İşçinin iş görme borcunun kapsamı ve diğer çalışma koşulları genel olarak kanun ve iş sözleşmeleri ile belirlense de bunlar işin yürütümü esnasında yeterli olmadığından detaylar işverenin yönetim hakkı ve bu kapsamda vereceği talimatlar ile belirlenmektedir.<sup>87</sup> TBK m.399, işverenin işin görülmesi esnasında işveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışları ile ilgili genel bilgiler verebileceğini, özel talimatlar verebileceğini ve işçilerin de dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde buna

<sup>84</sup> SÜZEK, 2021, s.265; EKMEKÇİ/YİĞİT, 2021, s.269; TEKERGÜL, Mehmet: İşyerinde elektronik gözetim uygulamaları, Kadir Has Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2010, s.81.

<sup>85</sup> SEVİMLİ, 2006, s.80

<sup>86</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA,2021, s.315; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, 2021, s.156; SÜZEK, 2021, s. 353.

<sup>87</sup> SÜZEK, 2021, s. 353.

uymak zorunda olduğunu düzenlemektedir. Bu hüküm işverenin yönetim hakkını ve bu hakkın karşısında yer alan işçinin itaat borcunu düzenlemektedir.

İşverenin işin yürütümüne ilişkin vermiş olduğu talimatlar, iş görme borcunu içinde yer aldığı kabul edilir.<sup>88</sup> İşverenin yönetim hakkı çerçevesinde vermiş olduğu talimatlar genel olarak işin yürütümüne yönelik olsa da işyeri düzeni ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik olarak işçinin davranışlarına ilişkin talimatlar verebileceği de kabul edilmektedir. Bunlar, işyerine giriş ve çıkışlarda uyulması gereken kurallar, giyinme ve soyunma odalarının, park yerlerinin, yemekhane, dinlenme ve spor tesislerinin kullanımı, işyerinde sigara içilmemesini düzenleyen kurallar olarak kısaca sayılabilir. Bu noktada doktrinde işçinin talimatlara uyma borcunu iş görme borcundan bağımsız bir borç olarak değerlendirilmektedir.<sup>89</sup> Yönetim hakkının, işverenin verdiği talimatlara ve işyerinde hâkim olan diğer kurallara işçinin uyup uymadığını denetleme yetkisini de kapsadığı kabul edilse de bunun işçinin özel hayatına saldırı niteliği taşıma ihtimali bulunduğu da gözden kaçırılmamalıdır. İşte bu noktada, işverenin, işçinin iş görme borcu dışındaki davranışlarına yönelik talimatlar verme ve denetlemesine ilişkin yönetim hakkının özel hayatın gizliliğine müdahale niteliği taşımadan nasıl sınırlandırılacağı hususu değerlendirilmesi gereken önemli noktalardan birisidir. Zira işverenin yönetim hakkı, geniş bir yetki olarak kabul edilse de sınırsız bir nitelikte değildir.<sup>90</sup> İşveren yönetim hakkına dayanarak hukuka aykırı bir biçimde işçiyi izleyip kişisel verilerini kaydedemez.

Yönetim hakkı, çalışma koşullarını düzenleyen kaynaklar arasında hiyerarşik olarak Anayasa, kanunlar, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesinden sonra geldiği için bu kaynaklardaki işçinin özel yaşamını koruyucu hükümler- TBK m.27'deki koşullar, Medeni Kanun m.2'de öngörülen dürüstlük kuralı ve işçiyi gözetme borcu ile sınırları ile<sup>91</sup>- ve sözleşmede düzenlenmiş hususlar bakımından sınırlandırılmaktadır. Bu

---

<sup>88</sup> SÜZEK, 2021, s. 359.

<sup>89</sup> TAŞKENT, Savaş: İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Doktora Tezi, 1981, s.68-69; SÜZEK, Sarper: İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, Ankara, 1998, s. 226-227.

<sup>90</sup> TAŞKENT, 1981, s.82.

<sup>91</sup> UGAN ÇATALKAYA, Deniz: Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin, İşverence "Ulaşılabılır Olmama" Hakkı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, LXXIV Özel Sayı, C.2, 2016, s.735.

çerçevede iş sözleşmesinde ne kadar ayrıntılı düzenleme yapılırsa, yönetim hakkının da o ölçüde sınırlanabileceğini ifade etmek yanlış olmayacaktır.<sup>92</sup> İş sözleşmesi ile bir sınırlama yapılmamış ise de toplu iş sözleşmesi ve yasalar ve dürüstlük kuralları yine yönetim hakkının sınırını oluşturacaktır. Öte yandan, yönetim hakkının iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesiyle konulan hükümler ile genişletilebilmesi mümkün olabilecektir. Ancak işveren bu çerçevede işçiden kişilik haklarını ihlal edecek nitelikte işler yapmasını isteyemez. İşçinin iş görme borcu kapsamındaki işler, kişilik haklarının belli ölçüde sınırlandırılmasına sebebiyet verse de kişilik hakkının özüne müdahale anlamına gelebilecek düzeyde bir sınırlama mümkün olmayacaktır.<sup>93</sup> Nitekim, Fransız Danıştay işverenin iç yönetmelik yoluyla işyerinde kural oyma yetkisini sınırladığı 1 Şubat 1980 tarihli kararında, işçinin kişilik haklarını yalnızca hedeflediği amacı gerçekleştirebilmek için gerekli olduğu ölçüde sınırlandırılabilceğini ifade etmiştir.<sup>94</sup>

İşverenin işin yürütülmesine ilişkin vermiş olduğu talimatlar, yönetim hakkının somutluk kazanmış bir hali niteliğindedir. Bu itibarla, işçinin talimatlara uyma borcu da iş görme borcunun bir uzantısı olarak onun tamamlayıcısı niteliğini taşımaktadır.<sup>95</sup> İşverenin yönetim hakkının karşısında olan bu borç, işçinin işverene bağımlı bir biçimde iş görme edimini yerine getirmesinin sonucudur.<sup>96</sup> Dolayısıyla talimatlara uyma borcu da yönetim hakkının tabi olduğu sınırlara tabi olacak, işçi bu sınırların dışına çıkan emir ve talimatları yerine getirmekle yükümlü olmayacaktır. İşverenin yönetim hakkının sınırlarını çizen hukuki sınırlar aynı zamanda işverenin talimatına uyma borcunun da sınırlarını oluşturmaktadır.

İşçinin işyerinde izlenmesi, bağımlılık ilişkisi içinde işverenin yönetim hakkının ve işçinin işverene itaat borcu kapsamında düşünülse de bunun insan onuru ve temel hak

---

<sup>92</sup> SÜZEK, 1998, s. 230; TAŞKENT, 1981, s.139.

<sup>93</sup> SÜZEK, 2021, s.360; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, 2021, s. 284

<sup>94</sup> UGAN ÇATALKAYA, 2016, s. 738.

<sup>95</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA,s.326;MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI /BAYSAL, s.156; SÜZEK, 2021, s.359

<sup>96</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA,s.326;MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI /BAYSAL, s.156; SÜZEK, 2021, s.359

ve özgürlüklerle olan ilişkisi göz ardı edilmemelidir. Diğer bir ifadeyle, bağımlılık ilişkisi işçiyi kişi olmaktan sahip olduğu haklardan yoksun bırakmak anlamına gelmeyecektir.<sup>97</sup>

### 1.3.3. İşverenin Eşit Davranma Borcu

Eşit davranma borcu, işverenin, bir işyerinde çalışan işçilere, haklı bir nedene olmaksızın farklı şekilde davranamayacağı şeklinde tanımlanabilir.<sup>98</sup> Eşit davranma borcunun esası Anayasadaki eşitlik ilkesine dayanmaktadır. Ancak iş ilişkilerinde işverenin borcu olarak ayrıca İş Kanunu'nun "Eşit davranma ilkesi" başlıklı 5. Maddesinde düzenlenmiş, işverenin işçiler arasında "*dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı*" şeklinde ifade edilmiştir.

Eşit davranma borcu mutlak bir nitelik taşımaz yani işverenin tüm işçilere her koşulda eşit davranması gerektiği anlamına gelmemektedir. Eşit davranma yükümlülüğü, aynı nitelikteki işçiler bakımından söz konusu olmaktadır. Şöyle ki, farklı çalışma koşullarına tabi işçiler bakımından, ayrımcılık halleri hariç, eşitlik ilkesinin uygulanması zorunluluk taşımaz ancak yapılan işin niteliğine, objektif ölçülere uygun olması gereklidir.<sup>99</sup> Örneğin, bu farklılık işçinin kıdeminden, performansından, tecrübesinden, gördüğü işin niteliğinden vs. kaynaklanabilir. Fakat işveren kötü niyetli biçimde ve dürüstlük kurallarına aykırı bir şekilde bu hakkını kullanamaz.<sup>100</sup>

Eşit davranma borcu, işverenin yönetim hakkı kapsamında işçinin davranışlarına ilişkin vereceği talimatlar çerçevesinde de karşımıza çıkacaktır. Eşit davranma borcu, işverenin yönetim hakkını kullanırken de uymak zorunda olduğu bir borçtur. Örneğin, aynı şartlarda çalışan işçilerden birine kullanımı için telefon tahsis ederken diğerine etmezse veya işyerinde tahsis ettiği araçların biri için özel amaçlı kullanıma izin verirken

<sup>97</sup> UGAN ÇATALKAYA, 2016, s. 735.

<sup>98</sup> KANDEMİR, Murat; YARDIMCIOĞLU, Didem: İş Hukukunda Eşitlik İlkesi, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S.19, 2014, s.5; YENİSEY, Kübra Doğan: İş Kanunu'nda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı, Çalışma ve Toplum, 2006, 4.11: s.66.

<sup>99</sup> KANDEMİR/YARDIMCIOĞLU, 2014, s.5

<sup>100</sup> YENİSEY, 2006, s.67



diğerine vermezse bu eşitlik ilkesine aykırılık oluşturacaktır. Bu itibarla, yönetim hakkının sınırlarından birinin de eşit işlem yapma borcu olduğu ifade edilebilecektir.<sup>101</sup> Söz gelimi, haklı bir nedene dayanmaksızın, işyerinde aynı durumda olan bazı işçilerin üstleri aranırken ya da e-mailleri izlenirken diğerlerine aynı uygulama yapılmıyorsa bunun eşit davranma borcuna aykırılık oluşturacağı açıktır. Öte yandan, özel hayata müdahaleyi gerektiren sebep, işyerindeki işçilerin tamamı ile ilgili değil de yalnızca o işçilerin özel bir durumundan kaynaklanıyorsa, bu noktada da işverenin diğerlerinin özel hayatlarına müdahaleden kaçınma yükümlülüğü söz konusu olacaktır.<sup>102</sup>

İşverenin eşit davranma borcu, işçinin özel hayatının gizliliği ile de ilişkilidir. İşveren hukuka uygunluk nedenin bulunmadığı bir durumda işçinin özel hayatına ilişkin edindiği bilgiler ile işçi aleyhine kararlar alabilmekte ve çoğu zaman bu kararlar da işverenin eşit davranma borcuna aykırılık oluşturmaktadır. İşçinin özel hayatının gizliliğinin bir anlamda çift taraflı bir koruma sağladığı da ifade edilebilecektir. Başka bir deyişle, işçinin özel hayatının gizliliğinin korunması, işverenin ayrımcılık yasağına aykırı şekilde davranmasını da engellemektedir. Söz gelimi, işveren ayrımcılığa sebebiyet verebilecek işçinin ırk, etnik kökeni, siyasi düşüncesi veya dini inancı hakkında bilgi sahibi olmadıkça bu bilgilere dayalı olarak bir ayrımcılık yapması da mümkün olmayacaktır.<sup>103</sup>

#### **1.3.4. İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu- İşçinin Sadakat Borcu**

İşveren aralarındaki iş akdinden dolayı işçinin kişisel değerlerinden faydalanmaktadır.<sup>104</sup> İş sözleşmesinin bu kişisel ilişki kuran niteliğinin bir sonucu olarak işçinin işvereni ve işyerinin çıkarlarını korumak, işverenin de işçiyi korumak ve gözetmek şeklinde sorumlulukları ortaya çıkmaktadır. İşverenin işçiyi gözetme borcu

<sup>101</sup> Yargıtay 9.H.D., E.2016/1423, K.2019/11167, T.15.5.2019 Legalbank Elektronik Hukuk Bankası (E.T.:10.09.2022)

<sup>102</sup> SEVİMLİ, K. Ahmet: Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, Çalışma ve Toplum, 2013, 36.1. s.102

<sup>103</sup> SEVİMLİ, 2006, s. 88.

<sup>104</sup> KAPLAN, Emine Tuncay: İş Hukukunda Kişilik Haklarının Özellikle Bilgisayarda Toplanan Verilere Karşı Korunması, Ankara Üniversitesi Siyasi Bilgiler Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Cemal Mihçioğlu'na Armağan, Ankara Ocak-Aralık 1997, C. 52, No. 1-4, s.372

kapsamında işçinin çalışması nedeniyle karşılaşılabileceği tehlikelerden koruması,<sup>105</sup> bu konuda önlem alması ve işçinin çıkarlarına zarar verecek davranışlardan kaçınması gereklidir. İşverenin gözetme borcunun kapsamı, işçinin yalnızca beden bütünlüğünün korunması ile sınırlı olmayıp kendisinden daha güçsüz konumda olan işçiye bilgi vermeyi, yol göstermeyi, işçinin çıkarlarının zedelenmesini önlemek için makul çabayı göstermeyi, genel olarak işçinin kişiliğini de korumayı içerdiği ifade edilmektedir.<sup>106</sup> Zira TBK m.417’de *işverenin iş ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde<sup>107</sup> dürüstlük ilkelerine<sup>108</sup> uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlü olduğu* düzenlenmiştir. Evleviyet kuralı gereği, işverenin koruma yükümlülüğüne konu olan bu değerler

<sup>105</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.4’te, işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü özel olarak düzenlenmiştir. Hükme göre, işveren mesleki risklere karşı her türlü önemi almak, gerekli ise işçilere eğitim ve bilgi vermek, gerekli araç ve gereçleri sağlamak; alınan tedbirlere uyulup uyulmadığını takip etmek ve denetlemekle yükümlüdür.

<sup>106</sup> SEVİMLİ, 2013, s.103

<sup>107</sup> Öğretide, m. 417, sadece işyerinden söz etmesi nedeniyle de eleştirilmektedir. İşyeri kavramı yerine “iş ilişkisi içinde”, “iş organizasyonu içinde” kavramlarının kullanılmasının kapsamı genişletmek açısından daha yerinde olacağı savunulmaktadır. Yargıtay kararlarında da işverenin işçiyi koruma borcunun yalnızca işyeri sınırları ile sınırlı olmadığı vurgulanmıştır. Öte yandan bu işverenin işçiyi başına gelecek her türlü tehlikeye karşı koruma yükümlülüğü olduğu anlamına gelmeyecektir. ÇAKMAK, 2022, s.55; SEVİMLİ, 2013, s.121. Alman hukukunda ise işverenin işçiyi koruma ve gözetme yükümlülüğünün işçiyi muhtemel tüm risklere karşı değil, çalışma ortamından kaynaklanan her türlü tehlikeden korumayı kapsadığı kabul edilmektedir bkz. BAYCIK, Gaye / DOĞAN, Sevil / YANGIN, Dilek Dulay / YAY, Oğuzhan/: COVID 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler. Çalışma ve Toplum, 3(70),2021, s. 1702

<sup>108</sup> Öğretide, dürüstlük ilkelerine uygun bir düzen ile ne kastedildiği açık olmadığı yönünde bir eleştiri mevcuttur. İlk olarak TMK m.2’de düzenlenen dürüstlük ilkesinin tek olduğu; dolayısıyla metindeki çoğul anlatım hususu eleştirilmiştir. Nitekim, kanunda bu ifade yer almasa bile Medeni Kanun’un genel nitelikli hükümleri uygun düştüğü ölçüde tüm özel hukuk ilişkilerine uygulandığı için dürüstlük kuralının uygulanacağı ifade edilmiştir. Bkz. SEVİMLİ, 2013, s.120; Öte yandan, “dürüstlük ilkelerine uygun bir düzen” ifadesinden anlaşılması gerekenin “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın Onurlu Çalışma Hakkı başlıklı” 26. maddesinde ortaya konan koşullara uygun bir düzen kurmak olduğu öğretide ileri sürülmektedir; bkz. SEVİMLİ, 2013, s.121.; Başka bir görüşe göre de işçiyi gözetme borcunun kapsamı ve sınırları mevzuattaki düzenlemelere, dürüstlük ve iyiniyet kurallarına göre belirlenir. Doktrinde tartışma konusu olan bir durum, TBK. m. 417/1’de sözü edilen “dürüstlük” kavramının TMK. m. 2’deki “dürüstlük kuralı” olarak anlaşılması gerektiğine ilişkindir. Bu görüşe göre, yasa tasarısına, maddenin gerekçesine ve İsviçre Borçlar Kanunu’nun ilgili m. 328/1’e bakıldığında bu kavramın “ahlaka uygunluk” şeklinde anlaşılması gerektiği açıktır. Kaldı ki, düzenlemede “dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla” ifadesinden sonra gelen “özellikle” kelimesinin hemen devamında “işçilerin psikolojik ve cinsel taciz “şeklindeki kavramlara yer verilmesi, sorunun ahlak konusuna ilişkin olduğunu göstermektedir.; ÇAKMAK, 2022, s.54

bakımından öncelikle kendisinin hukuka aykırı müdahaleden kaçınması gerektiği izahtan varestedir.<sup>109</sup>

İşçinin iş sözleşmesinde kişiliğinin önem taşıması, işçinin fiziksel, ruhsal ve sosyal anlamda kişiliğinin unsurlarının da dikkate alınmasını gerektirmektedir.<sup>110</sup> Öğretide, işçinin kişiliğinin korunmasının kişilik değerlerine dâhil olan her türlü hakkının korunmasını da gerektirdiği belirtilmektedir. Nitekim öğretide *Kaplan*'a göre, işverenin koruma ve gözetme yükümlülüğüne konu olan hukuki değerlerin, özellikle işçinin yaşama hakkı ve vücut bütünlüğü olmak üzere mülkiyet hakkı, haysiyet veya onuru, iş hayatındaki konumu ve itibarı, özel hayatı, ifade özgürlüğü ile sendikal özgürlükleri şeklinde olduğu belirtilmiştir.<sup>111</sup> Bu itibarla, işçinin kişiliğinin korunması, genel olarak özgürlüğünün korunması olarak da ifade edilebilmektedir.<sup>112</sup> İşçinin iş sözleşmesiyle bağımlı çalışmayı kabul etmesi, işçinin kişilik haklarından vazgeçmesi anlamına gelmeyecektir ve işveren tarafından korunmayı gerektirmektedir.<sup>113</sup> İşverenin gözetme borcu, işçinin sadakat borcunun tamamlayıcı veya karşı tarafındaki görünümü olarak kabul edilmektedir.<sup>114</sup>

Öte yandan, işverenin işçiyi gözetme borcu karşısında işçi de işverene sadakat borcu yükümlülüğü altındadır.<sup>115</sup> İşçinin sadakat borcunun kısaca işçinin, işverenin haklı çıkarlarını koruması ve bunlara zarar verecek davranışlardan kaçınması şeklinde tanımlanması mümkündür. İşçi bu borç kapsamında işverene zarar verebilecek durumlarda zararı engellemeye çalışmalı ve durumu işverene haber vermeli, işverene

---

<sup>109</sup> SEVİMLİ, 2013, s.110.

<sup>110</sup> UGAN ÇATALKAYA, 2016, s.735

<sup>111</sup> **BOYDAK, Alptekin Burak:** İşyerlerinde Uygulanan Parmak İzli Giriş Kontrol Sistemine Hukuki Bakış, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, (30), 2017, s.330;

<sup>112</sup> UGAN ÇATALKAYA, 2016, s.737

<sup>113</sup> UGAN ÇATALKAYA, 2016, s.738

<sup>114</sup> ULUSAN, İhsan: Özellikle Borçlar Hukuku Ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu: Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, Kazancı Hukuk Yayınları, 1990, s.7

<sup>115</sup> ULUSAN, 1990, s.1; SEVİMLİ, 2013, s.103

zarar verecek davranışlardan da kaçınmalıdır.<sup>116</sup> Bu doğrultuda temel olarak bir kaçınma borcunu içerse de bazen pozitif bir davranış yükünü de beraberinde getirebilir. Bazı yazarlar tarafından ayrı bir borç olarak nitelendirilse de baskın görüşe göre sadakat borcu, işçinin rekabet etmeme borcunu ve sır saklama yükümlülüğünü de içermektedir.<sup>117</sup> Ancak işçinin sadakat borcu, işçiye geniş bir sorumluluk yelpazesi çizse de nihayetinde sınırsız nitelikte bir borç değildir. Sadakat borcunun sınırını kanun koyucu işverenin iş ilişkisinin özel durumuna göre değişiklik gösterebilecek haklı menfaatinin korunması olarak belirlemiştir.<sup>118</sup> İşverenin işçiyi işyeri düzenini sağlamak amacıyla elektronik izlemelerine katlanması işçinin işverenin haklı menfaatinin korunması bakımından sadakat borcunun bir görünümü olarak ifade edilebilecektir. İşçinin sadakat borcunun kapsamı düşünüldüğünde, işverenin gözetme borcunun sadece iş sağlığı ve güvenliği alanında değil, dürüstlük kuralı çerçevesinde iş ilişkisinin tüm alanlarında etkili olduğunun kabulü gereklidir.<sup>119</sup>

---

<sup>116</sup> **ULUSAN**, 1990, s.7.

<sup>117</sup> **GÜVEN/ AYDIN**, 2020, s.182-184.

<sup>118</sup> **KAYIRGAN**, Hasan: İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 20(1), 2014, s.463.

<sup>119</sup> **SEVİMLİ**, 2013, s.108.; **AYDIN**, Nihan: Çalışma Yaşamında Özgürlük Sorunu: Gözetim ve Mahremiyetin Yeni Sınırları, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, s. 2011.

## 2. BÖLÜM

### ELEKTRONİK İZLEME YÖNTEMLERİNE İLİŞKİN HUKUKİ DÜZENLEMELERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

#### 2.1. GENEL OLARAK

İş hukukunun güç dengesizliğine dayanan genel yapısı, işçilerin haklarının ulusal ve uluslararası hukuk kaynaklarda düzenlenmesini gerektirmiştir. Elektronik izlemenin konusunu işçinin kişilik hakları başta olmak üzere özel hayatın gizliliği, haberleşme hakkı ve kişisel verilerin korunması hakları oluşturması, bu hakların hukuki düzenlemelerde incelenmesini gerektirmektedir. Bu bölümde işverenin elektronik izleme yaparken uyması gereken sınırları belirlemek adına ulusal hukukta başta Anayasa olmak üzere TMK, TBK, İşK, 6098 sayılı KVKK, TCK ve CMK; uluslararası kaynaklarda OECD, ILO, Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği nezdinde yapılan düzenlemeler incelenecek, mukayeseli hukukta da birtakım değerlendirmeler yapılacaktır.

#### 2.2. ULUSAL DÜZENLEMELER

İşverenin işçiyi elektronik yöntemlerle izlemesine ve kişisel verilerini işlemesine ilişkin olarak 4857 sayılı Kanun'da ve KVKK'da özel bir düzenleme yapılmadığı görülmektedir. Fakat Anayasa'nın 20. ve 22. maddelerinde düzenlenen özel hayata saygı, haberleşme hürriyetine ilişkin haklar ile kişisel verilerin korunmasını isteme hakları, Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu'nda kişiliğin korunmasına ilişkin hükümler yine 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ilgili hükümleri, Ceza Kanunu ve Ceza Muhakemesi Kanunundaki ilgili hükümler uygulama alanı bulacaktır.

##### 2.2.1. 1982 Tarihli Anayasa

Elektronik izlemede konu olan işçinin kişilik haklarına ilişkin düzenlemeler Anayasa'dan temel almaktadır. Bu kapsamda Anayasanın kişilik hakkının düzenlendiği 12.maddesinin, kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığını düzenleyen 17. maddesinin, özellikle de özel hayatın gizliliğini ve kişisel verilerin korunmasını

düzenleyen 20.maddesi ile, haberleşme özgürlüğünü düzenleyen 22. Maddesinin incelenmesi gereklidir.

Anayasa'nın 12. maddesine göre, *herkes kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere* sahiptir. Bu düzenlemede, bireylerin kişilik değerlerine yönelen ve zarar veren olumsuz tutum ve davranışlar bu genel hüküm çerçevesinde dışlanmıştır. Nitekim, 5.maddede de bireylerin temel hak ve özgürlüklerinin korunması, maddi ve manevi varlıklarının geliştirilmesi için gerekli şartların hazırlanması devletin temel amaç ve görevlerinden biri olarak sayılmış; devlete kişinin temel hak ve hürriyetlerine müdahale etmemenin yanı sıra, üçüncü kişilerin saldırılarını da önleme yükümlülüğü getirilmiştir.<sup>120</sup> Anayasa'nın 17. Maddesinde de, herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu şeklinde bir düzenlemeye yer verilerek kişi dokunulmazlığı ile maddi-manevi varlığı koruma altına alınmıştır.

AY m.22'de haberleşme özgürlüğü güvence altına alınmıştır. Buna göre herkes haberleşme hürriyetine sahiptir ve genel sınırlama sebepleri olmadıkça haberleşme engellenemez ve gizliliğine dokunulamaz. Bu madde ile haberleşme özgürlüğü kişiye bir hak olarak tanınmış ve sınırlandırılabilen haller belirtilerek anayasal güvence sağlanmıştır. Haberleşme özgürlüğü, daha geniş bir kapsama sahip olan özel hayatın gizliliği ve korunması kapsamında düzenlenmiştir.<sup>121</sup>

Son olarak, özel yaşamın gizliliği, AY m.20'de özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz hükmü ile düzenlenmiş, 2010 yılında 5982 sayılı kanun ile yapılan eklemeyle kişisel verilerin korunması hakkı da özel yaşamın gizliliği hakkının kapsamına alınmıştır.<sup>122</sup> Herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir ve bu hak kişinin kendisiyle ilgili kişisel verileri hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme

<sup>120</sup> ÖMEROĞLU, 2020, s.328.

<sup>121</sup> SEVÜK, Handan Yokuş: Haberleşmenin gizliliğini ihlal suçu, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2007, s.161

<sup>122</sup> ÇANKAYA, Yiğitcan: İş İlişkisinde İşçinin Özel Yaşamının Gizliliği, 1. Baskı, Beta Yayıncılık, Kasım 2021, İstanbul, s.69.

ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsamaktadır. Hükmün gerekçesinde kişisel verilerin korunmasına yönelik dolaylı hükümler olsa da bunların yeterli olmadığı, kişisel verilere ilişkin uluslararası kaynaklarda ve mukayeseli hukukta yapılan düzenlemelerle konunun öneminin vurgulandığı ve bu sebeple bu hakkın anayasal bir hak olarak teminat altına alınmasının gerekli olduğu açıklanmıştır. Anayasa Mahkemesi de 2016 tarihinde vermiş olduğu bir kararda kişisel verilerin korunması hakkını, insan onurunun korunması ve kişiliğin serbestçe geliştirilmesi hakkının özel bir biçimi olarak, bireyin hak ve özgürlüklerini kişisel verilerin işlenmesi sırasında korumayı amaçladığını ifade etmiştir. Kişisel verilerin korunması hakkının Anayasa’da temel hak olarak düzenlenmesi, bu hakka ilişkin düzenlemelerin ancak kanunla düzenlenebileceği, Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri ile yapılamayacağı anlamına da gelmektedir. Ek olarak, kişisel verilerin korunmasının da diğer hak ve özgürlükler gibi 13.madde çerçevesinde sınırlandırılabilceği dile getirilerek temel hak ve özgürlükler kapsamında yer aldığına dikkat çekilmiştir.<sup>123</sup>

Özel hayatın gizliliğini ve kişisel verilerin korunması haklarının anayasa ile koruma altına alınması özel hukuk ilişkileri bakımında da önemli olup yapılacak düzenlemelerin çerçevesini oluşturmaktadır. Çalışmanın konusunu oluşturan işçilerin elektronik yöntemlerle izlenmesi hususunun bir özel hukuk ilişkisi olan iş ilişkisi içerisinde uygulanabilirliğinin tartışılması da önem arz eder. Bu nedenle özel hayatın gizliliği ve kişisel verilerin korunmasına ilişkin düzenlemeler Anayasa’daki ilgili hükümlere göre yorumlanmalı, hukuki boşluklar bu çerçevede doldurulmalıdır. Ayrıca ilgili hükümlerin doğrudan özel hukuk ilişkilerine uygulanabilirliği de unutulmamalıdır.<sup>124</sup>

### **2.2.2. 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu**

Türk Medeni Kanunu’nda kişiliği düzenleyen hükümler 23, 24 ve 25. Maddelerde düzenlenmiştir. İlk olarak 23.maddede kimsenin fiil ehliyetinden kısmen de olsa vazgeçemeyeceği ve yine kimsenin özgürlüklerinden vazgeçemeyeceği ve onların hukuka ve ahlaka aykırı bir şekilde kısıtlanamayacağı düzenlenmiştir. Burada kişilerin

---

<sup>123</sup> DÜLGER, 2018, s.104.

<sup>124</sup> ÇANKAYA, 2021, s.71.

gelecekte sözleşme ve tasarrufta bulunma özgürlüklerinin korunmasının amaçlandığı öğretide ifade edilmektedir.<sup>125</sup>

TMK m. 24'te, kişilik hakkı ihlal edilen kimsenin hâkimden saldırıda bulunan kişilere karşı koruma istenebileceği belirtilmiştir. Kişilik hakkı, mutlak bir hak olduğu için kişilik hakkına yönelik her saldırı hukuka aykırı kabul edilecektir ancak bu hukuka aykırılığı ortadan kaldıracak bazı durumlar düzenlenmiştir. Bunlar kişinin rızası, daha üstün nitelikli özel bir yararın olması, kamusal bir yararın olması ve kanunun yetki vermesi olarak sayılabilecektir.<sup>126</sup>

Kişilik hakkına saldırıya karşı açılacak davalar TMK m.25'te düzenlenmiştir. Kişilik hakkı saldırı sonucu ihlal edilen kişi bu maddeye göre saldırının önlenmesi, durdurulması ve tespiti davaları açabilecektir. TMK'daki ilgili hükümler ile işçinin kişilik hakkının, özel hayatının gizliliğinin ve kişisel verilerin korunması haklarının sınırlı bir çerçevede olsa da Medeni Hukuk kapsamında da korunduğu ifade edilebilecektir.<sup>127</sup>

### 2.2.3. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu

Türk Borçlar Kanunu'nda kişiliğin korunması ilgili 58.maddede kişilik hakkının zedelenmesi başlığı altında düzenleme yapılmıştır. Kişilik hakkının zedelenmesinden dolayı kişilik hakkı zarara uğrayan kişi manevi tazminat talebinde bulunabilecektir.

TBK 27. Maddesinde, kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüz olduğu düzenlenmiş, bu hükme göre, kişilik haklarına aykırı bir sözleşmenin hükümsüz olduğu belirtilmiştir.

<sup>125</sup> **BEYTAR**, Erbil: İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması, 1. Baskı, Onikilevha Yayıncılık, Ocak 2017, s. 44

<sup>126</sup> **BEYTAR**, 2017, s.45

<sup>127</sup> **AŞIKOĞLU**, Şehriban İpek: Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda kişisel verilerin korunması ve büyük veri, Oniki Levha Yayıncılık, 2018, s.101.



Kanunun 417.maddesinde de işçinin kişiliğın korunması ile ilgili özel düzenleme getirilmiştir. Hükme göre, işveren hizmet ilişkisi içinde işçinin kişiliğini korumak, saygı duymakla, işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve uğrayanların da daha fazla zarar görmemesi için gerekli önlemleri almakla yükümlü tutulmuştur. Bu hüküm çalışma boyunca işverenin işçiyi gözetim borcuna kaynaklık etmesi sebebiyle detaylı olarak incelenecektir. Kanunun 419. maddesinde ise iş ilişkisindeki kişisel verilerin işlenmesine yönelik özel bir düzenleme yapılmış olup işverenin işçiyeye ait kişisel verileri ancak sözleşmenin ifası için zorunlu olması halinde veya işçinin işe yatkınlığı ilgili olduğu ölçüde kullanabilecektir. Bu hükümle işverene işçiyeye ait kişisel verilerini koruma yükümlülüğü getirilmiş ve bu yükümlülüğün kapsamı belirtilmiştir.<sup>128</sup> Son olarak işçinin kişisel verilerinin korunması ile ilgili olarak haksız fiil sorumluluğunu düzenleyen m.49 ve devamındaki maddelerin, kişisel verileri işlenmesinin işverenin kişilik hakkını ihlal etmesi durumunda bu madde kapsamında tazminat talebinde bulunabileceği ifade edilebilecektir.

#### **2.2.4. 4857 Sayılı İş Kanunu**

4857 sayılı İş Kanunu'nda çeşitli hükümlerde işçinin kişiliğının korunmasına yönelik düzenlemelere yer verilmiştir. Kanunda düzenlenen işverenin eşit davranma borcu; işverenin işçinin veya aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması, işçiyeye cinsel tacizde bulunması veya işçinin işyerinde diğer bir işçi tarafından veya üçüncü kişiler tarafından cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmadığı hallerin haklı nedenle fesih sebebi olarak düzenlenmesi işçinin kişiliğının korunması ile ilgili düzenlemeler olarak kabul edilebilecektir. Bunun dışında doğrudan İş Kanunu'nda düzenleme bulunmadığından işçinin korunmasına ilişkin yükümlülüğün varlığı önceki kısımda bahsettiğimiz TBK m.417'ye dayandırılmaktadır.

İşçinin kişisel verilerinin korunmasına ilişkin bir düzenleme işverenin işçiyeye ait özlük dosyası yükümlülüğünü düzenlediği Kanunun 75. maddesinde yer almaktadır. Hükme göre işveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak

---

<sup>128</sup> SEVİMLİ, 2006, s.134.

kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür. Söz konusu hükümlerle işverene doğrudan işçinin kişisel verilerini koruma yükümlülüğü getirildiğini ifade edebiliriz.

### **2.2.5. 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu**

Kişisel verileri Koruma Kanununun amacı, kişisel verilerin işlenmesinde başta özel hayatın gizliliği olmak üzere kişilerin temel hak ve özgürlüklerini korumak ve kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişilerin yükümlülükleri ile uyacakları usul ve esasları düzenlemek şeklinde ifade edilmiştir. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu büyük ölçüde, 96/46/EC sayılı Direktif baz alınarak hazırlanmıştır.<sup>129</sup> Kanunun 2.maddesinde kişisel verileri işlenen gerçek kişilerin ve herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olarak veri işleyen gerçek ve tüzel kişilerin bu kanunun kapsamında yer aldığı düzenlenmiştir. Kanunda kişisel verilerin işlenmesi işçinin açık rızasına tabi tutulmuş ancak bu durumun istisnaları mevcuttur. Çalışmanın ilerleyen kısımlarında bu husus detaylı bir şekilde incelendiği için rızaya ilişkin açıklamalar burada sınırlı tutulacaktır.

İşçilerin kişisel verilerinin işlenmesi konusunda TBK m.419'dan sonra 6698 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi, bu iki düzenlemeden hangisinin uygulanacağı tartışmasını da beraberinde getirmiştir. Öğretide, TBK m.419'un KVKK'na göre özel kanun niteliğinde olduğu, KVKK'nda işçilere ilişkin özel düzenleme bulunmamasının işverenleri zor durumda bıraktığı bu sebeple TBK'nın öncelikli olarak uygulanması gerektiğini savunan görüşler mevcuttur. Ancak bu görüşün meseleye işçinin hangi kişisel verilerinin işleneceği noktasında baktığı, usuli olarak değerlendirildiğinde işçinin kişisel verilerinin işleme usuli ve işverenin bu konudaki yükümlülükleri bakımından KVKK'nun uygulanması gerektiği ifade edilmiştir.<sup>130</sup>

---

<sup>129</sup> DÜLGER, 2018, s.106.

<sup>130</sup> YİĞİT, 2022, s.28

### 2.2.6. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu

Kişiliğin korunması ile ilgili hükümlere ve ihlalinde uygulanacak cezalara TCK'da yer verilmiştir. Kanunda, kişinin maddi bütünlüğüne ve vücut tamlığına, hürriyetine, sır çevresine, şeref ve haysiyetine yönelik saldırılar suç olarak kabul edilmiştir.<sup>131</sup> Söz konusu maddelerde düzenlenen yaptırımlarla kişiliğin korunması amaçlanmıştır.

Kanunun 9. Bölümünde özel hayata ve hayatın gizli alanına karşı suçlar düzenlenmiştir. Özel hayat kişilik haklarının içerisinde önemli bir yere sahip olduğundan korunması da önem arz etmektedir. Kişisel verilerle ilgili düzenlemeler de bu başlık altında düzenlenmiştir. Kanunun 135-140.maddeleri arasında, kişisel verileri hukuka aykırı olarak kaydeden, başkasına veren, yayan veya ele geçiren kişilere, yok etmesi gereken verileri yok etmeyen kişilere belli yaptırımlar öngörülmüştür.<sup>132</sup> Öğretide bu suç ile ilgili olarak kanun metninde, kişisel veri tanımının yapılmamış olmasına bir eleştiri getirilmiştir. Bu noktada genel hukuk bilgileri ve diğer yasal düzenlemelerden yararlanarak kavramın çerçevesi belirlenmeye çalışılmakta, kişisel veri, kişi ile ilgili, kişiye ilişkin ve kendi malı olan kişisel bilgileri olarak değerlendirilmektedir. Ancak suçta ve cezada kanunilik ilkesi gereği kişisel verinin yasa ile açıkça düzenlenmesinin gerekliliğine dikkat çekilmektedir.<sup>133</sup>

### 2.2.7. 5271 Sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu

Ceza Muhakemesi Kanunu'nda işçilerin işverenleri tarafından özellikle hukuka aykırı bir şekilde telefonlarının dinlenmesi yoluna başvurma yetkisine ilişkin bir düzenlemenin yapıldığını ifade edebiliriz. Kanunun 135. Maddesine göre, soruşturma aşamasında telefon konuşmasının içeriği öğrenilmeksizin kimin kiminle konuştuğuna dair iletişimin tespiti bilgilerinin alınması, dinlenilmesi ile kayda alınmasına ilişkin durumlar sulh ceza hakimliğinin kararı ile mümkün olabilmektedir. Bu tarz tedbirlerin uygulanabilmesi için, suçun işlendiğine ilişkin kuvvetli şüphenin varlığı, başka suretle delil elde

<sup>131</sup> BEYTAR, 2017, s. 42.

<sup>132</sup> BEYTAR, 2017, s. 42.

<sup>133</sup> TEZCAN, Durmuş: Özel Hayatın Gizliliğini İhlal ve Kişisel Verilerin Kaydedilmesi Suçu ile İlgili Bazı Gözlemler, Journal Of Istanbul University Law Faculty, 71(1), 2013, s.1162.

edememe güçlüğünün bulunmasının gerekliliği ifade edilmiştir.<sup>134</sup> Bu şekilde iletişimin tespiti ve takibi çok sıkı koşullara tabi tutulmuşken işverenin işçileri bir hukuka uygunluk sebebi olmadan izlemesi ve denetlemesinin hukuka aykırı olduğu açıkça görülmektedir.

## 2.3. ULUSLARASI DÜZENLEMELER

### 2.3.1. Avrupa Konseyi Nezdinde Yapılan Düzenlemeler

#### 2.3.1.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Özel hayatın gizliliği ve kişisel verilerin korunmasına ilişkin düzenlemeyi içeren en önemli uluslararası düzenleme ülkemizin de üyesi olarak yer aldığı Avrupa Konseyinde düzenlenen Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesidir. Ülkemiz 04.11.1950 tarihinde imzalamış ve 19.03.1954 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlayarak 18.05.1954 tarihi itibarıyla Türkiye’de yürürlüğe girmiştir. AİHM’in insan hakları ihlallerini bireysel başvuru yoluyla karara bağlayan yargı mercii olması, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesini diğer insan hakları belgelerinden daha etkili ve önemli kılmıştır.<sup>135</sup> Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin “özel ve aile hayatına saygı hakkı” olarak düzenlenen 8.maddesi işçilerin özel hayatın gizliliği, haberleşme hakkını ve konut dokunulmazlığını güvence altına almaktadır.<sup>136</sup> Bu maddede özel hayat kavramı altında kişinin fiziksel, psikolojik ve ahlaki bütünlüğü; özel hayatı ve kimlik ve özerkliğini korumaktadır.<sup>137</sup> Bugüne kadar verilen yargı kararlarında, mahkeme m.8’deki özel hayatın gizliliğinin, iş hayatını dışlamadığını ve yalnızca ev ile sınırlama olmadığını vurgulamıştır.<sup>138</sup> Örneğin, *Niemitsz v. Germany* kararında, hükümet m.8 ile ilgili korumanın kişinin iş hayatının dışında kaldığını iddia etse de, mahkeme özel hayatın gizliliğinin iş hayatı dışında bırakılması anlayışının makul bir gerekçeye dayanmadığını

<sup>134</sup> GÜNAY, Cevdet İlhan: İş Kanunu Şerhi, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2005, s.956; TEKERGÜL, 2010, s.60.

<sup>135</sup> ÇANKAYA, 2021, s.54

<sup>136</sup> Sözleşme metninin Türkçe çevirisi için. Bkz. [https://www.echr.coe.int/documents/convention\\_tur.pdf](https://www.echr.coe.int/documents/convention_tur.pdf) (E.T: 05.04.2022)

<sup>137</sup> EU WORKİNG PARTY : ARTICLE 29 – Data Protection Working Party, 5401/01/EN/Final WP55 s.8 [https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion\\_recommendation/files/2002/wp55\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion_recommendation/files/2002/wp55_en.pdf) (E.T: 03.04.2022)

ifade etmiştir.<sup>139</sup> Daha somut olarak, *Halford v the United Kingdom* kararında mahkeme, çalışanın işte telefon görüşmelerinin engellenmesini m.8'in ihlaline sebebiyet verdiğini ifade etmiştir.<sup>140</sup>

AİHS m. 10'da düzenlenen ifade özgürlüğü hükmü de işçilerin elektronik yöntemlerle izlenmesi ile ilişkili hususlardan biri olarak kabul edilmektedir. Hükme göre, "*Herkes ifade özgürlüğüne sahiptir. Bu hak, kamu makamlarının müdahalesi olmaksızın ve ülke sınırları gözetilmeksizin, kanaat özgürlüğünü ve haber ve görüş alma ve verme özgürlüğünü de kapsar...*" şeklinde ifade edilmektedir. *Niemitz v. Germany* davasındaki ifadelerde dikkate alındığında, çalışma ortamı insanların dış dünya ile ilişkilerinin geliştirmesinde büyük öneme sahiptir ve bu bağlamda onların ifade özgürlüğü önemli bir rol oynayacaktır.<sup>141</sup>

### 2.3.1.2. 108 Sayılı Sözleşme ve Tavsiye Kararları

Konseyin Bireysel Kişisel Verilerinin Otomatik Olarak İşlenmesi Karşısında Korunmasına Dair 108 Sayılı Sözleşmesi'nin, kişisel verilerin korunması ile ilgili olarak bağlayıcı nitelik taşıyan ilk uluslararası sözleşme niteliğini taşımakta olduğu ifade edilebilir.<sup>142</sup> Sözleşme, bireyleri kişisel verilerinin işlenmesine bağlı olarak ortaya çıkabilecek zararlardan korumanın yanı sıra, sınırlar arası veri akışlarını düzenlemeyi amaçlamaktadır.<sup>143</sup> Türkiye bu sözleşmeyi diğer üye devletler birlikte 28.01.1981

<sup>139</sup> "Özel hayata saygı, belirli bir dereceye kadar diğer insanlarla ilişki kurmak ve geliştirme hakkını da içermelidir. Ayrıca "özel hayat" anlayışının ilkesel olarak profesyonel veya ticari nitelikteki faaliyetleri bakımından neden hariç tutulması gerektiğinin makul bir açıklaması yoktur. Zira, sonuçta insanların çoğunluğunun çalışma hayatlarının gidişatı öneme sahiptir, değilse bile dış dünya ile ilişkiler geliştirme fırsatı olarak değerlendirilebilir. Komisyon tarafından haklı olarak işaret edildiği gibi, bir bireyin her zaman hangi faaliyetlerinin onun iş hayatının ve özel hayatının bir parçasını oluşturduğunu açıkça ayırt etmek mümkün değildir." Kararın tamamı için bkz. European Court Of Human Rights (HUDOC) Official Web Site. <https://hudoc.echr.coe.int/rus#%7B%22itemid%22:%5B%22001-57887%22%5D%7D> (E.T: 05.05.2022)

<sup>140</sup> *Halford v the United Kingdom* Kararının tamamı için bkz. European Court Of Human Rights (HUDOC) Official Web Sitesi. <https://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/docx/pdf?library=ECHR&id=00145813&filename=HALFORD%20v.%20THE%20UNITED%20KINGDOM.pdf&logEvent=False> E.T: 05.05.2022)

<sup>141</sup> **EU WORKING PARTY: ARTICLE 29 – Data Protection Working Party**, 5401/01/EN/Final WP55 s.9. (E.T: 03.04.2022).

<sup>142</sup> **BEYTAR**, 2017, s. 73

<sup>143</sup> **DÜLGER**, Murat Volkan: Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması. *Yaşar Hukuk Dergisi*, 1(2), 2019, S.76.

tarihinde imzalamış ancak taraf olmak için gerekli şartları yerine getirmemiştir.<sup>144</sup> Söz konusu Sözleşme, kamu sektöründe ve özel sektörde gerçekleştirilen her türlü veri işleme faaliyetine uygulanmaktadır.<sup>145</sup>

Sözleşmede, otomatik işlemeye konu olan kişisel verilerin yasal yollardan elde edilip işlenmesi, kaydedilmesi ve amaca aykırı bir biçimde kullanılmaması, doğru ve güncel olması, amaca uygun bir süreyle sınırlı olacak biçimde saklanması gerektiğini; kişilerin kendileri ile ilgili olarak işlenen kişisel verileri öğrenme ve gerektiğinde bunları düzeltirme; şayet veriler sözleşmede belirtilen ilkelere aykırı bir şekilde iç hukuk hükümlerini ihlal etmek suretiyle işlenmiş ise bunları sildirtme hakkı da düzenlenmiştir.<sup>146</sup> İlgili sözleşme bakımından önem arz eden bir husus ise, Sözleşme AİHM'in yargı yetkisi altında olmasa da mahkeme AİHS' in 8. maddesi bakımından inceleme yaparken, mahkeme, bu sözleşmeyi dikkate almıştır.<sup>147</sup>

18 Mayıs 2018 tarihinde kabul edilen Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Bireylerin Korunmasına İlişkin Sözleşmede Değişiklik Yapılmasına Dair Protokol(108+) bilişim alanındaki gelişmelere karşı dijital alanda gizliliğin daha ideal bir koruma sağlaması amacıyla ortaya çıkmıştır.<sup>148</sup> Bu protokol, 108 Sayılı Sözleşmenin önemli prensiplerini tekrar etmiş, veri işleyen kişilerin sorumluluklarını ve hesap verebilirliklerini arttırmış ve kişilere bu kapsamda yeni haklar tanımıştır. Fakat protokol henüz ülkemiz tarafından onaylanarak iç hukukumuza dahil edilmemiştir.

Sözleşme ile de ilgili başka düzenlemelere de yer verilmiştir. Bunlar kısaca, İstihdam Amacıyla Kullanılan Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin R(89) sayılı Tavsiye kararı; Tıbbi Verilerin Korunmasına İlişkin (97) 5 Avrupa Konseyi Çalışma Belgesi; Sosyal Güvenlik Amaçlı Kişisel Verilerin Korunmasına ilişkin Avrupa Konseyi Çalışma Belgesi (86); Telekomünikasyon hizmetleri alanında özellikle telefon hizmetlerinde

<sup>144</sup> BEYTAR, 2017, s. 73

<sup>145</sup> DÜLGER, 2019, s.76

<sup>146</sup> Sözleşme metninin tamamı için bkz. [https://inhak.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/2712020140848108\\_tur.pdf](https://inhak.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/2712020140848108_tur.pdf) (E.T: 16.09.2022)

<sup>147</sup> DÜLGER, 2019, s.77

<sup>148</sup> ÖZKAYA/TOprak, 2022, s.78

Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin (95)4 Sayılı Avrupa Konseyi Tavsiye Kararı olarak sayılabilir. Bunlardan 1989 tarihli “İstihdam Amacıyla Kullanılan Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin R(89) sayılı Tavsiye kararı, işçi ve işveren uyumsuzluklarında düzenleyen tek uluslararası metin olarak kabul görmektedir. Özel ve kamu sektöründe çalışan işçilerin kişisel verileri ele alınmış ve bu çerçevede işçinin bilgilendirilmesi ve işverenin amaca bağlı kalarak işleme faaliyetlerini gerçekleştirmesi gerektiği ifade edilmiştir.<sup>149</sup>

Bir diğer önemli karar olan Konsey’in CM/Rec (2014) 6 sayılı Tavsiye Kararında, kişisel verilerin korunmasının işyerinde de önemli olduğu ve buna özen gösterilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Bu çalışmada, işçinin işyerindeki yazışmaları ve mesajlarının da işçinin özel hayatı kapsamında olduğuna ve işverenin işçiyi izlemesinden önce işçiyi bilgilendirmesi gerektiğine dikkat çekilmiştir.<sup>150</sup>

### 2.3.2. Birleşmiş Milletler Nezdinde Yapılan Düzenlemeler

#### 2.3.2.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

Ortaya çıkan uluslararası hukuk düzenlemelerinde özel yaşam kavramı ilk kez 10 Aralık 1984 tarihinde BM tarafından kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 12.maddesinde yer almıştır. Bu hüküm şemsiye bir kavram olarak nitelendirilmiş, kimsenin özel yaşamına, ailesine, konutuna veya haberleşmesine karışamaz şekilde düzenlenmiştir. Karışma ve saldırılara karşı da yasalar tarafından kişiler korunacağı güvence altına alınmıştır. Bu bildirge üye devletler bakımından bağlayıcı olmasa da birçok ülke mevzuatında dayanak olarak alınmıştır.<sup>151</sup>

#### 2.3.2.2. Kişisel ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinden sonra özel hayatın gizliliği Kişisel ve Siyasi Haklar Sözleşmesinde düzenlenmiştir. Bu sözleşme 1976 tarihinde yürürlüğe girmiş

<sup>149</sup> Kararın tamamı için bkz. [https://www.coe.int/t/dg3/healthbioethic/texts\\_and\\_documents/Rec\(89\)2E.pdf](https://www.coe.int/t/dg3/healthbioethic/texts_and_documents/Rec(89)2E.pdf) (ET: 10.09.2022)

<sup>150</sup> Kararın tamamı için bkz. İnternet Kullanıcıları İçin İnsan Hakları Rehberi, Tavsiye Kararı CM/Rec(2014)6 ve Açıklayıcı Memorandum. (E.T.: 08.09.2022)

<sup>151</sup> ÇANKAYA, 2021, s.48; ÖZKAYA/TOPRAK, 2022, s.76

olup özel yaşamın gizliliğini mahremiyet kavramı ile açıklamış ve özel hayatın gizliliğine bir hukuki koruma getirilmiştir.<sup>152</sup> Şöyle ki, Sözleşmenin 17. Maddesinde, kişinin özel ve aile yaşamı, konutu ve haberleşmesinin gizliliği ile onuru veya itibarı hukuka aykırı saldırılara karşı güvence altına alınmıştır.<sup>153</sup> Danıştay 10. Daire'sinin 2015 tarihinde vermiş olduğu kamu çalışanlarına yönelik bir kamera izleme faaliyetine ilişkin bir kararda söz konusu maddeye atıfta bulunularak konunun özel hayatın gizliliği kapsamında ele alınması gerektiği ifade edilmiştir.<sup>154</sup>

### 2.3.2.3. Bilgisayara Geçirilmiş Kişisel Veri Dosyalarının Düzenlenmesine İlişkin Rehber İlkeleri

Birleşmiş Milletler kişisel verilerin korunması hakkını da özel hayatın gizliliği altında kapsamı altında değerlendirmektedir. Ancak günümüz teknolojik gelişmelerin hızla ilerlemesi sonucu yapılan düzenlemeler yetersiz kalmış ve üye ülke mevzuatlarında yer alması gereken asgari standartları belirlemek amacıyla “*Bilgisayara Geçirilmiş Kişisel Veri Dosyalarının Düzenlenmesine İlişkin Rehber İlkeleri (BM Rehber İlkeleri)*” ile kişisel verilerin korunması hakkı ayrıca düzenlenmiştir. Söz konusu düzenleme doğrudan kişisel verilerin korunması hakkına ilişkin ilk Birleşmiş Milletler düzenlemesi olması sebebiyle önemlidir. Söz konusu Rehber’de “*hukuka uygunluk ve dürüstlük ilkesi*”, “*doğruluk ilkesi*”, “*amacın belirliliği ilkesi*”, “*ilgili kişinin verilerine erişim hakkının bulunması ilkesi*”, “*verilerin güvenliği ilkesi*”, “*ayrımcılık yasağı ilkesi*”, “*denetim ve yaptırım ilkesi*”, “*sınır ötesi veri akışı ilkesi*” gibi ilkeler düzenlenmiştir.<sup>155</sup>

<sup>152</sup> ÇANKAYA, 2021, s.49

<sup>153</sup> Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşme metni için. Bkz. [https://inhak.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/2312020093321bm\\_05.pdf](https://inhak.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/2312020093321bm_05.pdf) (E.T: 08.09.2022)

<sup>154</sup> Danıştay 10. Dairesi, E. 2014/3950 K. 2015/2774. T. 08.06. 2015. Legalbank Elektronik Hukuk Bankası. (E.T: 10.05.2022); DÜLGER, 2018, s. 85.

<sup>155</sup> DÜLGER, 2019, s.75.



### 2.3.3. Avrupa Birliği Nezdinde Yapılan Dzenlemeler

#### 2.3.3.1. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

AB Temel Haklar Şartı, 7 Aralık 2000 tarihinde Nice Zirvesi'nde imzalanmıŐ, 1 Aralık 2009 tarihinde yürürlüğe giren Lizbon AntlaŐması ile de bağlayıcı hale gelmiştir. AB vatandaşlarının temel haklarını ve onlara karşı sorumlulukları dzenleyen Şart onur, özgürlükler, eşitlik, dayanıŐma, vatandaşlık hakları, adalet ve genel hükümler başlığı altında dzenlenmektedir.

Özgürlükler başlığı altında, özel hayata ve aile hayatına sayđı hakkı, kişisel verilerin korunması hakları ayrı ayrı hükümlerde dzenlenmektedir. Őartın 7.maddesinde, Herkesin özel ve aile yaşamına, konutuna ve haberleşmesine sayđı gösterilmesini isteme hakkına sahip olduğu ifade edilerek özel hayatın gizliliği hakkı dzenlenmiŐtir. Birçok temel hakkı dzenleyen uluslararası metinlerden farklı olarak kişisel verilerin korunması hakkı, özel hayatın gizliliğinden ayrıca farklı bir hükümde dzenlenmiŐtir. Bu dzenleme ile birlikte AİHM kararlarında anlaŐılmayan hususların da açıklamaya kavuŐtuđu ifade edilmektedir. Nitekim ABAD Büyük Daire Kararında, Şart'ın AİHS'den daha kapsamlı bir koruma sağlamasının mümkün olduğunu belirtmiştir.<sup>156</sup> Söz konusu hükme göre, “Herkes, kendisi hakkındaki kişisel verilerin korunması hakkına sahiptir. Bu tür veriler, açıkça belirtilmiş amaçlarla dürüst bir biçimde ve ilgili kişinin rızası temelinde ya da hukuk tarafından öngörülen meşru temeller ile iŐlenmelidir. Herkes kendisi hakkında toplanmıŐ verilere ulaşım ve düzeltme hakkına sahiptir”.<sup>157</sup> Bu hüküm ile AİHS'deki özel hayatın gizliliği kavramı genişletilerek geleneksel iletiŐimle elektronik iletişim gizliliğinin aynı düzeyde güvenceye ulaŐmasının amaçlandığı ifade edilmektedir.<sup>158</sup>

<sup>156</sup> **HİSLİ**, Merve: İŞ İliŐisinde İŞçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Platon Hukuk, 1.Baskı, İstanbul, Ekim 2021, 27.

<sup>157</sup> Handbook on European Data Protection Law, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018, s. 49; **BEYTAR**, 2017, s.73.

<sup>158</sup> **EU WORKİNG PARTY: ARTICLE 29 – Data Protection Working Party**, 5401/01/EN/Final WP55 s.10.

### 2.3.3.2. Avrupa Birliği Direktifleri

Avrupa Birliği düzenlemelerinde kişisel verilerin korunmasını ilişkin birçok direktif/yönerge yayınlanmıştır. Bunlar arasından 95/46/ EC sayılı Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Bu Tür Verilerin Sınırlar Arası Dolaşımında Bireylerin Korunması Hakkındaki Direktif, üye ülkeler için yol gösterici bir düzenleme olmuş, Genel Veri Koruma Tüzüğü yürürlüğe girene kadar Avrupa'daki temel düzenleme olarak kalmıştır. Düzenlemenin başlangıç hükümlerinde, 108 Sayılı Sözleşmenin temel alındığı ifade edilmiştir.<sup>159</sup> Direktif birçok ulusal düzenlemeyi etkilemiş, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu da bu direktiften etkilenecek düzenlenmiştir.

95/46/EC sayılı Direktif, kişisel verilerin korunması ve serbestçe dolaşımı amacıyla kabul edilmiştir. Direktif'in 1.maddesine göre, "Yalnızca kimliği belirlenmiş ya da belirlenebilir durumdaki gerçek kişilere ait verilerin korunmasını sağlamaktadır." Fakat AB üyesi olan devletler, eğer isterlerse yapacakları düzenlemelerle tüzel kişileri de bu kapsama alabilecektir.<sup>160</sup> Direktif ile kişisel verilerin hangi hallerde işlenebileceği ve bununla ilgili usul ve esaslar düzenlenmiş; düzenlemenin 8. Maddesinde bir kısım verilerin niteliği itibariyle daha özel bir koruma gerektirdiğine dikkat çekerek hassas veri kavramından bahsedilmiş ve bu verilerin işlenmesine yönelik birtakım koşullar tayin edilmiştir. Kural olarak, hassas verilerin işlenmesi yasak olarak düzenlense de işlenebileceği bazı istisnai haller belirtilmiştir.<sup>161</sup> Direktif 'in 15.maddesi, ayrıca, veri sahiplerine, yasal sonuçlar doğuran ve kişileri önemli ölçüde etkileyen durumların varlığı halinde otomatik işleme dayalı karar alma süreçlerine tabi olmama hakkı vermektedir.<sup>162</sup>

Direktif, birçok uluslararası kararda konu haline gelirken, Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın Direktifi dayanak göstererek vermiş bulunduğu kararlar bulunmaktadır. ABAD, Direktif hükümlerinin kişisel verilerin işlenmesi ile ilgili her türlü işleme

<sup>159</sup> HİSLİ, 2021, s. 28-29.

<sup>160</sup> DENİZ, Ayça: Seçilmiş Ülkelerle Karşılaştırılmalı Olarak Teknoloji Yoğun İşyerlerinde Uygulanan Siber Gözetimin Hukuksal Boyutu Anadolu Üniversitesi, Doktora Tezi, 2021, s.69

<sup>161</sup> KAYA, C, 2011, s. 323.

<sup>162</sup> EU WORKİNG PARTY: ARTICLE 29 DATA PROTECTION WORKING PARTY 17/ENWP 249, Opinion 2/2017 on data processing at work, s.8

uygulanması gerektiğini belirterek verdiği bir kararda, işverenlerin çalışan isim ve maaş bilgilerinin kaydını tutmasında bir sakınca olmadığını ifade etmekle beraber bu verilerin üçüncü kişilerle paylaşılmasını hukuka aykırı olarak değerlendirmiş, ölçülülük ve gereklilik çerçevesinde bir inceleme yapmıştır.<sup>163</sup>

95/46/EC sayılı Direktif'in 29.maddesi ile bir "Çalışma Grubu (Working Party)" düzenlenmesi öngörülmüş, Çalışma Grubu tarafından işçi-işveren arasındaki kişisel verilerin korunmasına ilişkin görüş ve tavsiyeler yayınlanmıştır.<sup>164</sup> Çalışma grubu, 95/46/EC sayılı Direktif'teki düzenlemelerin çalışma hayatında uygulanmasına yönelik görüş ve öneriler sunmayı amaçlamıştır.<sup>165</sup> Çalışma hayatında işçiler bakımından önemli olacak şu çalışmalar önem arz etmektedir:13/9/2001 tarihli ve 5062/01/EN/Final WP 48 sayılı İşyerinde Kişisel Verilerin İşlenmesi Kararı; 29/5/2002 tarihli ve 5401/01/EN/Final WP 55 sayılı "İşyerindeki Elektronik İletişimin Gözetlenmesi Kararı; 11/2/2004 tarihli ve 11750/02/EN WP 89 sayılı Video Sistemleri Kullanılarak Yapılan Gözetim Faaliyetiyle Kişisel Verilerin İşlenmesi Kararı; 8/6/2017 tarihli ve 17/EN WP 249 sayılı "İşyerinde Verilerin İşlenmesi Kararı. Bilhassa çalışmanın konusu bakımından önem arz eden işyerinde elektronik iletişimin izlenmesi ve gözetlenmesini ele alan 2002 tarihli belgesi bulunmaktadır. Bu çalışmada 95/46/ EC sayılı Direktif 'ten hareketle, genel olarak bu izlemeye ilişkin yasal düzenlemelerden bahsedilmiş, gereklilik, amaçla bağlılık, şeffaflık, hukuka uygunluk, ölçülülük, doğruluk, güvenlik gibi temel esaslardan bahsedilmiştir.<sup>166</sup>

97/66/ EC sayılı telekomünasyon sektöründe kişisel verilerin korunmasını düzenleyen Direktif, 2002/58/EC sayılı Direktif ile mülga olmuş, bu düzenlemenin 1. maddesinde

<sup>163</sup> **DÜLGER**, 2018, s. 92.; Daha yeni tarihli olan 2014 yılındaki Google İspanya Kararı'nda başvuruçunun eski borçlarına ilişkin bir gazete haberinin Google arama motorunda çıkıyor olmasını Direktif'in kişinin erişim hakkı konulu 12.maddeye aykırı olduğuna ve silinmesi gerektiğine hükmetmiştir. Karar metni için bkz. <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=152065&doclang=en> (E.T.: 10.11.2022)

<sup>164</sup> **HİSLİ**, 2021, s.29.

<sup>165</sup> **OKUR**, 2013, s. 45.

<sup>166</sup> **EU WORKING PARTY**: ARTICLE 29 – Data Protection Working Party, 5401/01/EN/Final WP55 s.13-19.

de 95/46/EC sayılı Direktif'in tamamlayıcısı niteliğinde olduğu belirtilmiştir. Telefonla arama, iletişim, veri trafiği hususlarında tüketicilerin özel hayatın gizliliği haklarını arttırmak ve her türlü veri işlemlerini kontrol etmek amacıyla direktifte yeni tanımlar ve koruma yolları düzenlenmiştir.<sup>167</sup> Yine 2006/24/EC sayılı İletişim Trafik Verilerinin Saklanması Direktif'inde de adli olaylarda kişisel verilerin saklanması düzenlemiştir. Direktif'in 15. Maddesi, elektronik iletişim sektöründe kişilerin birbiriyle iletişim kurmak için gönderdiği ve aldığı mesajları gözetilmesi ve kayıt altına alınması hususunda ülkelere düzenleme yapma zorunluluğu getirmiştir. Daha sonra bu Direktif de geçersiz olmuştur.<sup>168</sup>

2008 yılında Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü'nün kabul edilmesiyle birlikte 95/46/EC sayılı Direktif yürürlükten kalkmıştır.

#### 2.3.3.3. Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü (GDPR)

Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü, mevcut veri kurallarının yeni dijital dünya ile uyumlu hale getirilmesi amacıyla 25 Mayıs 2018 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir. GDPR, 95/46/EC sayılı Direktif'ten farklı olarak "Tüzük" olarak düzenlenmiştir ve bu yönüyle tüm üye ülkeler için doğrudan bağlayıcı bir yasal metin niteliğindedir.<sup>169</sup> Tüzük, Direktiflerden farklı olarak *self-executing* niteliğine sahip olup üye devletlerde herhangi bir işleme gerek olmaksızın yürürlüğe girmiştir.<sup>170</sup> Tüzük, işlemin AB dahilinde gerçekleşip gerçekleşmediğine bakılmaksızın, kişisel verilerin bir veri sorumlusunun veya veri işleyen AB dahilindeki işletmesinin faaliyetleri çerçevesinde işlenmesi halinde uygulanabilecektir.

GDPR'da kişisel verilerin toplanması depolanması, kullanılması ve işlenmesi yalnızca hukuka uygunluk sebepleri ile sınırlı tutulmuştur.<sup>171</sup> Tüzüğün 6.maddesi gereği, belirli amaca yönelik işleme faaliyetine veri sahibinin onay vermesi; işlemin gerekli olması

<sup>167</sup> SAVAŞ, F. Burcu: İş Hukukunda "Siber Gözetim", Çalışma ve Toplum, 2009, s.103.

<sup>168</sup> DENİZ A., 2021, s.69

<sup>169</sup> DÜLGER, 2019, s.76.

<sup>170</sup> ÇANKAYA, 2021, 65.

<sup>171</sup> ÇANKAYA, 2021, 65.

ve veri sahibinin hayati menfaatlerinin korunması amacı ile yapılması; kamu yararına gerçekleştirilecek bir amaç için gerekli olması gibi hususlar hukuka uygun kabul edilmiştir.<sup>172</sup>

GDPR bakımından bilhassa şu üç temel özelliğe odaklanılmıştır: kişisel veriler ve veri sahipleri bakımından daha etkin koruma yolları, veri işleyenler bakımından sorumlulukların arttırılması ve uygulama bakımından daha güçlü düzenlemelerin yapılması şeklinde sayılabilecektir.<sup>173</sup>

Tüzüğe aykırılıklar ise Avrupa Birliği Adalet Divanı tarafından yargılanmaktadır. Bu sebeple ABAD kararları uyumsuzluklar bakımından emsal niteliği taşımaktadır. Ülkemiz AB üyesi olmadığından bu tüzüğün bağlayıcı niteliği olmasa da Adalet Divanı ve AİHM kararlarının hukukumuz açısından önem arz etmesi bakımından tüzük de aynı şekilde önemlidir. Ayrıca bir ihlal sonucu maddi veya manevi zarara uğrayan kişi, yaşanan zarara ilişkin olarak veri sorumlusu veya işleyenden tazminat alma hakkına sahiptir.<sup>174</sup>

#### 2.3.3.4. Avrupa Komisyonu Yapay Zekâ Tüzük Teklifi

Avrupa Komisyonu Yapay Zekâ üzerine AB yaklaşımına ilişkin bir tüzük tasarısı yayımlamıştır. Bu tasarıda, yapay zekanın suçun önlenmesi, araştırılması, tespiti ve kovuşturulmasına ilişkin faaliyetlerde kullanımı yüksek riskli kabul edilmiş ve bu riskin birçok temel hak üzerindeki etkilerine dikkat çekilmiştir.<sup>175</sup>

Tasarıda yapay zekâ sistemleri yüksek riskli ve düşük riskli şeklinde sınıflandırmalara tabi tutulmuş, kullanıcıları bakımından şeffaflık ilkesine uygun hareket edilmesi beklenmiştir. Bilhassa çalışmamız bakımından elektronik izleme yöntemlerinden biri olarak kabul edilen biyometrik tanıma sistemlerine detaylı bir şekilde yer verilmesi ve

<sup>172</sup> Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü (GDPR). 2016/679 sayılı Tüzük | 4.5.2016 Tarih ve L 119 sayılı Avrupa Birliği Resmî Gazetesi sayfa 1-88. (E.T.: 09.08.2022)

<sup>173</sup> DÜLGER, 2019, s.95.

<sup>174</sup> DÜLGER, 2019, s.76.

<sup>175</sup> KÖKSAL, Tuğçe Duygu/ KONUKPAY, Cenk: Büyük Veri Kullanımının Temel Hak ve Özgürlükler Üzerindeki Etkileri, Gelişen Teknolojiler ve Hukuk III : Büyük Veri, On iki levha Yayıncılık, 1.Baskı, Aralık 2021, s.21

yapay zekâ sistemlerinin işçilerin izlenmesi bakımından kullanılıyor olması, bu bakımdan bahsedilmesini gerekli kılmıştır.

Yapay zekalara ilişkin kullanım ile kişisel verilere ilişkin sorunların ortaya çıkacağı açıktır. Bu noktada, Genel Veri Koruma Tüzüğü'nün veri sorumlusuna ilişkin hükümleri değerlendirme konusu yapılacaktır. Buna göre, biyometrik tanıma sistemlerinin kişisel veri işleme durumunda, sistemin kullanıcılarına, ilgili kişileri verilerin işlenmesinden ve işlemenin amaçlarından haberdar etmeleri yükümlülüğü getirildiğini ifade etmek mümkündür.<sup>176</sup>

### 2.3.4. OECD Nezdinde Yapılan Düzenlemeler

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı'nın "Özel Hayatın Korunması ve Kişisel Verilerin Sınır Ötesi Akışına İlişkin Yönlendirici İlkeler" başlığı ile yayımlanmış olduğu çalışma kişisel verilerin korunması anlamında yapılan ilk önemli girişim olarak kabul edildiği ifade edilmektedir. Çalışmada düzenlenen ilkelerin bir bağlayıcılığı bulunmasa da üye devletler bakımından ulusal kanun yapım süreçlerinde dayanak olarak kullanılmıştır. Keza ülkemizde de 6698 sayılı KVKK hazırlanırken bu ilkelerin dikkate alındığı görülmektedir.<sup>177</sup>

Çalışmada yer alan 8 rehber ilkede, üye devletlere kişisel verilerin korunması ve bireysel özgürlükler bakımından bu ilkeleri iç hukuklarında yapacakları yasal düzenlemelerde dikkate alınması, sınırlar arası veri akışının gereksiz biçimde engellenmemesi veya engellerin kaldırılması ve rehberdeki ilkelerin uygulanması noktasında işbirliği yapılması tavsiye edilmektedir.<sup>178</sup> OECD, 2013 yılında Rehber İlkeleri yeniden düzenlenmiştir.<sup>179</sup> Yeni metinde sekiz ilke korunmuş ancak günün

<sup>176</sup> YÜKSEL, Armağan Ebru Bozkurt: Avrupa Komisyonu'nun Yapay Zekâ Tüzük Teklifi' ne Genel Bir Bakış. Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, (51), 2022, s. 28.

<sup>177</sup> MANAV, A. Eda: İş ilişkisinde işçinin kişisel verilerinin korunması. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 19(2), 2015, s. 50; KÜZECİ, 2010, s.115.

<sup>178</sup> OKUR, Zeki: İş Hukuku'nda Elektronik Gözetleme, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013, s.40-41; KÜZECİ, 2010, s.119-120

<sup>179</sup> Rehber Metninin tamamı için bkz.<http://www.oecd.org/sti/ieconomy/2013-oecd-privacy-guidelines.pdf> (E.T: 05.08.2022); KÜZECİ, 2010, s.116

koşullarına uygun olarak bazı yeni kavram ve uygulamalar da eklenmiştir. Bu yenilikler arasında risk temelli değerlendirmenin kabul edilmesi ve kişisel veri işleyen kuruluşların denetiminin ön plana çıkarılması sayılabilir.<sup>180</sup>

### 2.3.5. ILO nezdinde Yapılan Düzenlemeler

İşçinin kişisel verilerinin korunması ile ilgili Uluslararası Çalışma Örgütü'nün doğrudan yapmış olduğu bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak Ekim 1996 yılında gerçekleştirilen toplantısında “Çalışanların Kişisel Verilerinin Korunması Hakkında Uygulama Kodu (Code of Practice of Workers' Personal Data)” başlıklı bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada işçinin kişisel verilerinin korunması açısından genel ilkeler benimsenmiş, bu verilerin elde edilmesi, korunması, saklanması ile ilgili birtakım esaslar düzenlenmiştir. Çalışmanın sadece bir yol gösterici olması ve bağlayıcı nitelikte olmadığı ayrıca ifade edilmiştir.

Bu uygulama kodunun, 3 maddesinde, izleme(monitöring) kavramı tanımlanmış, bunlarla sınırlı olmasa da bilgisayarlar, kameralar, video cihazları, ses cihazları, telefonlar ve diğer iletişim aletleri, tanıma ve konum belirlemeye yönelik çeşitli yöntemler veya herhangi bir diğer gözetleme yönteminin kullanılması olarak ifade edilmiştir.<sup>181</sup>

Çalışmanın genel ilkelerinin düzenlendiği kısımda, çalışanların kişisel verilerinin gerektiği ölçüde çok sınırlı bir şekilde düzenlenmesi gerektiği, bu veri toplama faaliyetinden işçilerin haberdar edilmesi gerektiğini, bu sistemlerin işçilerin davranışlarını kontrol etmek amacıyla getirilmemesi gerektiğini ve verilerin gizlilik çerçevesinde güvenli sistemlerle yapılması gerektiği gibi hususlara değinilmiştir.<sup>182</sup>

Elektronik izlemenin yapılabileceği yani bunun yasak olmadığı ancak bunun belli şartlar altında yapılması gerektiği düzenlenmiştir. Buna göre, ilk olarak elektronik izlemenin yapılacağından işçi haberdar edilmelidir. İkinci olarak da işveren izlemeyi

<sup>180</sup> KÜZECİ, 2010, s.117

<sup>181</sup> ILO: Code of Practice of Workers' Personal Data. [https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/normative-instruments/code-of-practice/WCMS\\_107797/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/normative-instruments/code-of-practice/WCMS_107797/lang--en/index.htm) (E.T: 09.05.2022)

<sup>182</sup> ILO: Code of Practice of Workers' Personal Data. (E.T: 09.05.2022)

yaparken işçinin temel haklarına en az düzeyde müdahale eden izleme yöntemini seçmelidir. Ayrıca gizli izlemenin kesinlikle işverenlere tarafından uygulanmaması gerektiği de önemle belirtilmiştir. Ancak ulusal kanunların izin verdiği ölçüde, bir suç ile ilgili soruşturmalarda kaçınılmaz olarak yapılması mümkündür. Bu suç soruşturması için de makul ve güçlü bir şüphenin varlığı aranmıştır.<sup>183</sup>

## 2.4. MUKAYESELİ HUKUKTA DÜZENLEMELER

### 2.4.1. Almanya

Almanya'nın Anayasası (Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland) 23 Mayıs 1949 tarihinde kabul edilmiş ve 10. Maddesi elektronik iletişimin gizliliğini güvence altına almaktadır ancak doğrudan kişisel verilerin korunmasına ilişkin bir hüküm yer almamaktadır.<sup>184</sup> Bunun dışında dünyanın ilk veri koruma kanunu olarak kabul edilen Federal Veri Koruma Kanunu 1977 yılında Almanya'da yürürlüğe girmiş, en son 2009 yılında da bazı değişiklikler yapılmıştır. Buna ek olarak, Telekomünikasyon Yasası'nın 85. maddesi, telekomünikasyon hizmetleri sağlayan herkesi gizliliği korumakla yükümlü kılmaktadır.<sup>185</sup>

Federal Veri Koruma Kanunu, gerçek ve tüzel kişilerin, şirketler, dernekler – vakıflar ile diğer özel kuruluşların yanı sıra kamu tüzel kişileri bakımından da hem federal hem sınırlı olarak eyalet düzeyinde uygulama alanı bulmaktadır.<sup>186</sup> Ancak kanun özel ve kamu tüzel kişileri bakımından farklı hükümlerin uygulanmasını öngörmüştür. Kanuna göre, *“İnsanların dini ve felsefi inancı, siyasi görüşü, cinsel hayatı ve sağlığı ile sendika üyeliğine dair bilgileri özel nitelikli veriler kapsamında ele alınmaktadır ve bu bilgilerin işlenmesi veri sahibinin onayı yoksa yasaktır.”*<sup>187</sup> Veri Koruma Kanunu'nda iki temel

<sup>183</sup> **ILO:** Code of Practice of Workers' Personal Data. (E.T: 09.05.2022)

<sup>184</sup> **DENİZ, A,** 2021, s.81.

<sup>185</sup> **EU Working Party:** ARTICLE 29 – Data Protection Working Party , Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace, 28.

<sup>186</sup> **HABİP,** Oğuz: Elektronik Ortamda Kişisel Verilerin Korunması, Bazı Ülke Uygulamaları Ve Ülkemizdeki Durum. Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, (3), 2013, s. 11.

<sup>187</sup> **KORKMAZ,** 2017, s. 226.



ilke yer almaktadır. Söz konusu ilkeler *veriden uzak durma* ve *veri miktarını küçültme* şeklinde ifade edilebilir. Buna göre “İşverenler; amaca uygun ve yeterli miktardaki veriyi toplamalı, gereğinden fazla veri toplama faaliyetinde bulunmamalıdır.”<sup>188</sup> Bu bakımdan Alman Anayasa Mahkemesinin nüfus sayımına ilişkin verdiği karar da önemli kabul edilmektedir. Nüfus Yasası’na binaen yapılacak sayımda, sayım yapılırken tutulacak kayıtlar ve bu kayıtların üçüncü kişilerle erişebilirliğine ilişkin hususlar eleştiri konusu olmuş ve Anayasa şikayetleri yoluyla Alman Anayasa Mahkemesi’ne taşınmıştır. Mahkeme verdiği geçici tedbir kararının ardından kanunun ilgili hükümlerini insan onurunun dokunulmazlığı ve kişiliği geliştirme hakları çerçevesinde iptal etmiştir.<sup>189</sup> İnsan onuru ve kişilik haklarının birlikte değerlendirilmesi sonucu kendi kişisel verileri üzerinde tasarruf hakkı (*informelles Selbstbestimmungsrecht*) şeklinde ifade edilen yeni bir hak ortaya çıkmış ve bu durum kişisel verilerin korunması hakkının önemini göstermiştir.<sup>190</sup>

Alman Hukukunda, elektronik iletişimde özel ve iş amaçlı kullanımı arasındaki koruma derecesi farklı olarak kabul edilmiştir. Bu açıdan iş amaçlı e-postaların izlenmesi ve kontrolüne izin verilmektedir ancak bunun için de işçinin rızası ve işveren ve işçi sendikalarının anlaşmasının gerekli olduğu kabul edilmektedir. Ancak her halde işçilerin özel e-postalarının okunması yasaktır. Bu noktada e-postanın iş amaçlı mı olduğu özel amaçlı mı olduğu noktasında özel ve iş yazışmaları için ayrı e-posta hesaplarının kullanılması gerektiği ifade edilmektedir. Aynı husus işyerindeki internet kullanımının özel amaçlı izin verildiği durumlarda da geçerli olarak kabul edilmiştir.<sup>191</sup>

Alman Federal Veri Koruma Yasasının 32. maddesinde, işçilerin elektronik yöntemlerle izlenmesine ve kişisel verilerinin korunmasına ilişkin temel kriterler ve kurallar öngörülmüştür. Buna göre, işverenler, iş ilişkisinin ifası (veya sonlandırılması) için gerektiğinde kişisel verileri toplayabilir, işleyebilir veya kullanabilirler ancak bu

---

<sup>188</sup> DENİZ, A, 2021, s.83.

<sup>189</sup> DÜLGER, 2018, s.81.

<sup>190</sup> DÜLGER, 2018, s.82.

<sup>191</sup> **EU Working Party:** ARTICLE 29 – Data Protection Working Party , Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace, 29.

zorunlu olduğu takdirde ve orantılı bir şekilde yapılmalıdır. Eğer bir zorunluluk bulunmuyorsa ancak işçinin rızası olduğu takdirde gerçekleştirilebilir.<sup>192</sup> Alman Federal İş Mahkemesi de verdiği kararlarla bu sistemi örneklendirmektedir. Bu bakımından işverenlerin işçileri izlerken kullandığı Keylogger<sup>193</sup> uygulamasına ilişkin vermiş olduğu karar, örnek olması açısından önem arz etmektedir. Söz konusu kararda, işveren işçilerin internet kullanımlarını izlemek amacıyla işçilerin haberi olmaksızın keylogger uygulaması kullanmış ve çalışma saatlerinde işçinin bilgisayarını özel amaçlı kullandığının tespiti ile birlikte iş sözleşmesini derhal feshetmiştir.<sup>194</sup> Mahkeme Keylogger kullanımının orantısız olması sebebiyle hukuka aykırı olduğuna karar vermiştir.<sup>195</sup> Keylogger kullanımının yalnızca işverenin işlenmiş bir suç veya benzer ciddi görev ihlalleri hakkında, sağlam temellere dayanan şüphesi olduğu durumlarda, yani kamera ile gizli izlemeye izin verilen hallerde uygulanabileceği; işveren bu doğrultuda herhangi bir olgu sunmadığı için de iş bilgisayarının özel kullanımına ilişkin elde edilen bilgilerin işveren tarafından fesih nedeni olarak kullanılmayacağı ifade edilmiştir.<sup>196</sup>

#### 2.4.2. Fransa

Kişisel verilerin korunmasına yönelik Fransa'nın mevzuatında yer alan ilk düzenleme 1978 tarihinde "Bilgi Teknolojisi, Veri Dosyaları ve Temel İnsan Hakları" adıyla düzenlenmiştir.<sup>197</sup> 1978 tarihinde kabul edilen bu Kanun, ilerleyen yıllarda yapılan düzenlemelerle AB'nin 95/46/EC sayılı Direktif'ine uyumlu hale getirilmiştir. 78-17

<sup>192</sup> **EU Working Party:** ARTICLE 29 – Data Protection Working Party , Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace, 29.

<sup>193</sup> Keyloggerlar, bilgisayara bağlı olarak klavyeden bir bilgisayara gönderilen karakterleri/sayıları yakalayan donanım veya yazılım araçları olarak tanımlanmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **TULİ, P, & SAHU, P.:** System monitoring and security using keylogger. International Journal of Computer Science and Mobile Computing, 2(3), 2013, s.107.

<sup>194</sup> Germany: Digital Surveillance In The Workplace <https://www.mondaq.com/germany/employee-rights-labour-relations/697188/digital-surveillance-in-the-workplace> (E.T: 10.10.2022)

<sup>195</sup> **YİĞİT,** Esra: İşverenin Çalışanın Kullandığı Cihazlar Üzerindeki Denetim Yetkisi, 5.Kişisel Verileri Koruma Zirvesi, 17.05.2022.

<sup>196</sup> Germany: Digital Surveillance In The Workplace. (E.T: 10.10.2022)

<sup>197</sup> **HABİP,** 2013, s.12

sayılı Kanun üzerinde yapılan son değişiklik 2/8/2015 tarihli ve 2015-948 sayılı Kanunla gerçekleştirilmiştir.<sup>198</sup> Bu Kanun dışında Medeni Kanun, İş Kanunu, Ceza Kanunu, gibi diğer yasal kaynaklar gizliliğin korunması ve kişisel veriler ile ilgili hükümler içermektedir.<sup>199</sup> Örneğin, Fransız Medeni Kanunu'nun 9. Maddesi, her bireyin iş sırasında ve işyerinde bile özel hayatına saygı gösterilmesi hakkını güvence altına almaktadır.<sup>200</sup> Bunların dışında, 1991 tarihli İletişimin Gizliliği Yasası'na göre, bir işveren mahkeme emri veya dürüstlük kuralına uygun yapılması hali dışında, işçinin iletişimini izleyemeyecektir. Fransız Veri Koruma Otoritesi,<sup>201</sup> mesajların sayılarının ve hacimlerinin ekli belgelerle birlikte izlenebileceğini ama e-postaların okunamayacağını kabul etmektedir.<sup>202</sup>

Fransız İş Kanunu'nun L. 121-8 Maddesi uyarınca, bir işveren işçiyi ilgilendiren kişisel bilgileri onu rızası olmaksızın toplayamaz. Diğer bir ifadeyle, işverenler kendi yapmış oldukları izleme ve gözetlemeden işçileri haberdar etmelidir. Kanunda buna ilişkin 3 temel ilke yer almaktadır. *Şeffaf olma, kolektif halde katılım ve ölçülü olma* şeklindeki bu üç temel ilke ile işçilerin işyerinde izlenmesi faaliyeti düzenlenmek istenmiştir.<sup>203</sup> Ayrıca, *Neocel* kararı [Cass. Sos. 20/11/91 (RDS 1992(2), 77)] ile Medeni Kanun'un, çalışanların gizlice izlenmesini yasakladığının önemi bir kez daha ortaya konulmuştur.<sup>204</sup> Nitekim, Fransız Yüksek Mahkemesi *Nikon France*'ın başvurusuna

<sup>198</sup> **KORKMAZ**, İbrahim: Kişisel Verilerin Ceza Hukuku Kapsamında Korunması, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017. s.79

<sup>199</sup> **HABİP**, 2013, s.12

<sup>200</sup> French Civil Code English Version. <https://www.fd.ulisboa.pt/wp-content/uploads/2014/12/Codigo-Civil-Frances-French-Civil-Code-english-version.pdf> (E.T: 09.10.2022)

<sup>201</sup> 1978 yılında çıkarılan kanunla “bağımsız bir idarî otorite” olarak düzenleme yetkisine sahip CNIL (Bilişim ve Özgürlükler Ulusal Komisyonu/Commission Nationale de l'informatique et des Libertés) veri koruma otoritesi olarak kurulmuştur. Kurum Fransız Veri Koruma Kanununun uygulanmasını veri işleme faaliyetlerinin Kanuna uygun gerçekleştirilmesini sağlamakla yükümlüdür. Bkz. **HABİP**, 2013, s.12

<sup>202</sup> **EU Working Party**: ARTICLE 29 – Data Protection Working Party , Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace, s.30.

<sup>203</sup> **TEKERGÜL**, 2010, s. 46.

<sup>204</sup> **EU Working Party**: ARTICLE 29 – Data Protection Working Party , Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace, s.30.

ilişkin yakın zamanda yapılan bir temyiz sürecinde vermiş olduğu kararında, bir işçinin özel hayatına saygı duyulması hakkına sahip olduğunu ifade etmiş ve işverenin işçi tarafından gönderilen ve alınan kişisel mesajların içeriğine erişemeyeceği vurgulanmıştır. Söz konusu olayda, işverenin özel amaçlı kullanımı yasaklamasına rağmen işçi iş bilgisayarından kişisel bir e-postayı göndermiştir. Mahkeme, buna rağmen, çalışanın işverenin talimatın aykırı davranmasının, postanın işveren tarafından okunmasını haklı çıkarmayacağını ifade etmiştir. Mahkeme, işçinin günlük çalışma hayatını etkilemediği sürece tamamen yasaklamak yerine, sınırlı günlük e-posta/internet kullanımına izin verilmesi gerektiğini belirtmiştir. Yine benzer şekilde, Mahkeme 2002 yılında verdiği bir kararda, işçinin çalışma saatleri içerisinde olsa dahi kişisel mesajlarına erişilemeyeceğini, bunun haberleşmenin gizliliğini ihlal edeceğini ifade etmiştir.<sup>205</sup> Ayrıca, mesajların veya e-postaların kişisel veya iş amaçlı olup olmadığına ilişkin bir kısa açıklama yazılması gerektiğini de önermektedir.<sup>206</sup>

Ayrıca Fransız Ceza Kanunu da kişiler verilerin yasalara aykırı bir biçimde elde edilmesi, işlenmesi veya saklanması durumuna ceza yaptırımını öngörmüştür.

### 2.4.3. İtalya

31/12/1996 tarihli ve 675 sayılı “Kişisel Verilerin İşlenmesinde Bireylerin ve Diğer Konuların Korunmasına Yönelik Kanun” kabul edilmiş ve bu kanun çerçevesinde AB’nin 95/46/EC sayılı Direktif’i de uygulamaya konmuştur. 675 sayılı Kanun’un yerini 1/1/2004 tarihli ve 196 sayılı “Kişisel Verilerin Korunması Kanunu” almıştır. Daha önce kişisel verilerin korunmasına ilişkin yapılmış olan tüm düzenlemeler, 196 sayılı Kanun’da toplanmıştır. Ancak 196 sayılı Kanun, AB’nin 2016/679 sayılı Genel Veri Koruma Yönetmeliği uyarınca güncellenmiştir.<sup>207</sup> Yasaya göre, kişisel verilerin toplanabilmesi için belirli, açık ve hukuka dayanan bir amaç olması zorunlu olup güncellik ve şeffaflık ilkelerine uygun bir şekilde işlenmesi zorunludur. İşlenen verilerde bir yanlışlık olması halinde veri sorumlusu kişiler tarafından gerekli

<sup>205</sup> DENİZ, A, 2021, s.69

<sup>206</sup> EU Working Party: Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace, s.31.

<sup>207</sup> KORKMAZ, 2017, s. 233; DENİZ A.,2021, s.85

düzeltilmeler yapılmalı, veri işleme amacı sona erdiğinde veri işlemeye son verilmelidir.  
208

675 sayılı İtalyan Veri Koruma Kanun'u düzenlenirken yasada, bu kanun hükümlerinin iş ilişkilerine ilişkin düzenlemeleri etkilemeyeceği belirtilmekteydi. Fakat daha sonra yayımlanan 300 sayılı İşçilerin Statüsü Kanunu, işçilerin elektronik yöntemlerle izlenmesini düzenlemiştir. Yasa, işçilerin gözetimini re'sen yasaklamakta ve yalnızca organizasyon, üretim ve/veya iş güvenliği ile bağlantılı özel gereklilik hallerinde ve yetkili sendikanın buna onayı olduğu takdirde işçinin izlenmesine dolaylı yol açacak teknolojilerin kullanımına müsaade etmektedir.<sup>209</sup> Bu anlamda İtalya, işverenlerin çalışma sırasında izleme ve gözetim faaliyetleri ile işçilerini denetlemesine yönelik bir kanuna sahip bir ülke olması açısından önemlidir.

Kişilerin yazışma ve herhangi bir iletişim formundaki özgürlüğünü ve gizliliği de İtalyan Anayasası'nın 15. maddesinde güvence altına alınmaktadır.<sup>210</sup> Buna göre, çalışanın e-posta mesajlarına erişim için öncelikle bir yargı kararının alınması esas teşkil etmektedir. Bu hükmün önemi, e-postaların izlenmesi bağlamında İtalyan Veri Koruma Otoritesi tarafından da tanınmıştır. Nitekim, Kurum, 12 Temmuz 1999 görüşlerinde, e-postaların geleneksel postayla aynı gizlilik ayrıcalığına sahip olduğunu ifade etmiş ve e-postanın geleneksel postayla aynı şekilde korunması gereğini düzenleyen 1997 tarihli (no. 513) kararnameye atıfta bulunmuştur. Ayrıca Kurum, işverenin tahsis etmiş olduğu ve çalışanların kullandığı, herkesin erişemeyeceği, özel haber paylaşma ve mail gruplarının özel yazışma olarak değerlendirilmesi ve işveren tarafından erişilmemesi gerektiğini vurgulamıştır.<sup>211</sup>

---

<sup>208</sup> DENİZ A.,2021, s.85-86

<sup>209</sup> **EU Working Party:** ARTICLE 29 – Data Protection Working Party , Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace, s.31.

<sup>210</sup> [https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione\\_inglese.pdf](https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione_inglese.pdf) (E.T.: 7.08.2022)

<sup>211</sup> **EU Working Party:** ARTICLE 29 – Data Protection Working Party, Working Document On The Surveillance Of Electronic Communications In The Workplace, s.31

#### 2.4.4. İngiltere

İngiltere Parlamentosu 1988 yılında Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni onaylayarak İnsan Hakları Yasası olarak iç hukuka geçirmiştir. Söz konusu yasanın yanı sıra, 95/46/EC sayılı Direktif'in iç hukuka intikalini sağlayan 2001 yılında yürürlüğe giren "Veri Koruma Yasası", 2002/58 sayılı Birlik Direktif'in iç hukuka intikalini sağlayan 2003 tarihli "Mahremiyet ve Elektronik Haberleşme Yönetmeliği", 2000 tarihli "Soruşturma Usulüne İlişkin Kanun" ("The Regulation of Investigatory Act"), 2000 tarihli "Telekomünikasyon Yönetmelikleri" konuya ilişkin mevcut düzenlemelerdir.<sup>212</sup>

İngiltere'de 2000 yılında Soruşturma Yetkilerinin Düzenlenmesi Yasası, işverenlerin ve diğerlerinin çalışanların telefon görüşmelerini dinlemesini ve hem gönderenin hem de alıcının onayı olmaksızın e-postalar yazışmalarının izlenmesini yasa dışı hale getirmiştir. Ancak, Kanununun 4 (2) maddesi uyarınca, Telekomünikasyon (Yasal İş Uygulaması) (İletişimin Durdurulması) Yönetmelikleri 2000, işverenin iletişimi işçinin izni olmadan dinleyip izleyebileceği haller düzenlemiştir. Buna göre, işle ilgili gerçeklerin varlığının tespiti, suçun önlenmesi veya tespiti, iletişimin işçileri tarafından yetkisiz ve aşırı kullanımının araştırılması ve tespiti, sistem güvenliğinin etkili çalışması için izleme yapılabilecektir.<sup>213</sup> İletişimin işle ilgili olup olmadığının tespiti noktasında işçilerin rızaları olmaksızın bu iletişimin izlenebileceği ancak kaydedilemeyeceği kabul edilmiştir. İletişimin işle ilgili olmasının tespiti kolay görünse de çok kapsamlı olabilmektedir. İlk bakışta, yapılan işle alakasız görünen bir iletişim esnasında şirket sınırlarının iletilmesi söz konusu olabilir. Fakat buna dayanarak her iletişimin işle ilgili sayılması mümkün değildir. İşverenlerin bu noktada işçilerin özel hayatlarının gizliliği haklarını ihlal etmeden menfaatlerini korumaları gereklidir.<sup>214</sup>

İşçinin vermesi gereken rızanın istisnaları geniş olarak düzenlenmiştir ancak işveren sistemi kullanacak herkesi bilgilendirmek için makul çabayı göstermekle yükümlüdür. İşverenlerin işçileri izlemesi aynı zamanda kişisel verilerin korunması ile ilişkili olduğu

<sup>212</sup> SAVAŞ, F. Burcu, 2009, s. 108

<sup>213</sup> **EU Working Party:** Working Document On The Surveillance Of Electronic Communications In The Workplace, S.35.

<sup>214</sup> SAVAŞ, F. Burcu, 2009, s. 108-109.

için 1998 Kişisel Verileri Koruma yasasına da uymayı gerekli kılmaktadır. Bu sebeple Bilgi Komisyonu, bu yasanın izleme için nasıl uygulanmasına gerektiğine ilişkin bir uygulama kuralları taslağı yayınlamıştır.<sup>215</sup>

#### 2.4.5. İsveç

İsveç Anayasası'nın 2. Bölüm, 6. Maddesi uyarınca vatandaşlar, postaların incelenmesi ve gizli iletişimlerin gizli kaydedilmesi hususunda korunmaktadırlar. Bu hak ancak yasal düzenleme sınırlandırılabilir. Ayrıca, Kişisel Veriler Kanunu'nun 9. ve 10. Maddelerinde, çalışanların bilgilendirilerek e-posta ve internet kullanımının yalnızca belirli amaçlar için izlenebileceği düzenlemiştir. İlaveten, m.11 (1976:580)'de iş hayatında işçilerin her türlü yöntemlerle elektronik izlenme ve gözetlenmesine ilişkin kararların alınması noktasında öncelikle sendikalara danışılması gerektiği de ifade edilmiştir.<sup>216</sup>

---

<sup>215</sup> **EU Working Party:** ARTICLE 29 – Data Protection Working Party , Working Document On The Surveillance Of Electronic Communications In The Workplace, s.35.

<sup>216</sup> **EU Working Party:** Working Document On The Surveillance Of Electronic Communications In The Workplace, s.34.

### 3. BÖLÜM

#### İŞYERİNDE ELEKTRONİK İZLEME, YÖNTEMLERİ VE KOŞULLARI

##### 3.1. ELEKTRONİK İZLEME YÖNTEMLERİNE İLİŞKİN GENEL ÇERÇEVE

###### 3.1.1. Elektronik izleme Kavramı

İşveren yönetim hakkının kendisine verdiği yükümlülükler sayesinde fiziki izleme ve teknik araçlarla işçilerin denetimini yapmaktadır. İngilizce literatürde “*monitoring and surveillance*” olarak geçen kavramlar bizde “izleme ve gözetleme” şeklinde ifade edilmektedir. İzleme (monitoring), amaca bağlı olmaksızın iş ile ilgili otomatik bir şekilde toplanan bilgileri içerirken; gözetimin (surveillance) bir otorite ile kontrol edilmek istenen kişi arasındaki ilişkiyi ifade ettiği kabul edilmektedir.<sup>217</sup> Elektronik izleme, gözetimi de içeren geniş bir kavram olarak şu şekilde ifade edilmektedir: Bu kavram ilk olarak bir işverenin elektronik cihazları çalışanların performansını gözden geçirmek ve değerlendirmek için kullanmasını içermektedir. Örneğin, işveren müşteri hizmetleri temsilcisi olarak çalışan işçinin performansını değerlendirmek için müşterilere gönderilen veya müşterilerden gönderilen e-postaları gözden geçirebilir. İkinci olarak, elektronik gözetim olarak adlandırılan işverenin işçinin görevlerini yerine getirmediği bir zaman diliminde veya performans ölçme dışında başka bir nedenle gözlem yapmak için elektronik cihazları kullanımını içerir. Örneğin, bir cinsel taciz soruşturmasının parçası olarak işçinin e-posta mesajlarını işveren gözden geçirebilir. Üçüncü olarak ise, elektronik izleme, silindikten sonra elektronik verilerin kurtarılması ve yeniden oluşturulması veya verilerin gizlenmesi veya yok edilmeye çalışılması için işverenin adli bilişim sistemleri<sup>218</sup> kullanmasını içerir. Örneğin, bir işveren ticari sırların çalınmasının iddia edildiği bir durumda, hırsız olduğu iddia edilen kişinin şirket

<sup>217</sup> Öğretide “izleme” ve “gözetleme” kavramlarının arasındaki ayrım tartışılmış, bu kavramların birbirleri yerine kullanılması eleştirilmiştir. Ayrıntılı bilgi için Bkz. AYDIN, 2011, s.9.

<sup>218</sup> Delil elde etme amacıyla veri kurtarma işlemi olan ve elektronik delillerin muhteva ettiği bilgileri, kopyalama, belirleme, çözümlenme, yorumlama ve belgeleme süreçlerinin bütününe adli bilişim adı verilmektedir. Bkz. ÖZEN, Muharrem/ ÖZOCAK, Gürkan: Adli Bilişim, Elektronik Deliller ve Bilgisayarlarda Arama ve El Koyma Tedbirinin Hukuki Rejimi (CMK M. 134), Ankara Barosu Dergisi 1, 2015.



dışından birine gönderdiği mesajları kurtarmak ve yeniden yapılandırmak için özel yazılım uygulamaları kullanabilir.<sup>219</sup>

İzleme yapılırken, işverenin eşit davranma borcu kapsamında işçinin kişiliği ve işe karşı tutumuyla ilgili tarafsız olduğu, bu nedenle de izleme araçlarının bazı çalışanları diğerlerinden üstün tutarak ayırım yapmayacağı da ifade edilmektedir.<sup>220</sup> Bu bağlamda işyerinde yapılan elektronik izleme faaliyetini, iş akışını ve işçileri kontrol etmek, denetlemek ve gerektiğinde müdahale etmek amacıyla teknolojiye dayanarak gerçekleştirilen, teknik cihazlarla veya yazılımlarla yapılan her türlü eylem ve işlem olarak tanımlamak mümkündür.<sup>221</sup>

Elektronik izleme, işverenlerin işçilerin faaliyetlerini veya iletişimlerini teknoloji kullanarak, doğrudan izlemek dışında her türlü yolla yapılmasını ifade etmektedir. Bu çerçevede elektronik izleme, video kameralar, tuş vuruşu veya bilgisayar etkinliği izleme yazılımı, e-posta izleme ve hatta GPS konum izleyicileri aracılığıyla olabilir.<sup>222</sup>

### 3.1.2. Elektronik İzlemenin Sebep ve Amaçları

Bilişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler neticesinde yeni ortaya çıkan izleme teknikleri ile de birlikte son yıllarda yapılan araştırmalar işyerlerinde gerçekleştirilen elektronik izleme uygulamalarındaki artış seyrini açıkça göstermektedir. İşverenin elektronik izleme yollarına başvurmasının birçok sebebi olduğu kabul edilmektedir. İşverenin işyeri kaynaklarını korumak istemesi, işyeri ve işin işleyişine ilişkin bilgi sahibi olmak için bilgi akışını kontrol etmek istemesi, işyerinin güvenliğini sağlamak istemesi, yasal sorumlulukları gereği bir korunma sağlaması için veya işçilerin verimlilik veya performans değerlendirmesi için gibi nedenlerden dolayı izleme yapması gündeme gelmektedir.<sup>223</sup> Bunlardan bazıları işletmeye ait bazı bilgilerin dışarı

<sup>219</sup> **BUECKERT**, Melanie R: "Electronic Employee Monitoring: Potential Reform Options," Manitoba Law Journal 6 (2009): 99-99.

<sup>220</sup> **AYDIN**, 2011, s.9.

<sup>221</sup> **SCHUMACHER**, Susan: "What Employees Should Know About Electronic Performance Monitoring", ESSAI: Vol. 8, Article 38, s.138; **AJUNWA**, Ifeoma/**CRAWFORD**, Kate/ **SCHULTZ**, Jason: Limitless worker surveillance, California Law Review, 2017, s.735.

<sup>222</sup> **BOTTOMLEY**, Emlyn: Data and Algorithms in the Workplace: An Overview of Current Public Policy Strategies, Center for Labor Research and Education University of California, Berkeley, 2020, s.5

<sup>223</sup> **SAVAŞ**, F. Burcu, 2009, s. 98.

sızmasının engellenmesi, işletmeye ait eşyaların korunması, sağlık ve güvenliğin sağlanmasına yönelik önleyici amaçla yapılırken bazıları performans değerlendirilmesi ve verimliliğin artırılmasına yönelik olarak durum tespiti amacıyla yapılabilmektedir.<sup>224</sup> Bu durumda teknolojik gelişmeler, işverenin yönetim hakkının da bir gereği olarak, işverenin kendisini ve işletmesini korumak amacıyla iş görme ediminin ifasını kontrol etme aracı olarak rol oynamaktadır.<sup>225</sup> Ancak işverenlerin elektronik izleme yöntemleriyle işçileri hayatlarının her alanında izlediği görülmektedir.<sup>226</sup> Bir araştırmaya göre, çalışanların yarısından fazlası onların işyerinde sürekli izlendiğini düşünürken, 2/3'ü de bu izleme verilerinin ayrımcılık amacıyla kullanılabileceği endişesini taşımaktadır.<sup>227</sup> Nitekim son yıllarda yapılan çalışmalar işçilerin izlenmesinin onların verimliliğini arttırmadığı aksine düşürdüğünü göstermiştir.<sup>228</sup> İşveren, elektronik izleme yollarını kullanmakta ne kadar haklı olsa da, bunun sınırsız bir hak olmadığı farkında olup işçinin özel hayatının gizliliği, haberleşme özgürlüğü ve kişisel verilerinin korunması gibi hak ve özgürlüklerinin sınırladığı ölçüde bir denge kurmalıdır.<sup>229</sup> Bu noktada işverenlerin işçileri hangi alanlarda izleyeceğini açıkladığını içeren bir izleme politika oluşturması ve buna da işçinin rıza göstermesi gerekliliği savunulmuştur. Bu şekilde işverenin hukuki sorumluluğu da azalacaktır.<sup>230</sup>

---

<sup>224</sup> **YAMAKOĞLU**, Efe: Bilişim Teknolojilerinin Kullanımının İş Sözleşmesi Taraflarının Fesih Hakkına Etkisi, On iki Levha Yayıncılık, 1.Baskı, İstanbul, Ocak 2020, s.156

<sup>225</sup> **SAVAŞ**, F. Burcu, 2009, s. 98; Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 19.06.2001 tarihli, E. 2001/6100, K. 2001/10524 sayılı kararında davacının iddia ettiği gibi fazla mesai alacağının bulunup bulunmadığının tespitinde işverenin bilgisayar kayıtlarından da yararlanılmıştır.

<sup>226</sup> Economist'te yayınlanan "Big Brother Bosses" makalesinde Peter Cheese işverenleri uyarıyor: "Eğer işçileri sürekli kontrol etmek zoradaysanız, verimlilikten daha büyük bir probleminiz vardır." Bkz. **SCHUMACHER**, 2011, s.139.

<sup>227</sup> **TUC's Report On Workplace Monitoring: 'I'll be watching you'** <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/ill-be-watching-you> (E.T.: 09.10.2022)

<sup>228</sup> **SCHUMACHER**, 2011, s.141.

<sup>229</sup> **OKUR**, 2013, s.27; **YAMAKOĞLU**, 2020, s.157.

<sup>230</sup> **SCHUMACHER**, 2011, s.142.

### 3.1.3. Algoritmik İzleme

Algoritma, kısaca bir problemin çözülmesi veya bir işin tamamlanması için hesaplamaya dayalı bir süreci ifade eder. Temel bir algoritma, bir kodda insan bir programcı tarafından bilgisayarın bir görevi nasıl yerine getireceği konusunda temel mantığı kullanarak bir çerçeve çizebilir. Alternatif olarak, öğrenme algoritmaları söz konusu olduğunda (genellikle "makine öğrenimi algoritmaları" veya "yapay zekâ" olarak anılan) programcılar büyük veri kümelerinde istatistiksel, matematiksel ve bilgisayar bilimi tekniklerinden yararlanarak görevin nasıl gerçekleştirileceğine ilişkin kurullarla bilgisayarın kendi algoritmasını geliştirmesini sağlayan kodlar yazarlar.<sup>231</sup> Algoritmik sistemler, Automated Decision Systems (ADS) olarak adlandırılan karar verici algoritmaları da içerir. Bu sistemlere ilişkin birçok tanım yapılmış olsa da genel anlamıyla insan yerine karar veren herhangi bir sistemi, yazılımı veya aygıtı ifade eder. Otomatik karar verme sistemleri veya algoritmaları, organizasyonlar tarafından olumlu sonuçlar elde etmek için kullanılan analiz edilmiş verilerin yanı sıra sınıflandırmaları, tahminleri veya bazı önerileri de içerir.<sup>232</sup>

Dijitalleşmenin bilhassa ekonominin de dijitalleşmesiyle iş ilişkisinin kurulmasından sona ermesine kadar bütün süreçlerde algoritmik sistemler kullanılmaya başlanmıştır. Algoritmik sistemler, sıklıkla işçilerin bilgilerini analiz etmek, tahminler yapmak veya karar vermek, işçinin davranışlarını düzeltmek ve işyeri planlamalarını yapmak ve yönetmek için kullanılmaktadır. Örneğin işyeri insan kaynakları departmanı, personelin gelecekteki ihtiyaçlarını belirlemek adına tahmine dayalı algoritmik sistemlerden faydalanabilir. Ya da video iş başvurularında duygu tanıma teknolojileri kullanarak adayları puanlayabilirler. Algoritmik sistemler, verilerle beslenir ve işyerinde daha kapsamlı bir şekilde kullanıldıkça bu veriler gerçek zamanlı ve sürekli artış

---

<sup>231</sup> RICHARDSON, Rashida: Confronting Black Boxes: A shadow Report of the New York City Automated Decision System Task Force, AI Now Institute, December 4, 2019 s.7

<sup>232</sup> RICHARDSON, 2019, s.8

gösterirler.<sup>233</sup> Artan verilerin arasındaki bağlantı kurularak kişiler hakkında detaylı profil tanımlamaları da oluşturulmaktadır.<sup>234</sup>

Algoritmaların da kullanılmasıyla işçilerin işyerlerinde izlenmeleri artık çok daha kapsamlı ve detaylı bir hale gelmiştir. Nitekim bu sayede işyerindeki elektronik izleme, *algoritmik izleme* olarak ifade edebileceğimiz bir düzeye ulaşmıştır.<sup>235</sup> Bu izleme uygulamaları ile izleme amacını aşmakta ve işçilerin özel hayatına aşırı müdahale eden bir nitelik taşımaktadır. Nihayetinde bu durum işçiler üzerinde baskı ve strese sebep olmakta ve işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin kişisel bağımlılıktan kaynaklanan güven temelini ortadan kaldırmaktadır.

2008 yılında dahi ABD’de uzaktan çalışanları izlemek için bilgisayara ekranlarının fotoğraflarını çekmek, tuş vuruşlarını ve fare tıklamalarını saymak gibi stratejiler kullanıldığı, hatta bazı işverenlerin “işçilerin ev-ofis aramalarında arka plandaki sesleri anında algılayacak teknolojiler uygulamakta olduğu ifade edilmektedir.<sup>236</sup> Günümüzde ise teknolojiler algoritmalar ile daha incelikli izleme yapmakta ve daha da ileriye giderek izlemeden elde edilen verileri analiz etmekte hatta bu verilerin üzerinden otomatik bir karar verme mekanizması işletmektedir. Örneğin ABD’de Amazon, depo karşılama merkezinde çalışanları bilgilendirmeksizin üretkenliğe dayanan bir algoritmik sistem kullanmakta ve bununla otomatik olarak çalışanların iş akdine son vermektedir.<sup>237</sup> Çalışanların algoritmik izlemesine Çin’de bazı işyerlerinde pandemi sonrasında işyerine neşe getirmek amacıyla gülümsemeyi algılayan yüz tanıma sistemlerinin kullanılması örnek olarak verilmektedir. Bu sistemle yalnızca işyerine gülümseyen işçilerin girmesine izin verilmektedir.<sup>238</sup>

---

<sup>233</sup> **BOTTOMLEY**, 2020, s.1.

<sup>234</sup> **KÜZECİ**, 2010, s.64

<sup>235</sup> **ÖZPARLAK**, 2021, s.181.

<sup>236</sup> **ÖZPARLAK**, 2021, s.181.

<sup>237</sup> **BOTTOMLEY**, 2020, s.2

<sup>238</sup> **ÖZPARLAK**, 2021, s.182.

Algoritmik sistemler, işverenlere çalışma saatlerinin ve buna bağlı olarak ücretlerin tayini noktasında yardımcı olabilir ancak bu durum çalışma sürelerine dair mevzuat hükümlerinin uygulanmasını güçleştirebilecektir. Ya da zaman takip yazılım programlarının sistematik olarak çalışılan saatleri eksik olarak raporlaması durumunda bu işçi ücretinde hırsızlığa yol açabilecektir. Ayrıca iletişim teknolojisinin her yerde bulunabilir olması, işçilerin çalışma saatleri ve dışındaki zaman arasındaki sınırı bulanıklaştırarak, çalışanların gün boyu ulaşılabilir olması beklentisine yol açmaktadır.<sup>239</sup>

İşyerinde kullanılan algoritmik sistemlerin taraflılık içermesi sonucu işçilere zarar vermesi de mümkündür. Bu hususta, Bon-Ton Stores firmasının uyguladığı işe alım algoritması örnek olarak verilebilecektir. Şöyle ki, firmanın uyguladığı algoritmada işçinin yaşadığı yer veya işyerine ne kadar uzaklıkta yaşadığı dikkate alınan önemli etkenlerden biri olarak yer almıştır. Bu etken, ne kadar tarafsız bir unsur olarak görülebilse de işçilerin yaşadığı yerin ırk veya etnik kökenle olan ilişkisi göz ardı edilmeyecek bir gerçektir. Bu nedenle firmanın kullandığı algoritmanın aslında yüksek oranda ırka dayalı bir işe alım gerçekleştirdiği ifade edilmiştir. Algoritmik izleme yöntemleri de işçiler üzerinde önyargılar kurarak temel haklarını kullanmasını dahi engelleyebilir. Örneğin, Walmart'ın çalışanlarını hem geleneksel hem de algoritmalarla izleyerek sendika kurmalarını engellemeyi amaçladığı ifade edilmektedir.<sup>240</sup>

İşyerinde elektronik izleme ve izleme sonuçlarının yapay zekâ sistemlerince değerlendirilmesi halinde elde edilen verilerden yola çıkılarak işçi aleyhine iş sözleşmesinin ücret, fesih, terfi gibi esaslı noktaları üzerinden karar alınabilmektedir. CAHAI (Avrupa Konseyi Yapay Zekâyâ ilişkin Ad Hoc Komitesi ) tarafından<sup>241</sup> düzenlenen fizibilite çalışmasında işçilerin dijital araçlar ile izlenmesinin ve bunun sonucunda elde edilen verilerin yapay zeka sistemlerince analiz edilmesi ile ortaya çıkan sonuçların, çalışanların ücretlerinin belirlenmesinden, sendikal faaliyetin

---

<sup>239</sup> **BOTTOMLEY**, 2020, s.26.

<sup>240</sup> **BOTTOMLEY**, 2020, s.3.

<sup>241</sup> Avrupa Konseyi Ad Hoc Zeka Komitesi (CAHAI) yapay zekanın geliştirilmesi, tasarlanması ve uygulanmasına yönelik yasal bir çerçevenin oluşturulması ve fizibilite çalışmalarının yapılması amacıyla kurulmuştur. Bkz. **KÖKSAL/ KONUKPAY**, 2021, s.23.

engellenmesine kadar pek çok şekilde kullanıldığı ifade edilmektedir.<sup>242</sup> Ayrıca söz konusu verilerin, bireylerin çoğu zaman haberi dahi olmadan işe alımdan, kredi notlarına dek aleyhlerinde kullanıldığını görülmektedir.<sup>243</sup>

İşverenler izleme sonucunda yalnızca iş gücü değil, işçilerin biyometrik verilerinden, sosyal güvenlik numaralarına veya banka hesaplarına kadar birçok veriye erişebilmektedir. Bu durum, verilerin açığa çıkması tehdidinin ötesinde, veri işleme sistemleri ve algoritmaların, işçilerin mahremiyetlerini tehdit ederek veya ihlal ederek onlara zarar verebilmesini mümkün kılmaktadır.<sup>244</sup> Nitekim, işçilerin elektronik izleme yöntemleri ile kişilik hakkı ve özel hayatının gizliliği hakları ihlal edilirken, izlemenin bu denli ağır müdahale içermesi işçilerin kişilik hakkına ağır saldırı niteliği taşımakta, neredeyse özel hayat mahremiyetinin ortadan kalkmasına sebebiyet vermektedir. ILO'nun Çalışma Geleceği Raporu'nda da bu husus şu şekilde ifade edilmektedir: "Sensörler, giyilebilir teknoloji ve diğer izleme yollarıyla algoritmik yönetim, gözetim ve kontrol uygulamaları, çalışan onurunu koruyacak şekilde düzenlenmelidir. Emek, bir meta ya da makine değildir."<sup>245</sup> Görüyoruz ki bu noktada işçilerin adil koşullarda çalışma hakları dahi tehlike altına girmiştir. Bu nedenle işverenlerin iş ilişkisinin kurulması aşamasında yapay zekâ algoritmaları aracılığıyla izleme yapıldığına ve izleme sonuçlarının ne şekilde kullanılacağına ilişkin bilgi vermesi gereklidir.<sup>246</sup> İşçilerin bu izleme konusunda kapsamlı olarak bilgi sahibi olması gereklidir. Eğer bu izleme iş ilişkisinin başlamasından sonra yapılmaya başlanmışsa bu durumun çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılabileceği gerekçesiyle İşK m.22'deki şartlara uyararak işçiye yazılı olarak iletilmesi ve onayının gerekli olduğunu ifade eden görüşler mevcuttur.

---

<sup>242</sup> ÖZPARLAK, 2021, s.189.

<sup>243</sup> ÖZPARLAK, 2021, s.187.

<sup>244</sup> BOTTOMLEY, 2020, s.2

<sup>245</sup> ILO Comission Of Future Work: Work for A Brighter Future, <https://www.ilo.org/global/publications/books> (E.T.:15.01.2023)

<sup>246</sup> ILO Comission Of Future Work: Work for A Brighter Future, s.43

*Ponce Del Castillo*'nın ETUI (European Trade Union Institute for Research) için hazırladığı değerlendirmede,<sup>247</sup> AB Hukuku'nda çalışma ilişkilerine özel bir yapay zeka düzenlenmesi yapılması; bu düzenlemede yapay zekadan kaynaklanan sorumluluk bakımından işverenin sorumluluğunun belirlenmesi, sendikaların işyerinde kullanılacak sistemlere ilişkin söz sahibi olması ve algoritmalara dayalı otomatik karar alma sistemlerinde çalışanlara hukuki başvuru olanakları sağlanması gibi önemli konuların ele alınması gerektiği ifade edilmektedir. AB Komisyonu'nun Yapay Zeka Tüzük Teklifi'ne çalışma ilişkileri açısından benzer görüşler sunan *Algorithm Watch*, çalışma hayatında algoritmaya dayanan bu sistemlerin çalışanların sendika veya temsilcileri aracılığıyla ile bilgilendirilmesi gerektiğine ilişkin Tüzük'te düzenleme yer alması gerektiğini belirtmektedir.<sup>248</sup> Sonuç olarak, yapay zeka teknolojilerinin kullanıldığı algoritmik nitelik taşıyan izlemelerin hukuk düzenlerinde yer bulması ve bunun çalışanların veya sendikaların katılımı ile yapılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

### **3.2. ELEKTRONİK İZLEMENİN HUKUKA UYGUNLUK SEBEPLERİ**

Elektronik izleme yöntemleri işçilerin kişilik haklarına müdahale teşkil ettiği için bu izlemelerin hukuka uygun yapılması için kanunda sayılan hukuka uygunluk sebeplerinin bulunması gerekmektedir. Elektronik izleme yöntemleri ile elde edilen verilerin önemi fark edilmese de aslında özel nitelikli kişisel veri, hassas veri niteliğini taşıyan sağlık verilerine ulaşılması mümkündür. Ada Lovelace Enstitüsü'nün 2020 yılında yayınladığı "*The Data Will See You Now*" başlıklı raporda, her verinin artık sağlık verisi olabilmesinin olanaklı olduğu, sağlık verisi ile diğer verilerin arasındaki sınırın belirlenmesinin zor olduğu ifade edilmiştir. Zira artık kişilere özgü her tür veriden o kişiye ilişkin sağlık durumu ile ilgili çıkarım yapmanın mümkün hale gelmiştir. Söz gelimi, kişinin boy uzunluğundan tutun da genetik miras ve çocuklukta aldığı besin miktarı gibi veriler kişinin sağlığı hakkında ipucu verebilecektir. Yahut konum sistemleri aracılığıyla bir kişinin ne kadar evde vakit geçirdiğine veya ne kadar dışarıda, sosyal hayatın içinde yer aldığına ilişkin verilerin analiziyle kişinin depresyon

<sup>247</sup> EUTİ Policy Brief, Regulating Algorithmic Management, <https://www.etui.org/publications/regulating-algorithmic-management> (E.T: 03.11.2022)

<sup>248</sup> ÖZPARLAK, 2021, s.53.

seviyesinin belirlenmesi mümkün hale gelmiştir.<sup>249</sup> Böylece ilk bakışta ilgisi yokmuş gibi görünse de söz konusu verinin kişinin sağlığı ile ilgili sonuçlar vermesi mümkün olacaktır.<sup>250</sup> Bu verilerin kullanılması, kişilerin sağlık durumlarına göre kategorize edilmeleri, buna göre profillerinin oluşturması ve neticesinde ayrımcılığa uğramalarına sebebiyet verebilecektir. Özel nitelikli kişisel verilerden olan sağlık verilerine ilişkin daha özel koruma yollarının yer aldığı düzenlemelere de bakıldığında, hukuka uygun bir izleme yapılabilmesi için hukuka uygunluk sebeplerinin incelenmesi bu bakımdan da ayrıca önem arz etmektedir. Bu kapsamda TMK m.24/2’de düzenlenen kişilik haklarına müdahale bakımından düzenlenen hukuka uygunluk sebepleri ile KVKK’nda kabul edilen sebepler değerlendirilecektir.

### 3.2.1. İşçinin Açık Rızası

#### 3.2.1.1.Genel Olarak

TMK m.24/2’ye göre, kişilik hakkının koruduğu kişilik değerlerinden herhangi birine yönelik bir müdahaleye önceden rızada bulunulmuş olması bu müdahaleyi hukuka uygun hale getirmektedir. Ancak bu rızanın hukuka uygunluk nedeni olabilmesi için de TMK m.23’deki sınırların içerisinde kalması gereklidir. Hükme göre, kimse hak ve fiil ehliyetlerinden vazgeçemeyeceği gibi özgürlüklerinden de vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlaka aykırı olarak sınırlayamaz. Rıza da tek taraflı bir hukuki işlem olduğundan, hukuki işlemlere ilişkin hükümler rıza için de geçerlidir.<sup>251</sup>

Anayasa m. 20’de kişisel verilerin ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebileceği düzenlenmiştir. KVKK m.5/1’de yine kişisel verilerin ilgili kişinin açık rızası olmaksızın işlenemeyeceği ifade edilmektedir. İki düzenleme birlikte değerlendirildiğinde işçilerin elektronik yöntemlerle izlenmesinde ve dolayısıyla kişisel verilerinin işlenmesinde asıl olan işçinin rızası olduğu kabul edilecektir.<sup>252</sup> Kişisel

<sup>249</sup> ADA LOVELACE INSTITUTE: The Data Will See You Now, 2020. Bkz. Ada Lovelace Institute Official Web Site. (E.T: 07.10.2022)

<sup>250</sup> ÖZPARLAK, 2021, s.196

<sup>251</sup> KAYA, M., 2015, s.315.

<sup>252</sup> Öğretide işçilerin elektronik yöntemlerle verecekleri rıza bakımından “*thin consent*” ve “*thick consent*” şeklinde bir ayrım yapılmıştır. Buna göre, *thin consent*, işçinin vereceği rızanın işe devam edip



verilerin işlenmesinde, kişilik hakları bakımından hukuka uygunluk sebeplerinden biri olan rıza yerine daha üst bir rıza aranmış ve açık rıza kabul edilmiştir. Bilhassa özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi noktasında da açık rızanın önemi vurgulanmış, bu verilerin işçinin açık rızası olmadan işlenmesinin yasak olduğu ifade edilmiştir. Hükmün devamında ise bu verilerin arasında sağlık ve cinsel hayat dışındakilerin, kanunlarda öngörülen hallerde işçinin açık rızası olmaksızın işlenebileceği düzenlenmiştir.

Kişisel verilerinin işlenmesi bakımından işçinin açık rızası bulunsa bile bu tek başına yeterli olmayıp işveren kişisel verileri ancak dürüstlük kuralları elverdiği ölçüde, kişisel verileri elde etme amacına uygun bir biçimde işleyebilecektir.<sup>253</sup>

### 3.2.1.2. Açık Rızanın Tanımı

Açık rıza, belirli bir konuya ilişkin, bilgilendirmeye dayanan ve özgür iradeyle açıklanan rıza şeklinde tanımlanmaktadır. Kişisel Verileri Koruma Kurumu tarafından yapılan soru cevap rehberinde ise açık rıza, ilgili kişinin kendisiyle ilgili veri işlenmesine, özgürce, konuyla ilgili yeterli bilgi sahibi olarak, tereddüde yer bırakmayacak açıklıkta ve sadece o işlemle sınırlı olarak verdiği onay beyanı olarak açıklanmıştır.<sup>254</sup> Söz konusu rıza kavramı, 95/46 EC sayılı Avrupa Birliği Direktifi'nde de aynı şekilde düzenlenmiştir.

---

etmeyeceğini belirlediği yani rıza vermeme noktasında alternatifinin olmadığı bir durumda verilen rızanın niteliğini belirtirken; *thick consent*, işçinin başka bir iş olma noktasında sıkıntı yaşamayacağı, rıza verme gerçekçi seçeneklerinin bulunduğu rıza olarak ifade edilebilecektir. Bkz. **MOORE**, Adam D.: Monitoring and Computer Technology: Evaluative Surveillance v. Privacy”, Business Ethics Quarterly, C.10, S.3, 2000, s.701-702.

<sup>253</sup> **GÜNAL**, Ayşe Nida/ **ÜSTÜN**, Yasin: İş İlişkilerinde Kişisel Verilerin İşlenmesinde Hukuka Uygunluk Sebebi Olarak “Meşru Menfaat”, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, 4(2), s.5

<sup>254</sup> **YİĞİT**, 2022, s. 53; Avrupa Genel Veri Koruma Tüzüğünde rıza ve açık rıza kavramları birbirinden ayrı olarak değerlendirilmemiş ve her durumda açık rıza aranmamıştır. KVKK'nun bu ayrımı benimsemeden her durumda açık rıza araması hususu da öğretilerde yazarlar tarafından eleştirilmektedir. Bkz. **YİĞİT**, 2022, s. 53

### 3.2.1.3.Açık Rızasının Geçerlilik Şartları ve Geçerliliğinde Esas Alınabilecek Ölçütler

İşçinin açık rızasının geçerli olarak kabul edilebilmesi için belirli bir konuya ilişkin olması, bilgilendirmeye dayanması ve özgür irade ile açıklanmış olması gerektiği, bu şartları taşımayan bir rıza beyanının geçerli olmayacağı ifade edilmektedir. Hukukumuzda rızanın verilişi açısından özel bir şekil şartı öngörülmemiş olup sözlü, yazılı veya elektronik ortamda verilebileceği düzenlenmiştir.<sup>255</sup>

Rıza beyanına ilişkin olarak kimi ülke hukuklarında kişisel verilerin korunmasına ilişkin düzenlemelerde nitelikli bir rıza beyanı aramazken kimi ulusal düzenlemelerde ise rıza beyanı sıkı koşullara tabi tutulmuştur. Örneğin, Almanya gibi kimi ülkelerde rızanın koşulları yazılılık şartı getirilmesi gibi detaylı bir düzenlemeye konu olmaktadır. Elektronik ortamda verilen rıza bakımından da yazılılık koşulunun gerçekleştiği kabul edilmektedir.<sup>256</sup>

İşçinin rıza göstermesi konusunda işçinin yapmakta olduğu işin, eğitim durumunun bile çoğu zaman önemi yoktur. Zira, işini kaybetme korkusuyla bir yönetici de vasıfsız bir işçi de aynı şekilde rıza vermek zorunda kalabilecektir.<sup>257</sup>

Rıza veren kişinin ehliyeti noktasında çocuk ve genç işçilerin verdikleri rızayı temsilcileri aracılığıyla vermeleri gerekip gerekmediği hususu değerlendirme konusu yapılabilecektir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 71. maddesinde on sekiz yaşından küçükler "çocuk" ve "genç işçiler" olarak iki kategoriye ayrılmaktadır. Buna göre, on beş yaşını tamamlamış, on sekiz yaşını bitirmemiş kişiler için, genç işçi; 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış küçükler için çocuk kavramı kullanılmaktadır.<sup>258</sup> Ayırt etme gücü bulunan genç ve çocuk işçiler, fiil ehliyetleri

<sup>255</sup> **ÇEKİN**, Mesut Serdar: Avrupa Birliği Hukukuyla Mukayeseli Olarak 6698 Sayılı Kanun Çerçevesinde Kişisel Verilerin Korunması, 3. Baskı, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2020, s.89; Alman Hukukunda rızanın aksi öngörülmemişse yazılı şekilde alınacağı öngörülmüş ancak elektronik şekilde alınacağı da kabul edilmektedir. Bkz. **YİĞİT**, 2022, s. 62; **BAŞALP**, Nilgün: Kişisel Verilerin Korunması ve Saklanması, İstanbul Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2003, s. 40.

<sup>256</sup> **KÜZECİ**, 2010, s. 242

<sup>257</sup> **UGAN ÇATALKAYA**, 2016, s.748

<sup>258</sup> **URHANOĞLU CENGİZ**, İftar: 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Çocuk ve Gençlerin İş Sözleşmesi Ehliyetlerinin Sınırlandırılmasına Yönelik Düzenlemeler, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2012, 98 s.206.

olmadığından kural olarak geçerli bir iş sözleşmesi yapamazlar. Ancak kanuni temsilcilerinin rızası varsa kendileri de iş sözleşmesi yapabilirler ve yaptıkları iş sözleşmesi geçerli olacaktır. Ayırt etme gücü bulunan küçüğün yaptığı iş sözleşmesi, yasal temsilcisinin icazeti ile birlikte tamamlanır ve baştan itibaren hüküm ifade eder. Fakat küçük, ana ve babasının rızası ile ailesinden ayrı yaşıyorsa veya velisinin veya vesayet makamının izni ile bir meslek veya sanatla uğraşıyorsa, ayrıca yasal temsilcinin rızasına gerek kalmaksızın geçerli bir iş sözleşmesi yapabilecektir.<sup>259</sup> Rıza da bir hukuki işlem sayıldığından hukuki işlemler için geçerli ehliyet şartlarını taşımaktadır. Bu sebeple çocuk veya genç işçi tarafından yasal temsilcisinin rızası veya izni olmadan verilen bir rızanın geçerli olmayacağı ileri sürülebilecektir. Ancak öğretilerde kişisel verilerin korunması hakkının kişiye sıkı sıkıya bağlı haklardan olduğunu ifade eden görüşe göre, ayırt etme gücüne sahip sınırlı ehliyetsizler, kişiye sıkı sıkıya bağlı haklarını kullanmada yasal temsilcinin rızasına ihtiyaç duymadıklarından, sınırlı ehliyetsiz küçüklerin kişisel verilerinin işlenmesine verdikleri rıza da geçerli olacaktır. Bu nedenle yasal temsilcinin rızasının olmazsa olmaz bir koşul olarak değerlendirilmeyip somut olayın şartlarına göre çocuk rıza sonucunda oluşabilecek riskleri öngörebilir ve kendisine yapılan bilgilendirmeyi idrak edebilir durumdaysa yasal temsilcisinin izni olmadan rıza verebilmelidir.<sup>260</sup> Fakat KVKK 'nda aranan açık rızanın çok daha nitelikli bir durum arz etmesi sebebiyle sınırlı ehliyetsiz genç ve çocuk işçiler bakımından elektronik yöntemlerle yapılacak bir izlemeye yasal temsilcilerinin rıza vermesinin gerekli olduğu ifade edilebilecektir.

İşçinin rızasının belirli bir konuya ilişkin olmasının ile kastedilen işçiden tüm kişisel verilerinin işlenmesine dair alınan genel bir rızasının geçerli olmayacağıdır. Bu sebeple birden fazla konuya dair veri işleme için her bir konu için ayrıca rıza alınmalıdır.<sup>261</sup> Rıza iş sözleşmesi ile alınabilir ancak tüm çalışma ilişkisi boyunca tüm kişisel verilerinin işleneceğine dair bir rıza geçerli olmayacaktır.<sup>262</sup> Rızanın diğer bir geçerlilik

---

<sup>259</sup> URHANOĞLU CENGİZ, 2012, s.210

<sup>260</sup> UÇAK, Murat: Kişisel Verilerin Hukuka Uygun İşlenmesinde Çocuğun Rızası, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, 2021, 3(1), s.53; KÜZECİ, 2010, s.246

<sup>261</sup> YİĞİT, 2022, s.54.

<sup>262</sup> YİĞİT, 2022, s.63

şartı rızadan önce kişinin elde dileyen verilerin hangi araçlarla ve hangi amaçla kullanılacağı doğrultusunda bilgilendirmesidir.<sup>263</sup> Örneğin, Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 20/05/2020 tarihli kararında, işlenen kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişiler arasında “*bu bölümde sayılan şirketlerin yerini alabilecek diğer şirketler*” ifadesinin geçmesinden dolayı işlenecek kişisel verilerin kime aktarılacağına veri ilgilisi kişi bakımından tam olarak bilinemeyecek olması sebebiyle bu koşullarda verilecek rızanın açık rıza olarak değerlendirilemeyeceği ifade edilmiştir.<sup>264</sup> Evleviyetle rızanın veri işleme faaliyetinden önce alınması gerektiğinin de kabulü gerekecektir.

Son olarak işçi, rızayı özgür iradesiyle vermelidir. Bu çerçevede cebir, tehdit, hata ve hile gibi iradeyi sakatlayan hallerin kişinin özgür biçimde karar vermesine engel teşkil edeceği açıktır. Yine işçinin baskı altında, düşünmek için yeterli zamanın verilmediği bir durumda verdiği rızanın geçerli olmayacağı kabul edilmelidir.<sup>265</sup> İşçiye rıza göstermeme imkanının etkin bir şekilde verilmediği veya rıza göstermemenin işçi açısından muhtemel bir olumsuzluk doğuracağı izleminin verilmesi veya bunun işçiye bildirilmesi halinde verilen rızanın özgür iradeye dayandığı ifade edilemeyecektir.<sup>266</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 20.05.2020 tarih ve 2020/404 sayılı karar özetinde, çalışanlara açık rıza metninin onaylanması için e-posta gönderildiği, metnin onaylanmaması halinde işçinin özlük dosyası tamamlanmamış olarak kabul edildiği bir durumda işçiye rıza göstermeme olanağı tanınmadığından rızanın geçerli olarak değerlendirilemeyeceği ifade edilmiştir.<sup>267</sup> İşçi ve işveren arasındaki veri işleme fiili bakımından rızanın verilmesi noktasında söz gelimi işçinin yıllık izin alma hakkı, rıza vermesine bağlanmışsa burada özgür iradenin varlığından söz edilemeyeceği ifade edilebilecektir. Çalışma Grubu tarafından hazırlanan düzenlemede de işçiye reddetme seçeneği tanınmadığı sürece rıza vermiş sonucuna ulaşamayacağı, rızanın işçinin özgür

---

<sup>263</sup> YİĞİT, 2022, s.55.

<sup>264</sup> KVKK 20/05/2020 tarihli 2020/404 sayılı karar özeti. Kişisel Verileri Koruma Kurumu İnternet Sitesi Kurul Kararları, <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5419/Kurul-Kararlari> (E.T: 10.11.2022)

<sup>265</sup> YİĞİT, 2022, s.57.

<sup>266</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurumu, 100 soruda Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, s.26

<sup>267</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurulu 25/03/2019 tarihli 2019/81 sayılı karar özeti. Kişisel Verileri Koruma Kurumu İnternet Sitesi Kurul Kararları. (E.T: 10.11.2022)

iradesine dayanmasının gerekliliği ve işçinin rızasını da olumsuz bir durum meydana geleceği endişesi duymadan geri alabilmesinin mümkün olmasının gerektiği ifade edilmiştir.<sup>268</sup>

Kişisel verilerin korunması bakımından geçerli olan rıza aydınlatılmış rızadır. Bir başka ifadeyle, rızanın özel yaşamın hangi noktalarına ve ne dereceye kadar müdahaleye izin verdiği yanlış anlaşılmaya yer vermeyecek şekilde açık olması gereklidir.<sup>269</sup> “Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ” usulünce veri sorumlusu işverenin işçiyi, kişisel verilerin hangi amaçla işleneceği, kimlere ve hangi amaçla aktarılabilceği, kişisel veri toplamanın yöntemi, hukuki sebebi ve Kanunun 11. maddesinde sayılan diğer hakları konusunda bilgilendirmesi zorunludur. Tebliğe göre, aydınlatmanın yapıldığının ispatı, işverene aittir. Bu sebeple, işverenin bu bilgilendirmeyi yazılı açık rıza ve aydınlatma bildirimini şeklinde düzenlenen ayrı ayrı formlarda yazılı bir şekilde yapması gerektiği ifade edilmektedir.<sup>270</sup>

#### 3.2.1.4.Açık Rızanın Özgür İrade ile Verilip Verilmediğinin Tespiti Sorunu

İzleme teknolojileri ile çalışanlardan elde edilen verilerin işlenmesi ile ilgili olarak çalışanlardan alınacak rızanın özgür iradeye dayanıp dayanmadığı sorusu önem arz etmektedir. Zira işçi ve işveren ilişkisinde bir güç eşitsizliği vardır ve işçi bu ilişki içerisinde kendisini rıza vermek zorunda hissedebilir. Örneğin, deneme süresi içinde çalışan kasa görevlisi işçi, işverenin kamera ile kendisini izlemesine rıza göstermemesi halinde işten çıkarılabileceği endişesiyle rıza verirse, bu rıza geçerli olmayacaktır. Keza bu rızanın verilmesi halinde işçiye bir avantaj sağlanacağı durumu da söz konusu olmamalıdır.<sup>271</sup>

<sup>268</sup> UGAN ÇATALKAYA,2016, s.748

<sup>269</sup> BOYDAK, 2017, 332

<sup>270</sup> DENİZ, 2021, s.363

<sup>271</sup> YİĞİT, 2022, s.56.

İşçiden alınan rızanın özgür iradeye dayanması konusunda işçi -işveren arasındaki güç dengesizliğinden dolayı öğretide bazı yazarlar tarafından işçinin verdiği rızanın hiçbir zaman özgür olamayacağı savunulmuştur. Bununla ilgili olarak 4 Mayıs 2020 tarihinde Avrupa Veri Koruma Kurulu (EDPB) tarafından hazırlanan rehberde işçinin verisinin işlenmesinde işçiden alınan rızanın hukuken bir dayanak olmayacağı ve olmaması gerektiği açıkça belirtilmiştir. AB Parlamentosu'nun 21 Ocak 2021 tarihli uzaktan çalışma ile ilişkili olarak bağlantıyı koparma konusunda verdiği kararında, çalışanların dijital araçlar ile gözetlenmesi hususunda veri koruma kuralları gereğince verilecek rızaya da değinilmiştir. Kararda, veri sorumlusu işveren ile veri ilgilisi işçi arasındaki güç dengesizliği nedeniyle verilecek rızanın hür irade ile verilmiş olmasının kabul edilemeyeceği ve bu nedenle hukuken de geçerli olmaması gerektiği ifade edilmiştir.<sup>272</sup> Bu noktada, işçinin kişisel verilerinin işlenmesine ilişkin verdiği rızanın diğerlerinden ayrılarak özel olarak yasal düzenlemede yer alması gerektiği de savunulmaktadır.<sup>273</sup>

Öğretide, işçinin verdiği rızanın hiçbir zaman geçerli olmayacağı şeklinde bir yorumun doğru bir yaklaşım olmayacağını ifade eden aksi görüşler de mevcuttur. Zira çalışma ilişkisi içerisinde birçok yerde işçinin rızasına başvurulmaktadır. Örneğin, işverenin işçiye fazla çalıştırma yaptırabilmesi için de işçinin rızası gereklidir. Ancak bu rızanın özgür iradeye dayanıp dayanmadığına ilişkin bir mevcut bir tartışma söz konusu değildir. İşçinin bağımlı çalışıyor olması onun doğrudan özgür iradeyle rıza veremeyeceği anlamına gelmeyecektir ki özgür iradesiyle ile rıza gösterdiği durumların olması da mümkündür. Bu noktada, Alman Hukuku'nda kabul edilen ve mevzuatta da yer edinmiş, “*menfaatler dengesi*” şeklinde ifade edilen bir ölçüt mevcuttur. Buna göre, işçinin veri işlemeye ilişkin rıza verdiği bir durumda, kendisi de bir menfaat elde ediyorsa bu rızanın özgür iradeye dayandığı kabul edilmektedir. Örneğin, işveren işçilere bir telefon tahsis ediyor ve bu telefonun özel amaçlı olarak kullanımına izin veriyorsa ancak telefonun kullanımını takip etmek için işçiden bir rıza almışsa, bu

---

<sup>272</sup> ÖZPARLAK, 2021, s.198

<sup>273</sup>Finlandiya'da 2004 yılında yürürlüğe giren Çalışma Hayatında Mahremiyet Korunması Kanunu (759/2004) işverenlerin ancak iş ile doğrudan ilgili ve zorunlu hallerde çalışanın verisini işleyebileceğini düzenlemiştir. Bkz. ILO Internet Sitesi. (E.T: 22.10.2022)

rızanın işçi için de bir menfaat sağladığı gerekçesiyle özgür iradeye dayandığı kabul edilmektedir.<sup>274</sup>

Öğretide rızaya ilişkin diğer bir görüş de işçinin rızasının özel yaşama müdahale teşkil eden olayı, bu noktada işverenin işçiyi izlemesini veya veri işleme faaliyetini, tek başına hukuk uygun hale getirip getirmeyeceği noktasındadır. İşverenin kişisel verileri işlemek için başka bir hukuka uygunluk sebebi varsa kişisel verileri o çerçevede işlemesi gerektiği; açık rıza, veri işleme faaliyeti bakımından ön plana çıkmış olsa da diğer hukuka uygunluk sebeplerine bir üstünlüğü olmadığı; bu nedenle işçiden alınan rızaya çok fazla önem atfedilmemesi gerektiği ifade edilmektedir.<sup>275</sup> Hatta verilen rızanın geçerliliğinin tespiti zor olduğundan buna dayanılarak yapılan veri işleme faaliyetinin en az seviyede tutulması gerektiğine de dikkat çekilmiştir. Bu noktada, iş ilişkisindeki veri işleme faaliyetlerinde diğer hukuka uygunluk sebeplerinin yanında çok istisnai bir şekilde rızaya dayanıldığı, rızaya dayanan veri işlemler bakımından da gereklilik ve diğer genel ölçütlerin dikkate alındığını düzenleyen Alman Hukuku'ndaki BDSG m.26 düzenlemesi örnek olarak verilebilecektir.<sup>276</sup> Benzer şekilde, İngiltere Veri Koruma Otoritesi, işverenin işçilerin kişisel verilerini işlerken diğer hukuka uygunluk sebeplerinin yanında nadiren rıza beyanına dayanabileceğini ifade etmiştir.<sup>277</sup> Belçika Hukuku'nda bağımlılık ilişkisi nedeniyle iradenin hiçbir zaman özgür olamayacağı iddia edilemeyecekse de her somut olayda işçinin hangi koşullar altında rıza gösterdiğine dikkat edilmesinin gerekliliği kabul edilirken, Fransız Hukuku'nda da iş ilişkisi süresince işçinin temel haklarının sınırlandırılması noktasında rıza göstermesine şüphe ile yaklaşılması gerekliliğine dikkat çekilmiştir.<sup>278</sup>

<sup>274</sup> **YİĞİT**, İşverenin Çalışanın Kullandığı Cihazlar Üzerindeki Denetim Yetkisi, 2022.

<sup>275</sup> **ALPAGUT**, Gülsevil: İşyerinde Kamera Gözetlemesi ve AİHM Kararları ile Tespit Edilen Esaslar, Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019. s.311

<sup>276</sup> **YİĞİT**, 2022, s.56.

<sup>277</sup> **KÜZECİ**, 2010, s.240

<sup>278</sup> **UGAN ÇATALKAYA**, 2016, s.748

Rıza dışında dayanılacak diğer hukuka uygunluk sebepleri bakımından da, bu hukuka uygunluk sebebinin salt ekonomik menfaate dayanmaması gerektiği, zira işçinin özel hayatının gizliliği ile karşılaştırıldığında işverenin ekonomik menfaatinin işçinin kişilik hakkına üstün tutulmasının mümkün olmayacağı ifade edilmektedir.<sup>279</sup>

### 3.2.2. Kanunun Verdiği Yetkinin Kullanılması

TMK m.24 uyarınca, kanunun verdiği yetkinin kullanılması, işçinin özel hayatına müdahale teşkil eden elektronik yöntemlerle izleme bakımından hukuka uygunluk sebebi olarak kabul edilmektedir. KVKK m.5/2’de de bu husus veri işleme şartlarından biri olarak düzenlenmiştir. Bu çerçevede, işverenin işçisini izlemesini hak ve yükümlülük olarak gören bazı kanuni düzenlemeler mevcuttur. Bunlardan ilk olarak TBK m.417’de düzenlenen işverenin işçisini gözetme borcundan bahsedilebilecektir. Nitekim işveren gözetme borcunun bir gereği olarak, her işçinin kişisel bütünlüğü ve sağlığının korunması adına uygun tedbirleri alma yükümlülüğü altındadır. Bu durumda işverenin işyerinde çalışan işçisini gözetme ve koruma borcu, işverene o işçiyi işyerinde koruma amaçlı olarak izleme ve gözetleme yapma olanağı vermektedir.<sup>280</sup>

Bir diğer düzenleme olan 6331 sayılı İSGK m.4’te, işverenin çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu, bu çerçevede işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izleme, denetleme ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamasının gerekli olduğu düzenlenmiştir. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği bakımından ortaya çıkan koruma borcunun bir gereği olarak izleme yapabilecektir.

Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik’in 7. maddesinde de şu şekilde bir düzenlemeye yer verilmiştir: “İşveren çalışanların ve diğer kişilerin sağlık ve güvenliği için tehlike arz eden patlayıcı ortam oluşma ihtimali olan yerlerde güvenli çalışma şartlarını sağlamakla yükümlüdür.” Söz konusu hükümlerin işverenlere işçileri özel koruma borcu yüklediği görülmektedir. Bu noktada, öğretide yazarlarca kanunun verdiği yetkinin kullanım kapsamında meşru

<sup>279</sup> UGAN ÇATALKAYA, 2016, s.749

<sup>280</sup> KAHRAMAN AKGÜL, Saime Duygu: İşçinin işyerinde izlenmesi ve gözetlenmesinin hukuki sonuçları, Başkent Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2020, s.87.



müdafa ve zaruret hallerinin ayrıca değerlendirilmesi gerektiği savunulmaktadır.<sup>281</sup> Yine 5464 sayılı Banka Kartları ve Kredi Kartları Kanunu'nun 32.maddesi veya Elektronik Ticarete Hizmet Sağlayıcı ve Aracı Hizmet Sağlayıcılar Hakkında Yönetmelik'in 11.maddesi kapsamında ilgililere iletişimin kaydedilmesi ve saklanması yükümlülüğü getirilmiştir. Dolayısıyla söz konusu durumlarda, somut olayın şartlarına göre işverene kanuni bir yükümlülük getirildiği için iletişim kaydedilmesi ve saklanması hukuka aykırılık teşkil etmeyecektir.

### 3.2.3. Üstün Nitelikli Menfaat ve Kamu Yararı

TMK m.24/2 hükmünün düzenlediği hukuka uygunluk sebeplerinden biri olan üstün nitelikli menfaat işçinin özel hayatına veya kişilik hakkına yönelik müdahaleyi hukuka uygun kılacaktır. Üstün nitelikli menfaat, menfaatler arasında çatışma olduğunda menfaatlerden birine öncelik vererek diğer tarafın fedakarlıkta bulunmasını gerektiren bir hukuka uygunluk sebebi olarak düzenlenmiştir.<sup>282</sup> Üstün kabul edilecek menfaat, sınırlı sayıda olmayıp somut olayın özellikleri dikkate alınarak belirlenecektir. Öğretide, üstün nitelikli menfaatin işverene, işçiye veya üçüncü bir kişiye ait olabileceği ifade edilmektedir.<sup>283</sup> İşçilerin elektronik yöntemlerle izlenmesinde işçinin özel hayatının gizliliği veya kişilik haklarının karşısında hangi menfaatlerin üstün nitelikli sayılabileceğinin belirlenmesi ve aralarında adil bir dengenin kurulması önemlidir.

Öğretide bir görüşe göre, özel hayatının gizliliğine veya kişilik hakkına müdahaleyi gerektiren menfaatin de kişilik hakkı ile ilişkili olması, kişilik hakkına yönelik bir menfaatin yine kişilik hakkına yönelik bir menfaat ile karşılaştırılması gereklidir.<sup>284</sup> Bu anlamda işyerinde verimliliğin artırılması, güvenliğin sağlanması gibi sebeplerin işçiyi izleme yönünde işverene üstün menfaat sağlayıp sağlamayacağı tartışmalıdır. Zira hiçbir

<sup>281</sup> **ÖZDEMİR**, Hayrunnisa: İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 14(1-2), 2010, s. 177.

<sup>282</sup> **İBRAHİM**, Merve Ayşegül Kulular: Rıza, Üstün Nitelikte Özel ve Kamusal Yarar Bağlamında Hukuka Uygunluk Nedenleri, Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 9(2), 2019, s.

<sup>283</sup> Öğretide bir görüşe göre, kime ait bir menfaat olursa olsun kişilik haklarına ilişkin bir menfaat olmalıdır. Görüş hakkında bkz. **GÖKTAŞ**, Seracettin: Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Özel Yaşamına Saygı Borcu, Anayasa Yargısı, 2021, 38.2, s.9.

<sup>284</sup> **GÖKTAŞ**, 2021, s.26

değer, kişilik hakkından üstün tutulamaz.<sup>285</sup> Aksi bir görüşe göre, kişilik hakkı ile ilişkili olmasa bile somut olay bakımından çatışan menfaatler arasında kurulacak bir denge kapsamında ekonomik menfaat üstün nitelikli olarak kabul edilebilmelidir. Diğer bir görüşe göre ise, menfaatin ekonomik niteliğinde olup olmadığının değerlendirilmesi yerine makul bir nedenin varlığı halinde sadakat borcu ve dürüstlük kuralı gereği, işçiden özel hayatına müdahale edilmesine rıza göstermesinin beklenip beklenilmeyeceğinin incelenmesi ve adil bir dengenin kurulması gereklidir.<sup>286</sup>

İşveren gözetme borcunun ve iş güvenliği ve iş sağlığı önlemlerini alma yükümlülüğünün bir gereği olarak elektronik izleme yöntemlerine başvurma imkanına sahiptir. Zira işveren işçilerini işyerinde meydana gelebilecek tehlikelerden, tacizden ve diğer işçilerin saldırılarından korumakla yükümlüdür. Bu yükümlülük, işçi tarafından yapılan haklı nedenle feshin düzenlendiği hükümde yer alarak haklı nedenle fesih sebebi olarak kabul edilmiştir. Fakat bunun ispatı kolay olmadığından saldırıya uğrayan işçinin beyanıyla hareket etmek durumunda olan işveren, izleme sonucu işçinin beyanının yetersiz kaldığı noktalar bakımından yeterli bir kanaate sahip olabilecek ve bu çerçevede gerçekleşmiş bir saldırı mevcutsa saldırı şüphesi altında olan işçinin iş sözleşmesinin feshi yoluna başvurabilecektir. Bu noktada, şüphe altındaki işçinin kişilik değerleri ile saldırı altındaki işçinin kişilik hakları arasında makul dengenin kurulduğu ifade edilebilecektir.<sup>287</sup>

İşverenin işçileri gözetme borcu, yalnızca iş sağlığı ve güvenliği önemleri almakla sınırlı olmayıp işçinin kişilik haklarının korunmasını da içeren geniş kapsamlı bir borçtur. İşçinin kişilik haklarının, örneğin, işyerindeki internet ağı üzerinden gönderilen bir elektronik posta vasıtasıyla saldırıya uğraması söz konusu olduğu takdirde bu saldırıların önlenmesi ve failin ortaya çıkarılabilmesi bakımından elektronik izleme uygulamalarına başvurulabileceği ifade edilmektedir.<sup>288</sup>

<sup>285</sup> **KILIÇARSLAN**, Seda Kara: Kişilik Hakkına Saldırıda Üstün Nitelikte Özel ve Kamusal Yarar, Marmara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2009, s.25.

<sup>286</sup> **GÖKTAŞ**, 2021, s.27.

<sup>287</sup> **KARADEMİR**, Artür: İşyerinde İnternetin Özel Amaçla Kullanımı ve İşverence Gözetilmesi. Terazi Hukuk Dergisi, 2015, 112: s.5

<sup>288</sup> **KARADEMİR**, 2015, s.5

Bir diğerk bir durum olarak, işçinin, üçüncü kişinin kişilik değerlerine saldırı ihtimalinin varlığı halinde de elektronik izleme yapılmasında işverenin meşru menfaatinden bahsedilebilecektir. Zira üçüncü kişilere verilen zararlardan TBK m. 116 yardımcı kişilerin sorumluluğu ve TBK m.66 adam çalıştırmanın sorumluluğu bakımından işverenin sorumluluğu düzenlenmiş, zararlardan dolayı sorumlu tutulmuştur. Bu noktada, işveren işçinin kusurlu olduğunu belirleyebilmek için elektronik izleme yöntemlerinden faydalanabilecektir.

İşçinin iş görme borcunu yerine getirip getirmediği, ne şekilde, hangi zaman ve nasıl yerine getirdiğinin tespiti; işverenin yönetim hakkı kapsamında vermiş olduğu talimatlara uyulup uyulmadığı; işçinin veya işyerinin verimli çalışmasının kontrolünü sağlanması ve işçilerin performans denetiminin yapılması amacıyla işverenin işçiyi elektronik yöntemlerle izlemesinde haklı menfaatinin bulunduğu ileri sürülmektedir.<sup>289</sup> Benzer şekilde, işverenin mülkiyet hakkına dayalı olarak işletmesinin güvenliğini sağlamak, malvarlığını korumak olarak amacıyla izleme yapmasında menfaatinin bulunduğu ifade edilmektedir. Örneğin, işverenin işçiye tahsis ettiği araçları amacına uygun ve özenli kullanıp kullanmadığı noktasında yapacağı denetimler, işverenin haklı menfaatine dayanacaktır. Ancak bu noktada işçinin özel hayatının gizliliği veya kişilik hakkı karşısında işverenin bu anlamdaki menfaatlerinin üstün nitelik taşıyıp taşımayacağı tartışılabilir bir husustur. Zira iş hukukunun temel ilkeleri ve iş ilişkisi içerisinde işçinin kişilik hakkının korunmasının önemi değerlendirildiğinde, işverenin salt ekonomik menfaatinin işçinin kişilik hakkı karşısında üstün nitelik taşıyamayacağı kabul edilmelidir. Bu anlamda öğretilerdeki görüş çerçevesinde, her somut olay bakımından işverenin bu menfaati karşısında işçinin sadakat borcu ve dürüstlük kuralı gereği bu izlemeye rıza göstermesinin beklenip beklenilemeyeceğinin değerlendirilmesi gereklidir. İşçinin rızasının beklenebilir olması halinde işverenin yapacağı izlemede haklı menfaatinin bulunduğu ifade edilebilecektir.

İşveren üstün kamu yararından hareketle işçinin özel yaşam hakkına müdahale edebilir. Kamu yararı, önemli bir kavram olmakla beraber bu kavram mevzuatta tanımlanmış değildir. Öğretilerde “temel hakların sınırlandırılmasında başvuru başlıca nedenlerden

---

<sup>289</sup>OKUR, 2013, s.97-99; SEVİMLİ, 2006, s.83

biri”, “bir faaliyetin kamu hukukuna uygunluğunun ölçütü” şeklinde tanımlamalar yapılmıştır.<sup>290</sup> Bununla birlikte, Anayasa’da belirtilen ve yalnızca kamu otoriteleri tarafından belirli koşullarda dikkate aldıkları kamu yararı ölçütünün, işveren bakımından geçerli olmayacağı ifade edilmektedir.<sup>291</sup> Bu kapsamda işverenin kamu yararı gerekçesiyle elektronik izleme yöntemlerine başvurmasının olanaklı olmadığı ileri sürülebilecektir.

### **3.3. 6698 SAYILI KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI KANUNU KAPSAMINDA İŞVERENİN ELEKTRONİK YÖNTEMLERLE İŞÇİYİ İZLEME YETKİSİNİN SINIRLARINA İLİŞKİN TEMEL İLKELER**

#### **3.3.1. Genel Olarak**

İşverenin elektronik yöntemlerle işçiyi izlemesi sonucu elde edilen veriler kişisel veri niteliği taşımakta; işçilerin izlenmesi, bunların kayıt altına alınması ve saklanması gibi işlemler hukuki açıdan kişisel verilerin işlenmesi niteliği taşımaktadır.<sup>292</sup> Bu kapsamda kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişi” olarak tanımlanan veri sorumlusu da elektronik izleme yöntemlerini kuran ve işleten işvereni ifade edecektir. Kanunda kişisel verilerin hangi usul ve esaslara uygun olarak işlenebileceği detaylı bir şekilde belirtilmiştir. KVKK’ nun 4. maddesinde yer alan bu ilkelere göre kişisel veriler, hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun, doğru ve gerektiğinde güncel, belirli, açık ve meşru amaçlar için, işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olarak ve ilgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilmelidir. Bu usul ve esaslar noktasında çalışmanın konusu olan elektronik izleme yöntemleri açısından bir değerlendirme yapıldığında, izlemenin

<sup>290</sup> İBRAHİM, Merve Ayşegül Kulular: Rıza, Üstün Nitelikte Özel ve Kamusal Yarar Bağlamında Hukuka Uygunluk Nedenleri, Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 9(2), 2019, s.327.

<sup>291</sup> GÖKTAŞ, 2021, s.36.

<sup>292</sup> AYDINLI, 2005, s.119; ERBAŞ, C. Gökhan: 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Elektronik Ortamda Gözetlenmesi, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, 7(1), 2017, s.104.

amaca uygunluğu ve orantılılığı esaslarının diğerlerinin yanı sıra öne çıktığı ve bu esaslar bakımından daha detaylı inceleme yapılması gerektiği ifade edilebilecektir.<sup>293</sup>

### 3.3.2. İzlemenin Hukuka ve Dürüstlük Kurallarına Uygun Olması

Kişisel verilerin işlenmesinde birincil nitelik olarak kabul edilen hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olması ilkesi uyarınca işveren tüm izleme faaliyetlerinde hukuk kurallarını ve dürüstlük ilkesini gözetmelidir. Bu anlamda işverenler ancak hukuka uygunluk sebebinin bulunması halinde işçinin kişisel verilerini işlemeli, makul olmayan nedenler sebebiyle işçinin özel yaşamının gizliliğini ihlal etmemelidir.<sup>294</sup>

İzlemenin hukuka uygunluğu, kişisel verilerin işlenmesinde yasalarla ve diğer hukuksal düzenlemelerle getirilen ilkelere uygun hareket edilmesi zorunluluğunu ifade eder.<sup>295</sup> Kişisel verilerin korunması hakkı, Anayasa’da bir temel hak olarak düzenlendiğinden, buna ilişkin düzenlemelerin ancak yasayla yapılması mümkündür. Kanunla düzenlenmeyen müdahaleler, hukuka uygunluk unsurunu karşılamayacaktır. Nitekim, AYM, BTK’na kişisel verilerin korunması ve gizliliğine ilişkin doğrudan düzenleme yetkisi veren düzenlemenin iptaline karar vermiştir.<sup>296</sup> Zira, kanunla düzenlenmesi gereken husus ancak yasama tarafından yapılacaktır. AİHM de Liberty ve diğerleri kararında, iletişimin izlenmesine ilişkin bir sistemin şikayetinde, söz konusu sistemin kullanılmasına ilişkin iç hukuk düzenlemelerinin yeterince açık olmadığı, dolayısıyla burada devletin iletişim izlenmesi noktasında geniş bir takdir yetkisine sahip olacağı ve kanunilik şartı yerine getirilmediği için özel hayata saygı hakkının ihlal edildiğine karar vermiştir.<sup>297</sup>

<sup>293</sup> AYDINLI, 2005, s.119; ERBAŞ,2017, s.104.

<sup>294</sup> YİĞİT, 2022, s.23; KÜZECİ, 2010, s. 28

<sup>295</sup> KÜZECİ, 2010, s. 28

<sup>296</sup> AYM 09.04.2014 tarihli, E. 2013/122, K. 2014/74 sayılı Kararı. Anayasa Mahkemesi Kararlar Bilgi Bankası. (E.T.:09.12.2022)

<sup>297</sup> KÖKSAL/KONUKPAY,2021, s. 47; AİHM Liberty ve diğerleri kararı için bkz. European Court Of Human Rights (HUDOC) Official Web.<https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22001-87207%22%5D%7D> (E.T: 22.07.2022)

İkinci olarak kişisel verilerin işlenmesine ilişkin her türlü eylemde dürüstlük kuralına uyulması gereklidir. Dürüstlük kuralı ile anlatılmak istenenin ne olduğu zaman içinde değişebileceği için bu kapsamı belirlemek biraz güç olsa da veri işlemedeki hedeflere ulaşmaya çalışılırken, ilgili kişilerin çıkarlarını ve makul beklentilerinin dikkate alınması gerekliliğini ifade edebilecektir. Bu ilke aynı zamanda işleme faaliyetinde şeffaflık ve bilgilendirme yükümlülüklerine uygun hareket etmesi gerekliliğini de kapsamaktadır.<sup>298</sup>

İşçiye kişisel verilerinin işlendiğinin bildirilmesi, kişisel verilerin hukuka uygun olarak işlenmesi için gerekli bir koşul olarak sayılmaktadır. Bu çerçevede işçi bilgilendirilmeden elektronik olarak izlenmesi ve kişisel verilerinin işlenmesi işçinin kişilik haklarını ihlal etmektedir.<sup>299</sup> Nitekim AYM'de verdiği kararda, “demokratik toplumda iletişimin denetlenmesi ve kişisel verilerin işlenmesi sürecinin şeffaf bir şekilde gerçekleştirilmesi gerektiğini ve bunun bir gereği olarak çalışanların işveren tarafından önceden bilgilendirilmesi gerektiğini” ifade etmiştir.<sup>300</sup> Alman hukukunda işin ifası için gerekli olsa bile, örneğin çağrı merkezi çalışanlarının dahi bilgilendirilmesi gerektiği kabul edilmektedir.<sup>301</sup>

### 3.3.3. İzlemenin Belirli, Açık ve Meşru Amaçlar için Yapılması

KVKK m. 4'te kişisel verilerin belirli, açık ve meşru amaçlar için işlenebileceği ve bu işlemin amaçla bağlantılı olması gerektiği vurgulanmış ve kişisel verilerin ilgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilmesi gerektiği öngörülmüştür. Bu doğrultuda işçinin kişisel verileri ancak bir amaç doğrultusunda işlenebilecek, bir gün lazım olur şeklinde keyfi amaçlara

<sup>298</sup> **KÜZECİ**, 2010, s. 213; İngiltere'de Veri Koruma Mahkemesi, posta hizmetleriyle uğraşan bir şirketin, sipariş anında müşterileri toplanan kişisel verilerinin nasıl ve hangi amaçlarla kullanılacağına ilişkin olarak bilgilendirmediği gerekçesi ile dürüstlük kuralını ihlal ettiğine karar vermiştir. **KÜZECİ**, 2010, s. 213.

<sup>299</sup> **DENİZ**, 2021, s.361

<sup>300</sup> AYM, 28.12.2021, 2018/34548, RG 11.02.2022, No: 31747. Anayasa Mahkemesi Kararlar Bilgi Bankası (E.T: 13.10.2022)

<sup>301</sup> **YİĞİT**, İşverenin Çalışanın Kullandığı Cihazlar Üzerindeki Denetim Yetkisi, 5.Kişisel Verileri Koruma Zirvesi, 17.05.2022

dayanılmayacaktır.<sup>302</sup> İzlemenin meşru olabilmesi için yasal bir temele dayanması, diğer yasal gerekliliklere aykırı olmaması ve izleme ile amaçlanan husus ile dengeli olması gerekir.<sup>303</sup> Bir görüşe göre, meşruluk, sosyal kabulle ilişkilendirilen bir kavram olduğundan meşru bir amaçtan söz edebilmek için bunun ahlaki değerlere uygun olması gereklidir. Ancak kişisel verilerin “meşru” amaçlarla toplanabileceğinin kabul edildiği metinlerin büyük bölümünde de bu kavram yasallık olarak değerlendirilmektedir.<sup>304</sup> Dolayısıyla işveren, elektronik izleme faaliyeti esnasında izleme faaliyetini meşru amacı çerçevesinde, örneğin işyerinin düzenini veya güvenliğini sağlama, gerçekleştirebilecek,<sup>305</sup> amaca uygunluk sınırlarının aşılması halinde ise, işçinin kişisel haklarına haksız bir müdahale oluşturacağı sonucuna ulaşılabilecektir.

### 3.3.4. İzlemenin Amaca Uygun, Gerekli ve Ölçülü Olması

İzlemenin ve izleme sonucu elde edilen verilerin işlenmesini işverenin belirli amacını gerçekleştirmesine elverişli olması, amacın gerçekleştirilmesi ile ilişkili olmayan izleme yöntemlerinin kullanılmasından kaçınılması gereklidir. Örneğin, Avusturya yasalarına göre, bir şirketin muhasebe bölümünün satış verilerini işlemesi, satışın kendisi ile uyumlu olduğundan amaca uygun hareket etmeden bahsedilmektedir.<sup>306</sup>

Kanunda kişisel verilerin işlenmesinin, işleme amacı göz önünde bulundurularak ölçülü olması gerektiği ifade edilmiş, bununla kanun koyucu tarafından elektronik izlemenin dolayısıyla veri işlemenin orantılılık esası çerçevesinde yapılması gerektiğinin yasal temele oturtulmuş olduğu söylenebilecektir.

Ölçülülük/orantılılık ilkesi, çeşitli metinlerde kabul edilmekte ve bazı metinlerde “yeterlik ilkesi”, bazı metinlerde ise “veri asgarileştirme” olarak ifade edilmektedir. İzlemede orantılılık ifadesinden tam olarak ne anlaşılması gerektiği, neyin orantılı olup

---

<sup>302</sup> YİĞİT,2022, s.24

<sup>303</sup> KÜZECİ, 2010, s. 215.

<sup>304</sup> KÜZECİ, 2010, s. 213.

<sup>305</sup> ERBAŞ, 2017, s.104.

<sup>306</sup> KÜZECİ, 2010, s.218.

olmadığının tespiti somut olayın özelliklerine göre dürüstlük kuralı çerçevesinde belirlenecektir. Ancak öncesinde amaçlara ulaşılabilme için bu izlemenin gerekli olup olmadığı değerlendirilmeli, eğer bu izleme yapılmadan hedefe ulaşılabilirse öncelikli olarak bu yol tercih edilmelidir. Örneğin, Alman Veri Koruma Kanunu m.87'de işyerinde işçi temsilcisinin de onayı ile işçilerin kamera ile izlenebileceği ancak bunun kapsamının sınırlı tutulması ve sadece gerekli olduğu ölçüde yapılması gerekliliği düzenlenmiştir.<sup>307</sup>

Örneğin, işyeri dışında çalışan işçilerin konumlarının takip ediliyor ise bu izleme faaliyetinin veri işleme esasları çerçevesinde hukuka uygun sayılması için bu takip kural olarak çalışma saatleri ile sınırlı olacak şekilde yapılmalıdır.<sup>308</sup> Memurların güvenlik amacıyla işe giriş çıkış yaparken parmak izi vermesi, güvenlik gerekçesiyle çalışanların servislerine kameralı takip sisteminin kurulması, ölçülülük ilkesine aykırı olarak kabul edilmektedir.<sup>309</sup>

Avrupa Komisyonu hazırladığı yapay zekaya ilişkin tüzük taslağının 5.maddesinde de yanlışlığın izlenmesi, tespiti ve düzeltilmesi amacıyla ve kesinlikle gerekli olduğu ölçüde yüksek riskli yapay zekâ sistemlerinin özel nitelikli kişisel verileri işleyebileceğini ifade etmiştir.<sup>310</sup>

İşçinin bilgisayara yüklenmiş, iş esnasındaki, kusurlu ifa ve disipline aykırı davranışları gibi durumların işverence kontrolünün ardından artık izlemeyle amaçlanan hususa ulaşılmışsa, bu veriler artık silinmelidir. Bu zamanın tespitinde de ceza veya özel hukuk kurallarındaki zamanaşımı sürelerinin esas alınması gerektiği de öğretide yazarlar tarafından ifade edilmektedir.<sup>311</sup>

---

<sup>307</sup> **KAPLAN**, 1997, s.381

<sup>308</sup> **YİĞİT**, 2022, s.25.

<sup>309</sup> **DENİZ**, 2021, s. 361

<sup>310</sup> **KÖKSAL/ KONUKPAY**, 2021, s.53

<sup>311</sup> **SENYEN KAPLAN**, 2022, s.285



### 3.4. ELEKTRONİK İZLEME YÖNTEMLERİ

#### 3.4.1. Genel Olarak

Teknolojik dönüşümün etkisiyle birlikte bilgisayar ve internetin kullanımının olmadığı işyeri neredeyse kalmamıştır. Bu kapsamda, işçilerin işyerinde internet kullanımı, işin yürütümünü kolaylaştırmasının yanı sıra birtakım olumsuzluklara ve bunun sonucu olarak uyuşmazlıkların ortaya çıkmasına da sebebiyet vermiştir. Şöyle ki, işçilerin bu teknolojik araçları iş dışında kişisel keyif ve ihtiyaçları doğrultusunda özel amaçlı kullanımı zaman kaybına sebebiyet verebilmekte hem de işçilerin çalışma verimlerinin düşmesine sebebiyet vermektedir. Söz gelimi, işçiler çalışma saatleri içinde işyeri internet ağı üzerinden yasaklı sitelere girebilmekte, sık sık müzik dinleme ve video izleme ile vakit geçirebilmekte ve işlerini özenli bir şekilde yerine getirememektedirler. Bunun sonucunda işyerindeki verimin düşmesinde şikayetçi olan işverenlerin, işçilerin bu araçları amacına uygun bir kullanıp kullanmadığını kontrol etme hakkına yönetim hakkı kapsamında sahip olacağını ifade etmek mümkündür.<sup>312</sup>

İşverenin elektronik izleme yöntemlerine başvurmasında işçilerin korunması ve yararına olacak bazı sonuçlar olabilese de bu uygulamalar kötü niyetli kullanıldığında işçilerin özel hayatının gizliliği, bağımsızlığı, onurlu çalışma hakkı gibi haklarını ihlal edebilirken işçilerin sendikalaşmasına veya yasal hakları savunmasına da engel olabilir.<sup>313</sup> İşverenin elektronik izleme yöntemlerine başvurmasında işçilerin de kişilik değerlerinin korunması, özel hayatının gizliliği ve haberleşme hürriyetinin sağlanması bakımından menfaatleri bulunmaktadır. Bu şekilde işçi ve işverenin karşılıklı hak ve menfaatlerinin çatışması sonucu olarak hakkaniyete uygun makul şekilde dengelemenin yapılması gerekmektedir.<sup>314</sup> Söz konusu dengenin kurulabilmesi için tarafların yapacakları fedakârlıklar somut olayın koşulları çerçevesinde yapılan işin niteliği ve iş ilişkisini etkileyen özel şartlarla bağlantılı olarak değişmektedir.<sup>315</sup> Örneğin, işyerinin iş

<sup>312</sup> OKUR, 2013, s. 154; ŞAHİN, Osman: İşçinin Kişiliğinin Korunması, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2019. s.86

<sup>313</sup> BOTTOMLEY, 2020, s.28.

<sup>314</sup> SEVİMLİ, 2006, s.103; OKUR, Zeki: Yeni teknoloji ve iş hukuku. Çimento İşveren Dergisi, C, 20, 2006, s.4; ŞAHİN, 2019, s.86

<sup>315</sup> SAVAŞ, F.B, 2009, s.99.

sağlığı ve güvenliği anlamında tehlikeli işler sınıfında yer alan bir iş olması, yapılması beklenen fedakarlığın düzeyini arttıracaktır.

Elektronik izleme faaliyetinin işçinin özel hayatının gizliliği hakkına müdahale niteliği taşıması hususu, işçinin işyerinde bir mahremiyet hakkı beklentisinin olup olmayacağı bakımından değerlendirme konusu yapılabilmektedir. Bu noktada özel hayatın gizliliğinin kişinin bulunduğu yerlere, faaliyetlere veya bulunduğu durumlara göre değişebileceğini ifade etmek mümkündür. Genellikle işyerlerinde veya işverence tahsis edilmiş araçlar kullanılırken işçinin makul mahremiyet beklentisinin olmadığı ifade edilmektedir. Ancak doğrudan işçinin işyerinde bütün faaliyetler bakımından hiçbir şekilde mahremiyet beklentisinin olmadığı anlamına gelmediğini ifade etmek gerekecektir.<sup>316</sup> Şöyle ki, kimsenin işyerindeki mahremiyet beklentisi evdeki kadar olmayacaktır ancak kişinin mahremiyet beklentisi evdeki kadar olmasa da işyerinde de elektronik izlemeden kaynaklanan saldırılara karşı belli bir oranda koruma beklentisi olması makuldür.<sup>317</sup> Bu nedenle işverenin izleme fiili işçinin özel hayatına müdahale niteliğinde olabileceği gerçeğinden hareketle müdahalenin seviyesi ve sınırının tayin edilmesi önem arz etmektedir.<sup>318</sup> Uygulamada işverenler çeşitli yöntemlerle işçileri izlese de genel olarak başvurulan işçilerin izlenmesi yöntemleri işe giriş- çıkışlarda kullanılan elektronik giriş sistemleri, biyometrik girişler, konum sistemleri ile işçilerin izlenmesi, kameralar aracılığıyla izleme, bilgisayar ve internet kullanımının, e-maillerin ve sosyal medya hesaplarının izlenmesi, telefon iletişiminin izlenmesi şeklinde olarak ifade edilebilecektir. Bu yöntemlerle işverenler, işçilerin konumları, bilgisayar

---

<sup>316</sup> **BOTTOMLEY**, 2020, s.29.

<sup>317</sup> **WATT**, James Robert: Electronic workplace surveillance and employee privacy: a comparative analysis of privacy protection in Australia and the United States, Queensland University of Technology, PhD Thesis, 2009, s.5

<sup>318</sup> **ŞAHİN**, 2019, s.86; **SEVİMLİ**, 2006, s.196, **KAHRAMAN AKGÜL**, 2020, 55; **MERCAN**, Nedim: İş Hukuku ve Aile Hukuku Örneğinde Sıkı Güven İlişkilerinde Özel Hayatın Gizliliği Hakkı, Kırıkkale Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2011, S.65; Ulusal İş İlişkileri Kurulu, işyerinde yapılan izleme ve gözetlemelerin işçinin aleyhine sonuçlar doğurduğunu, dolayısıyla bu koşullar altında hukuka aykırı çalışma koşullarına sebebiyet vereceğinin ifade etmiştir. Bkz. **BOTTOMLEY**, 2020, s.28.

aktiviteleri, sağlık durumları, iş arkadaşlarıyla olan ilişkileri ve sosyal medya aktiviteleri gibi birçok bilgiye ulaşmaktadırlar.<sup>319</sup>

Öğretide, işverenin elektronik yöntemlerle izleme faaliyetine ilişkin farklı şekillerde birtakım sınırlamalar getirilmesi gerektiğini savunan görüşler mevcuttur. Bir görüşe göre, işçilerin tamamen veya kısmen giyinik olmayacağı dinlenme odaları, giyinme odaları gibi kısımlarda görüntü-ses kaydı yapan uygulamaların kullanılmasını yasaklayan düzenlemeler getirilmelidir. Başka bir görüşe göre, işçilerin işyeri ve çalışma saatleri dışında izlemesinin sınırlandırılması gereklidir. Bunların dışında, salt olarak izleme faaliyetinin bir problem olmadığını ancak izleme ile elde edilen verilerin nasıl kullanılacağına ilişkin hususun sorun olduğunu dile getiren bir görüş de mevcuttur. Örneğin, işveren işçinin bu verilerini performans değerlendirmesi veya disiplin uygulamaları için kullanmamalıdır. Bu anlamda kimi yazarlar, elektronik izleme sonucu elde edilen verilerin kullanımının her şekilde yasaklanması gerektiğini savunurken kimileri bu verilerin yalnızca işyerinin güvenliğini sağlamak veya taciz, ayrımcılıkları önlemek için kullanabileceğini ileri sürmüştür.<sup>320</sup>

### 3.4.2. Personel Takibine Yönelik Sistemler

#### 3.4.2.1. Giriş-Çıkışı Kontrolleri

İşe giriş-çıkış için kullanılan elektronik ve biyometrik sistemler mevcuttur. Bu sistemler ile işverenler denetim hakları kapsamında işçilerin giriş çıkışlarını izlemekte, bu şekilde işçinin çalışma saatlerinin belirlenmesi ile ücret alacağını ve varsa fazla çalışma ücretini tespit edilebilmektedir.<sup>321</sup> Elektronik sistemler, işçinin işe girişinde kart okuyucuya akıllı kart basması, şifre girmesi gibi sistemlerdir. Biyometrik sistemler ise kişilerin karakteristik özelliklerinin kullanılması ile kişinin ayırt edildiği, yüz şekli, retina, parmak izi, ses, avuç içi gibi bilgilerle giriş yapılan sistemlerdir.<sup>322</sup>

<sup>319</sup> **BOTTOMLEY**, 2020, s.1.

<sup>320</sup> **BOTTOMLEY**, 2020, s.29.

<sup>321</sup> **ÖZDEMİR**, 2010, s.234; **OKUR**, 2013, s. 117-118.

<sup>322</sup> **BEYTAR**, 2017, 192.; **LİMONCUOĞLU**, Yiğit Efe: İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması, İzmir Ekonomi Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2022, s.104.

### 3.4.2.1.1. Elektronik Giriş Sistemleri

İşyerlerinde özel güvenlik gerektiren belirli bölümlere girerken, çalışanların kimlik kontrolünden geçmeleri veya teknolojik gelişmelerle birlikte kullanılmaya başlayan elektrik giriş sistemi uygulamaları kullanılması yaygın bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Güvenlik amacının yanı sıra işverenler işçilerin mesai takibini yapmak adına da bu sistemlere başvurmaktadır. Elektronik giriş sistemleri genellikle iki türlü olarak sınıflandırılmaktadır. Bunlar personele atanmış kod numaralarıyla yürütülen takip sistemi ve manyetik veya çipli kart okuma sistemleri olarak karşımıza çıkmaktadır.<sup>323</sup>

İşverenlerin işçilere tahsis ettikleri bu çipli kartlar veya numara kodları ile yapılan izlemeler yalnızca işe giriş- çıkış kontrolü yapmakla sınırlı kalmayıp aynı zamanda kullanılan bu sistemlerle işçilerin işyerindeki hareketlerini de takip etmektedir.<sup>324</sup> Söz gelimi, bir işçinin yemekhaneden yemek yiyip yemediği, otomat makinesinden kaç adet çay veya kahve aldığı gibi gündelik alışkanlıkları hakkında bilgi sahibi olunması mümkündür. Fakat bu şekilde bir izlemenin orantılılık ilkesi bakımından uygun olmayacağı ifade edilebilecektir.<sup>325</sup>

İşyeri güvenliğinin sağlanması, mülkiyet hakkının korunması, işçinin çalışma sürelerinin tespiti işverenlerin elektronik izleme sistemlerine başvurmasındaki temel menfaatler olarak hukuka uygunluk sebebi olacaktır. Bu sistemler işverenler tarafından dürüstlük kurallarına uygun olarak kullanıldığı takdirde işverenin yönetim hakkı kapsamında sayılabilecektir.<sup>326</sup>

---

<sup>323</sup> **OKUR**, 2013, s.112; **UNCULAR**, Selen: Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde Giriş Kontrol Sistemleri, Yer Belirleme Sistemleri ve Sosyal Medya Vasıtasıyla İzleme, Çalışma ve Toplum, C.66, S.3, 2020, s.1675.

<sup>324</sup> **MERCAN**, 2011, s.66

<sup>325</sup> **ÖZDEMİR**, 2010, s.234; **OKUR**, 2013, s. 117-118.

<sup>326</sup> **YAMAĞOĞLU**, 2021, s.214.

### 3.4.2.1.2. Biyometrik Tanıma Sistemleri

KVKK 6.maddesinde biyometrik verileri özel nitelikli kişisel veriler olarak tanımlanmış ancak tanımı yapılmamıştır. GDPR m.4 (14)2’de biyometrik veri, “*yüz görünümü veya daktiloskopik veriler gibi bireyin emsalsiz şekilde teşhis edilmesini sağlayan veya bunu doğrulayan fiziksel, fizyolojik veya davranışsal özelliklere ilişkin olarak spesifik teknik işlemeden kaynaklanan veriler*” olarak tanımlanmış ve hassas(*sensitive*) veri olarak nitelendirmiştir.<sup>327</sup> Danıştay 15. Dairesi bir kararında biyometrik yöntemlerin, ölçülebilir fizyolojik ve bireysel özellikleri aracılığıyla gerçekleştirilen ve otomatik şekilde doğrulanabilen kimlik denetleme tekniklerini ifade ettiği belirtilerek, bu yöntemler arasında parmak izi tanıma, avuç içi tarama, el geometrisi tanıma, iris tanıma, yüz tanıma, retina tanıma, DNA tanıma gibi yöntemlerin bulunduğunu ifade etmektedir.<sup>328</sup> Biyometrik tanıma sistemleri işçinin parmak izi, yüz hatları, yürüyüş biçimi, kalp atışı, göz retinasının taraması şeklinde karşımıza çıkmaktadır.<sup>329</sup> Örneğin İspanya’da bir süpermarket zinciri, yasaklama emri olan kişileri tespit etmek ve mağazaya girmelerini engellemek için yazılım aracılığıyla güvenlik kamerasındaki görüntülerle bina girmesine izin verilmeyen bu kişilerin görüntüleri ile karşılaştırılan bir biyometrik tanıma sistemi uygulamaktadır.<sup>330</sup> Bu çerçevede işyerlerinde de kullanılan benzer uygulamalar işçilerin parmak izi, yüz hatlarının veya retinasının bir veri tabanına

<sup>327</sup> GDPR, biyometrik verilerle ilgili açıklamasında, fotoğrafların işlenmesinin doğrudan biyometrik veri olarak nitelendirilemeyeceği ifade edilmiştir. Kişisel Verileri Koruma Kurulu 25/03/2019 tarihli 2019/81 sayılı karar özeti, Kişisel Verileri Koruma Kurumu İnternet Sitesi Kurul Kararları. (E.T: 10.11.2022); Biyometrik veriler, “güçlü”, “zayıf” ve “yumuşak” tanımlayıcılar olmak üzere çeşitli şekillerde ayrılabilirler. Güçlü tanımlayıcılar, örneğin; parmak izleri, iris ve retina olarak ifade edilebilir. Zayıf biyometrik veriler "daha az benzersiz" veya "daha az kararlı" olan özelliklerdir. Örneğin, vücut şekli, davranış kalıpları, ses ve vücut sesleri. Yumuşak biyometrik veriler ise, doğası gereği genel özellikler taşıyor ve bir kişiyle benzersiz bir şekilde ilişkili olmayan özellikler içerir, cinsiyet veya yaş gibi.; **European Parliament’s Policy Department for Citizens’ Rights and Constitutional Affairs: Biometric Recognition and Behavioural Detection**, 2021, s. 13.

<sup>328</sup> Danıştay 5. Dairesi T: 10.12.2013 E. 2013/5342 K. 2013/9525., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası. (E.T: 13.06.2022)

<sup>329</sup> **BOTTOMLEY**, 2020, s.29

<sup>330</sup> **European Parliament’s Policy Department for Citizens’ Rights and Constitutional Affairs: Biometric Recognition and Behavioural Detection**, 2021, s. 15; İngiltere’de TouchByte işçilerin çalışma saatlerini kaydetmek için yüz kayıtlarını kullanan bir sistem kurdu. ERS Biometrics and Paylocity de benzer yöntemleri kullanan uygulamalar arasında. Bkz. <https://www.biometricupdate.com/202009/touchbyte-safe-workplace-system-with-face-biometrics-piloted-at-uk-construction-site> (E.T: 09.11.2022)

kaydedilmesi, işe giriş ve çıkışlarda bunlardan yararlanılması açıkça özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi olarak değerlendirilmelidir.<sup>331</sup> Özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi için işçinin açık rızası gerekli olduğundan kanunda açıkça öngörülmedikçe işçinin rızası olmaksızın bu verilerin işlenmesi mümkün değildir.<sup>332</sup> Ancak bu durumda alınan rızanın özel nitelikli kişisel verileri de kapsadığı açıkça anlaşılmalıdır.<sup>333</sup> Bunun dışında bu uygulamanın yapılmasının kanunda öngörülmesi hali sağlık ve cinsel hayat dışındaki verilerin işlenmesinde bir hukuka uygunluk unsuru olarak sayılırken, veri işlemenin temel ilkeleri özellikle gereklilik ve orantılılık bu noktada dikkate alınması gereken hususlardan birisidir.<sup>334</sup> Öğretide, veri işlemede hukuka uygunluğun veri işleme şartları ile birlikte işyerinin ve işin niteliği esas alınarak değerlendirilmesi gerektiği de ifade edilmiştir. Misal, bir restoran çalışanlarının mesai saatlerine uyup uymadığının denetimi bakımından işyerinin girişler parmak izi sistemi kullanılması gereksiz ve hukuka aykırı bir uygulama olacaktır.<sup>335</sup> Nitekim birçok ülke hukukunda, örneğin California Tüketici Gizliliği Yasası'nda olduğu gibi biyometrik tanıma sistemlerinin kullanımı özel düzenlemelerde yer almış, veri koruma ilkeleri bu hususta güçlendirilmiştir.<sup>336</sup>

Biyometrik verilerin kullanımının AİHS m.2'de güvence altına alınan yaşam hakkı, m.6 adil yargılanma hakkı, m.7 kanunsuz ceza olmaz ilkesi ve m.8 özel ve aile hayatına saygı haklarıyla ilişkili olduğu savunulmuştur. Ayrıca izleme amacıyla biyometrik yöntemlerin kullanılmasının da ifade özgürlüğünün AİHS m.10 ve toplanma ve dernek

<sup>331</sup> Avrupa Komisyonu Yapay Zekâya ilişkin yayınladığı taslakta kamuya açık alanlarda biyometrik kimlik tespiti sistemlerinin kullanılmasını özel hassasiyet gerektiren bir konu olarak ele almış, asgari derecede algoritmaya dayalı şeffaflık ve hesap verilebilirliğin sağlanması gereğine vurgu yapılmıştır.; **KÖKSAL/ KONUKPAY**, 2021, s.22

<sup>332</sup> **YAMAKOĞLU**, 2020, s.216; KVKK 07/07/2022 tarihli 2022/662 sayılı kararında, ilgili kişinin el geometri verisinin işyerine girişler için işlendiği bir olayda, biyometrik veri işleminin ancak açık rıza bulunması veya kanunlarda açıkça öngörülmesi halinde uygulanabileceğini ifade etmiştir.

<sup>333</sup> **YİĞİT**, 2022, s.127

<sup>334</sup> **YİĞİT**, 2022, s.135.

<sup>335</sup> **ÜSTÜN**, Yasin/**GÜNAL**, Ayşe: İş İlişkilerinde Bazı Yaygın Uygulamaların Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Değerlendirilmesi, *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*, 2020, 2.2, s.65

<sup>336</sup> **BOTTOMLEY**, 2020, s.10.

kurma özgürlüğünü içeren m. 11 ile de çelişebileceği ifade edilmektedir<sup>337</sup> Avrupa Birliği Yapay Zeka Kanun Teklifi'nde, biyometrik verilerin işlenmesini yüksek riskli yapay zeka sistemi olarak nitelendirilmiş yani kullanımı yasak olmasa da bir sürü zorunlu gereksinime sahip olduğu ifade edilmiştir. Bu gereksinimler, diğer sistemlerin yanı sıra bir risk yönetim sisteminin uygulanmasını, uygun bir veri yönetimini ve şeffaflığın ve uygun insan gözetimini içermesi gerektiği de vurgulanmıştır.<sup>338</sup> CAHAI, Yapay Zeka Sistemlerine Daire Regülasyona Doğru isimli çalışmasında, telafisi imkansız nitelikte zararlara sebebiyet verebilecek yüksek riskli sistemlerin kullanımına yönelik kırmızı çizgiler yaklaşımı belirlemiş ve biyometrik tanıma sistemlerini de bu kırmızı çizgilerden biri olarak değerlendirmektedir.<sup>339</sup>

Biyometrik sistemlerin kullanılması ölçülülük ilkesi kapsamında değerlendirme yapılmaktadır. Ölçülülük ilkesi uyarınca işçiye en az zarar verecek olan sistem tercih edilmelidir. Bu nedenle, işyerinde kart okutma, şifre girme gibi basit uygulamalar ile giriş çıkış tespiti yapılabilirse, bu yollar tercih edilmelidir.<sup>340</sup> Bu sistemler kullanılabilirken biyometrik sistemlerin kullanılmasında menfaatin olmadığı kabul edilir.<sup>341</sup> Buna rağmen bu uygulama kullanılıyorsa hukuka aykırılık teşkil edecektir.<sup>342</sup> AİHM 2008 tarihli S. ve Marper / Birleşik Krallık kararında, kişilere ait parmak izi, hücre örneği ve DNA profillerinin saklanmasını, kişilerin özel yaşamının gizliliği hakkına yönelik orantısız, aşırı bir müdahale olarak nitelendirmiş ve demokratik bir

<sup>337</sup> **European Parliament's Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs: Biometric Recognition and Behavioural Detection**, s.23

<sup>338</sup> **KOTİL**, Zeynep Öğretmen: Yapay Zeka Teknolojileri ve Kişisel Verilerin Korunması Kesişiminde Hukuksal Düzenlemeler, 1.Baskı, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, Kasım 2022, s.227.; Avrupa Birliği Yapay Zeka Kanun Teklif Metni için bkz. Art 6(2) and Annex III Proposal for a Regulation, COM(2021) 206 final., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52021PC0206> / / (E.T.:7.10.2022)

<sup>339</sup> **KOTİL**, 2022, s.227.

<sup>340</sup> **YAMAKOĞLU**, 2020, s.217; Elektronik giriş sistemlerinde başka işçi tarafından PIN ve kartlar kullanılabilirken biyometrik veriler bakımından böyle bir durum söz konusu olmayacaktır. Öğretide bu kötüye kullanım ihtimallerinin bertaraf edilmesi amacıyla giriş-çıkışlara kamera yerleştirilmesi önerilmektedir. **GÜRSEL**, 2016, s.361.

<sup>341</sup> **YİĞİT**, 2022, s. 136

<sup>342</sup> **ERDOĞAN**, Canan: Kişilik Hakkı Kapsamında İşçilerin İzlenmesi ve Gözetlenmesi, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2014, s.111; **OKUR**, 2013, s. 113; **KAHRAMAN AKGÜL**, 2020, s.56.

toplumda gerekli bir müdahale olarak kabul edilemeyeceğini vurgulayarak AİHS m.8 kapsamında ihlal kararı vermiştir.<sup>343</sup>

Avrupa Konseyi'nin CM/Rec (2015) 5 sayılı “İş İlişkisinde Kişisel Verilerin İşlenmesi Hakkında Tavsiye Kararı” m.18’de, biyometrik verilerin toplanması ve işlenmesinin çalışanların veya üçüncü kişilerin meşru menfaatlerini korumak için gerekli olduğu takdirde ve yalnızca uygun güvencelerle ve daha az müdahaleci bir aracın bulunmaması halinde mümkün olabileceği ifade edilmektedir. Ayrıca bu verilerin işlenmesinin bilimsel temellere dayanması gerektiği ve katı güvenlik ve orantılılık ilkelerine tabi olması gerektiği belirtilmiştir.<sup>344</sup> “Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Bireylerin Korunması Hakkında Çalışma Grubu (Madde 29 Çalışma Grubu) tarafından hazırlanan 2/2017 sayılı İşyerinde Veri İşlenmesi Hakkında Görüşte” de şayet bu veri işleme faaliyeti gerekli ve işçilerin özel hayatının gizliliğinden daha ağır basan bir gereklilik söz konusu ise işçiler bu konuda bilgilendirilmek kaydıyla biyometrik veriler kullanılarak bir izleme ve veri işleme faaliyeti gerçekleştirilecektir.<sup>345</sup>

Fransız Veri Koruma Otoritesi (CNIL), işyerlerinde biyometrik verilerin kullanımına ilişkin 28 Mart 2019'da yayınladığı model yönetmelikte, biyometrik sistemlerin yalnızca elektronik giriş sistemlerinin yetersiz kaldığı veya işyerinin tamamı ya da belirli alanları için ciddi güvenlik gerekliliği mevcutsa uygulanabileceğini ve bu sistemlerin veri koruma etki değerlendirmesine tabi olması gerektiğini düzenlemiştir. Bu sistemi kullanan işveren yüksek seviye koruma gerektiren söz konusu durumu ve neden biyometrik sistemi kullandığını detaylarıyla kanıtlamalıdır.<sup>346</sup> Nitekim Kişisel Verileri Koruma Kurulu da 04.08.2022 tarihli yeni kararında giriş çıkış kontrolü için yüz

<sup>343</sup> S. and Marper v. the United Kingdom, 30562/04 and 30566/04, 04.12.2008 (Atak S., Avrupa Konseyi'nin Kişisel Veriler Açısından Sağladığı Temel Güvenceler, TBB Dergisi, Sayı 87, 2010, s. 118); Handbook On European data Protection Law, s. 145.

<sup>344</sup> **UNCULAR**, 2020, s.1679; Kararın tamamı için bkz. Recommendation CM/Rec(2015)5 of the Committee of Ministers to member States on the processing of personal data in the context of employment. <https://rm.coe.int/cmrec-2015-5-on-the-processing-of-personal-data-in-the-context-of-empl/1680a43b68> (ET.: 07.09.2022)

<sup>345</sup> **UNCULAR**, 2020, s.1679;

<sup>346</sup> **UNCULAR**, 2020, s.1679; “France: The First CNIL Standard Regulation For Biometric Systems In The Workplace”: <https://blogs.dlapiper.com/privacymatters/france-the-first-cnil-standard-regulation-for-biometric-systems-in-the-workplace/> (E.T: 29.08.22)



tanıma sistemlerinin kullanıldığı bir olayda, *biyometrik tanıma sistemlerinin işe-giriş çıkışı yöntemi tercih edilmesini zorunlu kılacak sebeplerin bulunup bulunmadığının* incelenmesi gerektiğini vurgulamıştır.<sup>347</sup> 20/05/2020 tarihli, işverenin çalışanlarının açık rızaları olmaksızın kişisel verilerini ve özel nitelikli kişisel verilerini işlediği gerekçesiyle ihlal kararı verdiği olayda, biyometrik verilerle giriş sistemleri bakımından sms'e gelen şifre ile girebilecek daha az müdahale teşkil edecek yollar yerine biyometrik veri niteliği taşıyan parmak izin verisinin KVKK'nun amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma ilkelerine aykırılık teşkil edeceğini ifade etmiştir.<sup>348</sup>

AİHM kararlarında parmak izlerinin, hücresel numunelerin ve DNA profillerinin tutulmasının kişilerin kimleriyle çok çok yakından bağlantılı olduğuna ve bu hususun AİHS m.8 (özel hayatın gizliliği) kapsamında ele alınması gerektiğine dikkat çekmektedir.<sup>349</sup> Nitekim biyometrik verilerin bu denli hassas ele alınması gerektiği noktasında bahisle Fransa'da biyometrik kontrol sistemlerinin uygulanabilmesi, ulusal veri koruma otoritesinin kontrolüne tabi kılınmıştır<sup>350</sup> İtalyan Veri Koruma Otoritesi de, "yüz tanıma" ve "akıllı gözlük" teknolojilerini deneyimleyen iki belediyenin sertçe uyarılmasının ardından, belirli bir yasa kabul edilinceye kadar biyometrik verileri kullanan yüz tanıma sistemlerine izin verilmeyeceğini duyurmuştur. Adli soruşturma veya suçla mücadele hâllerinin bu durumun istisnası olarak kabul edildiği, bu yasaklamanın yüz tanıma ile ilgili gerekliliklerin ve şartların orantılılık ilkesine uygun

<sup>347</sup> Kişisel Veriler Koruma Kurulunun 04.08.2022 tarihli 2022/797 sayılı Kararı/<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7434/2022-797>

<sup>348</sup>KVKK 20/05/2020 2020/ 404 sayılı Kararı. <https://kvkk.gov.tr/Icerik/6913/2020-404>; Danıştay 5. Dairesi'nin 10.12.2013 tarihli ve 2013/5342 Esas, 2013/9525 Karar sayılı ilamında, parmak izi mesai takip sistemi ile verileri işlenen kamu personellerinin özel hayatlarının gizliliği hakları ile kamu kurumunun personellerinin belirlenen saatler içerisinde çalışıp çalışmadığının tespitine ilişkin parmak izi mesai takip uygulamasındaki menfaati arasındaki denge incelemesinde kamu yararı ile söz konusu uygulama arasında orantılılık bulunmadığından bahisle anayasal ilke olan ölçülülük ilkesine aykırılık bulunduğu, kamu personellerinin açık rızasının alınmaması nedeniyle hukuka uygunluk sebebinin de bulunmadığı, gerekçesiyle özel hayatın gizliliği haklarını ihlal ettiğine karar verilmiştir. <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/danistay/e-2013-5342-k-2013-9525-t-9-12-2013>; Article 29 Working Party tarafından hazırlanan WP193 sayılı "Opinion 3/2012 on Developments in Biometric Technologies" başlıklı dokümanda, bir spor salonuna girişte alternatif yollar varken üyelerin parmak izlerini kullanılmasını orantısız olarak değerlendirmiştir.

<sup>349</sup> YAMAKOĞLU, 2021, s.214.

<sup>350</sup> GÜRSEL, 2017, s.359; YAMAKOĞLU, 2021, s.217.

olarak düzenlenmesi ihtiyacından kaynaklandığı da ayrıca ifade edilmiştir.<sup>351</sup> Keza Avrupa Veri Koruma Kurulu, AB Komisyonu'nun Yapay Zeka Tüzüğü Teklifine dair yayınladığı görüşlerinde, kamusal erişime açık yüz tanıma sistemleri başta olmak üzere biyometrik veri ile tanıma sistemlerinin ve genel olarak duygu tanıma sistemlerinin yasaklanması gerektiğini ifade etmiştir. Kurul bu görüşünün gerekçesi olarak bireylerin, ırk, cinsiyet gibi özelliklerine dayalı olarak sınıflandırılmasının ve gelecekteki hareketlerini tahmin etmek için kullanılacak bu tür tanımlama sistemlerinin bireylerin özgür iradesine ve ayrımcılığa aykırı sonuçlar doğurabileceği olarak ifade etmiştir.<sup>352</sup> Öte yandan yüksek düzeyde güvenlik gerektiren işyerlerinde ya da bir şirketin önemli projelerinin geliştirildiği veya gizli bilgilerinin muhafaza edildiği bölümlerde, elektronik giriş sistemleri ile kontrolün sağlanması tek başına yetersiz kalabilecektir. Bu yüzden öğretilerde de bazı yazarlar tarafından ifade edildiği üzere, sadece kamu güvenliği açısından tehlike arz eden örneğin, atom enerjisi veya kimyasal madde üreten ya da gizlilik gerektiren bilimsel veya teknolojik çalışmaların yapıldığı işyerleri gibi yüksek güvenliğin zorunlu olduğu alanlarda sınırlı olarak biyometrik giriş sistemlerinin kullanılmasında meşru amacın varlığının kabulü gerekecektir.<sup>353</sup>

AİHM, kişisel verilerin arasında neden olabileceği zararın derecesine göre bir ayırım öngörülebileceğini kabul etmektedir. Zira hücre örnekleri veya DNA profili ile kişinin sağlık verileri, genetik bilgileri gibi verilere ulaşılabilirken parmak izi kayıtları ile böyle bir sonuca ulaşılması mümkün değildir. Bir başka ifadeyle, diğer yöntemlerin parmak izi kayıtlarının tutulmasına göre çok daha ağır sonuçları olabilecektir. Öğretilerde bu anlayışın biyometrik yöntemlerin kullanımı açısından da değerlendirilmesi gerektiği savunulmaktadır. Bu kapsamda biyometrik yöntemlerin aralarında benzer bir yaklaşımla ayırım yapılmalıdır. Örneğin, çalışanların iş yerine giriş çıkışlarının takibi adına bir sistem kullanılmak isteniyorsa yüz veya ses tanıma sistemini tercih edilmesi, vücut bütünlüğünü doğrudan ilgilendiren ancak işyeri ile doğrudan bir ilgisi bulunmayan

<sup>351</sup> İtalyan Veri Koruma Otoritesi Kararı için bkz. <https://www.reuters.com/technology/italy-outlaws-facial-recognition-tech-except-fight-crime-2022-11-14/> (E.T.:5.11.2022)

<sup>352</sup> ÖZPARLAK, 2021, s. 203-204.

<sup>353</sup> UNCULAR, 2020, s. 1676

parmak izi, iris ve retina bilgilerinin kullanılmasının özel hayatın gizliliğine daha sınırlı bir müdahale niteliği taşıyacağı ifade edilmektedir.<sup>354</sup>

Mevzuatımızda işçilerin elektronik yöntemlerle izlenmesine yönelik özel bir düzenleme mevcut olmamakla birlikte, biyometrik bir takip sistemi olan parmak izi ile takip noktasında İstanbul Tabip Odası tarafından yapılan “*Parmak İzi Uygulaması Hakkında Hukuki Değerlendirme*” başlıklı çalışmanın değerlendirilmesi bu konu bakımından önem arz etmektedir. Söz konusu çalışmada, parmak izinin, kişisel bilgi niteliğinde olup parmak izi alma yetkisinin CMK m.81 uyarınca Cumhuriyet savcısının emri üzerine yalnızca belirli sınırlar ve koşullar altında kolluk kuvvetlerine tanınmış olduğu ifade edilmiştir. Bundan dolayı işverenin herhangi bir hukuki temele dayanmadan, kolluk kuvvetleriymiş gibi hareket ederek işçinin parmak izini alması hukuka aykırı olacaktır.<sup>355</sup> Nitekim KVKK m.6/3 kapsamında biyometrik verilerin işlenmesi için işçinin açık rızası veya kanunlarda öngörülen hallerden birinin mevcut olması gereklidir. Ancak bu verilerin işlenmesi, TBK m.419 uyarınca da sözleşmenin ifası için zorunlu olduğu ölçüde gerçekleştirilmeli ve işçinin açık rızasının tek başına bu uygulamayı hukuka uygun hale getirmeyeceği göz önüne alınmalıdır.<sup>356</sup> Anayasa Mahkemesi de yakın tarihli bir kararında çalışma saatlerinin takibinde biyometrik tanıma sistemlerinin kullanılmasını kanunilik açısından değerlendirmiş ve çalışanların açık rızası olmadan kullanılan bu uygulamanın hukuka aykırı olduğuna karar vermiştir.<sup>357</sup>

Yargıtay’ın parmak izi alınmasına rıza göstermeyen, rıza göstermediği için işyerine alınmayan ve bu sebeple de işe gelmeyen işçinin devamsızlığını fesih için geçerli neden kabul ettiği kararı öğretide eleştirilmiştir.<sup>358</sup> Zira özel nitelikli kişisel veri niteliği

<sup>354</sup> **KESER BERBER**, Leyla/**LOSTAR**, Murat.; Bilişimde Biyometrik Yöntemler, Yetkin, Ankara 2006, s. 106.; **BOYDAK**, 2017, s. 333; **KÜZECİ**, 2017, s.257

<sup>355</sup> **UNCULAR**, 2020, s. 1678.

<sup>356</sup> **URHANOĞLU**, İftar: İşçinin Çalışma Hayatında izlenmesi, İş Hukukunda Güncel Konular Sempozyumu II, Yetkin Yayıncılık, Haziran 2022, s. 35.

<sup>357</sup> AYM Başvuru No:2018/11988, KT. 10.03.2022 Tarihli Kararı. Anayasa Mahkemesi Kararlar Bilgi Bankası. (E.T.:10.11.2022)

<sup>358</sup> Yargıtay 22. Hukuk Dairesi’nin E. 2014/1009, K.2014/4174, T. 27/02/2014 kararı. Legalbank Elektronik Hukuk Bankası. (E.T.:13.11.2022)

taşıyan parmak izinin, haklı ve meşru sebepler olmadan ve işçiye bu verilerin saklanması hususunda yeterli güvence verilmeden bu verinin istenmesinin hukuka aykırı olduğu belirtilerek; işçi işgörmeye edimini ifaya hazır olduğu halde iş yerine alınmamasının işverenin temerrüdüne yol açacağı ifade edilmiştir.<sup>359</sup>

#### 3.4.2.1.3.Konum Sistemleri ile İşçilerin İzlenmesi

İşçilerin izlenmesinin bir yolu da konum takip sistemleridir. Bunlardan en sık kullanılanı küresel konumlama sistemi olarak tanımlanan, coğrafi konum ve saat bilgisi sağlayan küresel uydu navigasyon sistemlerinden biridir.<sup>360</sup> Uydulardan yayılan sinyaller, GPS alıcıları tarafından yorumlanarak konum belirlemesi yapılmaktadır.<sup>361</sup>

GPS sistemleri, iş ilişkilerinde de genellikle işverenler tarafından işçilere sağlanan telefon ve araçlar içerisinde işçilerin konumlarının takibi amacıyla kullanılmaktadır. GPS ile alınan bilgiler, bilgisayar ortamına işlenerek işverenler tarafından bu kayıtlar tutulmaktadır. Uygulamada genellikle il dışı ya da ülke dışında verilen bir işi gerçekleştirmek için giden işçinin kullandığı araçlarda bir GPS sisteminin bulunduğu görülmektedir. Böylelikle işveren, işçisinin nerede olduğunun takibini kolayca yapabilmektedir. İşyeri dışında çalışan işçilerin kullandığı iş araçlarına da söz konusu takip sisteminin takılarak yapılıp yapılmadığını kontrol edilmesi yoluyla verimliliğin artırılması amaçlandığı örnekler karşımıza çıkmaktadır. Misal, Colorado’da Auro şehrinde işçilerin kullandıkları süpürge ve kar küreme araçlarına takılan takip cihazı ile yapılan izlemenin işçilerin verimliliğini %15 oranında arttırdığı iddia edilmiştir.<sup>362</sup> Başka bir örnek, British Columbia Üniversite’sinde, kampüs içi yapılan devriyelerin

---

<sup>359</sup> GÖKTAŞ, 2021, s.26

<sup>360</sup> GPS tanımı için. Bkz. Wikipedia internet sitesi (E.T.:03.04.2022)

<sup>361</sup> YAMAKOĞLU, 2020, s.218

<sup>362</sup> AJUNWA, Ifeoma: Algorithms At Work: Productivity Monitoring Applications And Wearable Technology As The New Data-Centric Research Agenda For Employment And Labor Law. . Louis ULJ, 2018, 63: 21. s.24

düzen içinde yapılması, devriye gezen çalışanların güvenliğini sağlamak amacıyla bu devriye araçlarına kişisel verileri toplayan bir GPS sistemi kurulmuştur.<sup>363</sup>

GPS dışında bir konum izleme yöntemi olarak ise radyo frekansıyla tanımlama (Radio Frequency Identification- RFID) çiplerinden bahsedilebilir. RFID etiketleri, insan vücuduna takılması ile kimin, ne zaman, ne yaptığına ilişkin takiplerin yapılması mümkün olmaktadır.<sup>364</sup> İşçilerin baş parmağı ile işaret parmağı arasına enjekte çipler, radyo dalgaları vasıtasıyla okuyucu ile iletişim kurarak bir tanımlama sistemi ortaya çıkarmaktadır. İşçiler, işyerinde kapıların açılmasından şirketler araçlarının çalıştırılmasına kadar birçok şeyi el sallayarak bu çipler aracılığıyla yapabilmektedir. Ancak bu çipler tıbbi müdahale olmaksızın çıkarılmadığından, vücut bütünlüğünün korunmasına ilişkin temel haklar başta olmak üzere, işçinin iş saatleri içindeki ve dışındaki her hareketinin sürekli izlenmesi de işçinin birçok temel hakkına müdahale eden aşırı bir uygulama niteliği taşıyacaktır.<sup>365</sup>

Başka bir konum takip yöntemi olarak işçinin bilişim teknolojisi kaynaklarına işyeri dışından erişebiliyorsa, örneğin kendi özel internet bağlantısı aracılığıyla iş e-postalarına erişiyorsa, bu durumda işçinin konumu IP adresinden de belirlenebilmesi örnek verilebilir. Diğer bir yöntem olarak takograflardan da bahsedilebilir. Bunlar gerekirse takılı bir çipli kartla birlikte bir araç sürücüsünün kimliğini, sürüş ve dinlenme sürelerini, sürülen hızları ve kapsanan mesafeleri kaydeden elektronik cihazlardır. Bu cihazlar genellikle sürücülerin belirlenen rotaya veya dinlenme sürelerine uyup uymadıklarını kaydeder.<sup>366</sup>

<sup>363</sup> **OFFICE OF THE INFORMATION PRIVACY COMMISSIONER FOR BRITISH COLUMBIA**: Guidance Document Employee Privacy Rights, s.4 <https://www.oipc.bc.ca/guidance-documents/2098> (E.T.: 09.09.2022)

<sup>364</sup> **MİCHAEL, K/ ALOUDAT, A./MİCHAEL, M. G/ PERAKSLİS**: You Want To Do What With RFID?: Perceptions Of Radio-Frequency Identification Implants For Employee Identification In The Workplace, IEEE Consumer Electronics Magazine, 6(3), 2017, s.111

<sup>365</sup> **UNCULAR**, 2020, s.1677.; Kullanımı çok yaygın olmasa da birçok yerde kullanılan bu uygulamanın birçok sorunu da beraberinde getireceği açıktır. British Trade Union Congress (TUC), bu mikroçiplerin işyerinde kullanımına ilişkin endişelerini dile getirerek işverenleri bu cihazları kullanmaktan uzak durmaları noktasında uyarmıştır. Bkz. The Guardian “Alarm over talks to implant UK employees with microchips” başlıklı haberi. (E.T.: 10.09.2022)

<sup>366</sup> **YİĞİT**, 2022, s.119

Konum takibinde de diğer izleme yöntemlerinde olduğu gibi hukuka uygunluk sebepleri gerekli olur. Bu işçinin rızası olabileceği gibi, diğer hukuka uygunluk sebepleri de olabilir. İlk olarak işverenin bu yola başvurusu doğrudan kanundan da kaynaklanabilir. Örneğin, Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin 1 numaralı eki, 1.1.6 maddesinde, sondajla maden işlerinin yapıldığı işyerlerinde ocağa giriş ve çıkışları ile işçilerin konumlarının bulunduğu yerlerin her an doğru bir şekilde yer üstünde bir takip sistemi kurulması gerektiği düzenlenmiştir.<sup>367</sup> Bunun dışında, işveren, mülkiyet hakkı kapsamında iş için kullanılan aracının ve söz konusu aracın özgüleme amacı doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığının, bu araçlarla taşınan ürünler varsa şayet bunların korunmasının, işçiyi koruma ve gözetim yükümlülüğü kapsamında işçinin güvenliğinin tespiti için bu yola başvurabilir. Ayrıca kullanılan sistemlerin yapılan işin yürütümü esnasında kolaylık sağlaması, işvereni bu sistemleri kullanmasına bir nevi teşvik etmektedir. Örneğin, taksi işletmelerinde hizmet sağlanacak kişiye yakın ve müsait aracın tespiti bakımından konum sistemlerinin kullanılması işi büyük oranda kolaylaştıracaktır.<sup>368</sup> Aynı zamanda işçiye iş amaçlı kullanması amacıyla tahsis edilen araçların bu şekilde kullanılıp kullanılmadığının tespiti için bu yola başvurabilir. Örneğin, GPS aygıtının araçlarda kullanımı ile aracın hızının, güzergahının ve hedefe varma süresinin belirlenmesi mümkündür. Bu sayede işçilere işleri için verilmiş araçların amaç dışı kullanılması önlenmiş olacaktır. Yalnızca arabalar bakımından değil, işverenlerin ayrıca masaüstü bilgisayarlara ve şirket tarafından verilen dizüstü bilgisayarlara da GPS sistemi yükleyerek çalışanların faaliyetlerini de izledikleri görülmektedir.<sup>369</sup> Yine, işverenin işyeri araçlarının hırsızlığa karşı korunması amacıyla bu araçlarda GPS sistemi kullanması da işverenin meşru menfaatlerinden biri olarak

---

<sup>367</sup> 1.numaralı ekin 1.1.6 maddesine göre, İşyerinde çalışanların, ocağa giriş ve çıkışların kayıtlarının yapılması, yeraltında çalışacakların buldukları yerin tespiti için bir takip sistemi kurulması, bu sistemlerin de acil durumlara karşı korumalı olması ve bu durumlarda dahi çalışabilir olması gereklidir. Bkz. YİĞİT, 2022, s.123

<sup>368</sup> YAMAKOĞLU, 2020, s.219; OKUR, 2013, s.141; İşçinin sürekli takip edilmesi hukuka aykırılık yönünün yanı sıra işçileri baskı altında tutarak daha büyük zararlara sebebiyet verebilecektir. Örneğin, şehir dışına iş için görevlendirilen işçi araçtaki takip cihazının etkisiyle baskı altında hissederek daha az mola verip yaşadığı yorgunluk nedeniyle trafik kazasına karışması söz konusu olabilecektir. Bkz. YAMAKOĞLU, 2020, s.218.

<sup>369</sup> AJUNWA, 2018, s.24

kabul edilmektedir.<sup>370</sup> Bu sebeplerin varlığı, işverenin işçinin konumunu takip etmesinde meşru menfaatinin bulunduğu anlamına gelecektir.<sup>371</sup> Ayrıca işçinin işten kaydardığına ilişkin somut ibareler varsa; işveren veya müşteri tarafından işçiye çok değerli mallar emanet edilmişse; işyerinde yürütülen faaliyet gereği koordinasyon sağlamak amacıyla konum takip sistemlerinin kullanılması gerekli ise veya tehlikeli malların taşınması söz konusu ve bu yüzden işçilerin konumlarının tespiti önemli ise; sürekli olarak yapılmadığı sürece işverenin performans değerlendirmesi yapması için gerekli ise veya ekolojik amaçlarla yakıt tüketiminin azaltılması amaçlanmış ve işçiler bundan haberdarsa bu noktada işverenin izlemede meşru menfaatleri olduğu ifade edilebilecektir.<sup>372</sup>

Meşru amaçların varlığı, izleme faaliyetini amacı bakımından esas teşkil etse de ölçülülük ilkesi uyarınca işçinin haklarına müdahale bakımından bu izleme sınırlı tutulmalıdır. Nitekim Slovenya Veri Koruma Otoritesi, özel bir şirket bünyesinde yaşanan hırsızlık olayının ardından sekiz şirket aracının GPS ile takip edilmesine başlanmasının, mülkiyet hakkının korunması bakımından meşru menfaat kapsamında değerlendirilmesi mümkün olmakla birlikte şirket çalışanları tarafından teslimat ve yolcu taşıma için kullanılan araçlarda bulunan özel bir vericinin çalışanların konum verilerini sürekli, sistematik ve otomatik şekilde işleminin fazla müdahaleci olduğu ve veri minimizasyonu ilkesine aykırılık teşkil ettiğini ifade etmiştir.<sup>373</sup>

Çalışma Grubu 2/2017 sayılı görüşünde, çalışanların kullandıkları araçların özel amaçlı kullanımlarına da izin verilmesi halinde, bu araçların konum takip özelliklerini çalışma saatleri dışında veya özel durumların meydana gelmesi halinde geçici olarak kapatılması hakkının işçiye tanınmasının gerekli olduğu ifade edilmiştir.<sup>374</sup> Zira işverenin çalışma

---

<sup>370</sup> OKUR, 2013, s.142.

<sup>372</sup> YİĞİT, 2022, s.121-123

<sup>373</sup> Slovenian Supervisory Authority( SA)Desicion. [https://edpb.europa.eu/news/national-news/2022/safety-property-can-be-legitimate-interest-gps-tracking-measure-must-be\\_en](https://edpb.europa.eu/news/national-news/2022/safety-property-can-be-legitimate-interest-gps-tracking-measure-must-be_en) (E.T.: 20.11.2022)

<sup>374</sup> ILO: Article 29 Data Protection Working Party Opinion 2/2017 On Data Processing At Work. [https://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc\\_id=45631](https://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45631) UNCULAR, 2020, s.1682.

saatleri dışında işçilerin konumlarını izlemeye yönelik bir faaliyetinin meşru bir temele dayanması olanaklı değildir.

#### 3.4.2.2.Sensörler veya Giyilebilir Teknolojiler

Günümüzde biyometrik sensörler, yapay zekâ ve biyoteknoloji birleşimi ile kişilerin nerede olduğu, ne yaptığı ve bazı temel vücut fonksiyonları izlenebilmektedir.<sup>375</sup> Birçok sektörde olduğu gibi işverenler tarafından da bu sistemlerin sıklıkla kullanılmaya başlandığı gözlenmektedir. İşçilerin performanslarının ve sağlık durumlarının takibi iş kazası ve meslek hastalıklarını önleme gibi çok farklı amaçlarda kullanılabilir. İşçiler artık vücut üzerinde taşınabilen, mobil bilgisayar niteliğinde olan ve “*wearables*” olarak adlandırılan bu aletleri kullanmaktadır. Vücut kameraları, akıllı telefonlar, akıllı gözlükler, akıllı saatler, akıllı eldivenler bunlara örnek olarak gösterilebilir.<sup>376</sup> İşverenler yönetim hakkı kapsamında bu cihazların kullanılması bakımından işçilere talimat verebileceklerdir.

*Wearables* kullanımının, işçilerin kişilik hakları ve veri koruma hukuku bakımından da bazı sorunları beraberinde getirdiği görülmektedir. Bu teknolojiler giyildikleri süre boyunca işverenlere işçileri sürekli izleme imkânı vermekte; sağlık verileri gibi özel nitelikli kişisel veriler de dahil olmak üzere bütün verileri düzenli olarak kaydetmekte ve değerlendirmektedirler. Öte yandan bu cihazlar, işçilerin yapmış oldukları hataları belgeleyebilir ya da ona işin doğru yapıp yapılmadığını söyleyebilmektedir.<sup>377</sup> Bir habere göre, Amazon şirketi, çalışanların hareketlerini izleyebilmek için bir bileklik kullanmakta ve bu bileklik işçiye yapması gereken işlerin dışına çıktığında veya hatalı bir iş yaptığında bileklikten titreşim vasıtasıyla uyarı göndermektedir.<sup>378</sup>

<sup>375</sup> Çin’de öğrencilerin biyometrik bileklik taktığı okullar bulunmaktadır. Bu bileklikler aracılığıyla öğrencilerin uykusu geldiyse veya sıkıldıysa bunu bilecekleri ifade edilmektedir. bkz. YAMAKOĞLU, 2020, s.220

<sup>376</sup> YİĞİT, 2022, s.12; Exo-iskeletlerin tanımları gereği bu kategoriye girmediği, daha çok fiziki güç gerektiren işlerde kullanıcıya destek olmak amacıyla kullanıldığı ifade edilmektedir.

<sup>377</sup> YİĞİT, 2022, s.124

<sup>378</sup> YAMAKOĞLU, 2020, s.220; ÖZPARLAK, 2021, s.83.



Diğer izleme yöntemlerinde olduğu gibi işçinin kişilik hakkına müdahale sayılan bu uygulamanın kullanılabilmesi için işçinin açık rızası olmalı veya kanundan kaynaklanan bir yetki olmalı ya da işverenin üstün veya kamusal bir yararı söz konusu olmalı, gerekli olmalı ve ölçülülük ilkesine uygun olarak kullanılmalıdır.<sup>379</sup> Bu gereklilik, işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerin de kaynaklanabilir. Söz gelimi, tehlikeli kimyasal kullanılan işlerde işçinin cildi ile temas edecek sensörlerin işçiye takılması halinde bu söz konusu olabilir. İşin ifası için gerekli değilse işçinin rızası alınması gerekir ancak giyilebilir teknolojiler yoluyla işçinin biyometrik verileri veya sağlık verileri gibi özel nitelikli kişisel verileri işleniyorsa bu durumda özel nitelikli kişisel verilerin işleme şartları aranmalıdır.<sup>380</sup>

İşveren tarafından işçilere verilen bazı kıyafetler sadece işyerinde değil, çalışma saatleri dışında da işçiye izleyebilmektedir. Örneğin ABD’de, işverenler çalışanlarına giyilebilir sağlık programları temin etmekte; bununla işçilerin özel nitelikte kişisel verisi olarak sayılan sağlık verilerine doğrudan erişim sağlayabilmektedir. Yine ABD’de *Sociometric Solution* isimli start-up tarafından geliştirilen sensörlü kimlik kartları, giyilebilir takip cihazlarına başka bir örnek olarak verilebilir. Bu kartlar mikrofon, konum sensörü ve hız ölçere sahip olup çalışanların duruş, beden dillerini ve kimlerle konuştuklarını izlemek için geliştirilmiştir.<sup>381</sup>

Bu sistemler ile çalışanlardan hangi verilerin toplandığını, kim tarafından, hangi amaçla işleneceğinden, algoritmalar ile elde edilen analizlerin hangi sonuçlar için kullanılabileceği sorulara çözüm aranırken daha karmaşık sistemler olarak kabul edilebilecek, beyin makine arayüzü sistemleri zihinsel gözetim veya diğer adıyla nöro gözetleme olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sistemler ile çalışanların stres seviyesi, dikkatleri ve odaklanma durumları ölçülebilmektedir. Bir bilgisayarın veya başka bir dijital cihazın doğrudan insan beyni ile nöral sinyaller arasında iletişim kurmasını sağlayan teknolojiler olarak tanımlanan Beyin- Makine Arayüzleri bugün ticari ürün

---

<sup>379</sup> YAMAKOĞLU, 2020, s.220

<sup>380</sup> YİĞİT, 2022, s.125

<sup>381</sup> ÖZPARLAK, 2021, s.83.

olarak satılmaktadır.<sup>382</sup> İşletmeye entegre edilmiş giyilebilir cihazların işin yürütümüne olumlu etkileri olacağı yadsınamaz bir gerçektir. Ancak bu teknolojilerin çok büyük bir veri yükü içerisinde olması sebebiyle buna ilişkin kullanımların sınırlarının belirlenmesi, işçinin haklarına ağır müdahale teşkil edecek düzeydeki kullanımlar engellenmelidir.<sup>383</sup>

### 3.4.3. Kamera ile İzleme Sistemi

#### 3.4.3.1.Genel Olarak

Kameralar, işverenlerin işyerlerinde işçileri izlemek amacıyla kullandığı en sık yöntemlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Kamera ile izleme faaliyetinin kolay ve ulaşılabilir olması da kullanımı oldukça yaygınlaştırmıştır ancak kamera teknolojisindeki gelişmelerle birlikte çok küçük boyutlarda üretilebilen kameralar gizli kamera izlemelerine sebebiyet vermiştir. Bu durum işverenleri işçileri sürekli izleyebilme noktasında rahatlatırsa da işçi açısından ciddi problemlerin ortaya çıkmasına sebebiyet vermiştir.<sup>384</sup>

İşyerinde çalışanların kamera ile hareketlerinin kaydedilmesi işçilerin manevi bütünlük hakları içerisinde değerlendirilen resim ve ses değerleri ile ilişkilidir.<sup>385</sup> Kişinin ses ve görüntü değerleri kişisel veri niteliğinden olduğundan, bu noktada kullanılan aşırı bir müdahale, işçinin kişisel verilerin korunması hakkını da zedeleyecektir. Bu nedenle izleme yapılırken kameraların konumlandırıldığı yer, taşıdığı nitelik bakımından özel hayatın gizliliğini ihlal etme sonucunu doğurması mümkündür.<sup>386</sup> İşçinin kamera ile

---

<sup>382</sup> **ÖZPARLAK**, 2021, s.83.; Beyin-Makine Arayüzü teknolojisi hakkında ayrıntılı bilgi için. **YILMAZ**, Sabire Sanem/**ÖZPARLAK**, Başak **OZAN**: Beyin-Makine Arayüzü Teknolojisi ve Mahremiyete Dair Yeni Hukuki Sorular. Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2: 269-308.

<sup>383</sup> **ALP**, Mustafa/**DOĞAN**, Sevil: Giyilebilir Teknolojiler ve İş İlişkisine Etkileri, Çalışma ve Toplum, 2021, s.2626

<sup>384</sup> **KAHRAMAN AKGÜL**, 2020, s.58

<sup>385</sup> **ÖZDEMİR**, 2010, s. 244; **OKUR**, 2013, s. 121-122

<sup>386</sup> **GÜRSEL**, 2017, s.364

izlenmesinde önemli olan, işçinin özel yaşam alanına yönelen müdahalenin çok sınırlı tutulması gerekliliğidir.<sup>387</sup>

Kamera ile izleme yoluna kanunlarda açıkça öngörülmüş olması halinde veya işçinin rızası ile başvurulabilir. Bu noktada öncelikli olarak işçiler kamera ile izleme noktasında bilgilendirilmelidir. Öğretide, üretimin kontrolü veya tekrarlanan hırsızlık olayları nedeniyle yapılacak izlemeler bakımından da işçinin rızasının alınması gerektiği ancak bu gibi durumlarda işçinin sadakat yükümlülüğü çerçevesinde bu rızayı vermesinin beklenebileceği de ifade edilmektedir.<sup>388</sup>

Kamera izlemesi yalnızca işyerinin izlenmesi şeklinde değerlendirilmemelidir. Bazen işin yürütümü için kamera ile işçini kayda alınması gerekliliği doğabilir. Örneğin, uzaktan eğitim yapan bir eğiticinin işin yürütümü sırasında kamera ile kayda alınması gerekebilir. Ancak en sık başvuru hukuka uygunluk sebebi, işverenin meşru menfaatlerinin söz konusu olmasıdır. Bu çerçevede özellikle işverenin mülkiyet hakkını korumak istemesine dayanılarak kamera ile izleme gerçekleştirildiği ifade edilmektedir.<sup>389</sup> Ancak bu kapsamda önceki kısımlarda da ifade ettiğimiz üzere, işçinin kişilik hakkı ile işverenin mülkiyet hakkı arasında menfaatler dengesi kurularak işçiden bu izlemeye rıza vermesinin beklenebilir olup olmayacağının değerlendirilmesi gereklidir. Söz gelimi, işyerinde işin niteliğinden dolayı güvenliğin önem arz ettiği özel bir bölümün giriş-çıkışlarının veya doğrudan ilgili bölümün izlenmesinde işçinin vereceği rızanın beklenebilir olabileceğini ifade etmek mümkündür.

İşyerlerinde kamera ile izlemenin amacı güvenliği sağlamanın yanı sıra işçinin iş görme borcunu ifa edip etmediğini kontrolü olarak ifade edilse de sürekli ve kesintisiz bir şekilde yapılan izlemeler işçide baskıya neden olacaktır. Bundan kaynaklanan stresin de ruh sağlığını kötü etkilemesi sonucu, bu durum işçinin kişilik hakkının ihlal

---

<sup>387</sup> ERDOĞAN, 2014, s.111-112; OKUR, 2013, s. 119-120

<sup>388</sup> YAMAKOĞLU, 2021, s.208; SEVİMLİ, 2013, s.159.

<sup>389</sup> YİĞİT, 2022, s.113.

edecektir.<sup>390</sup> Bu sebeple, kamera yoluyla işçiyi kesintisiz bir şekilde izlemesi mümkün değildir. İşverenin işçiyi izlemekte meşru menfaati bulunsa bile bu sınırsız bir nitelikte değildir. Çünkü izlenme, işçi üzerinde izlendiği düşüncesiyle sıkı çalışma gibi olumlu etkiler gösterebilse de işçinin sürekli izleniyor olma düşüncesiyle streslenmesi ve veriminin düşmesi gibi olumsuz etkilerin ortaya çıkması da olanaklıdır. Bu durumda da işçinin beden bütünlüğü hakkının da ihlal edildiği kabul edilebilecektir.<sup>391</sup> İşveren, işçinin kişilik hakkına daha az düzeyde müdahale eden yöntemler ile izleme ve denetim faaliyetini gerçekleştirecekse bu yolu tercih etmelidir.

### 3.4.3.2.Kamera Koyulabilecek Alanlar ve Kameraların Özellikleri

İşyerlerinde kameraların nereye koyulup koyulmayacağı belirlenmesi önemlidir. İşyerinin güvenliğini sağlamak amacıyla kamuya açık olan yerlerden işyeri giriş ve çıkış kapılarına, binanın dış cephesine, yemekhane, kafeterya, otopark ve kat koridorlarına kamera konulması söz konusu olabilir. Ancak işçinin mahremiyet alanları olarak kabul edilebilecek olan tuvaletler, duşlar, dinlenme odaları, ibadet alanı gibi yerlerin kamera izlenmesi mümkün değildir.<sup>392</sup> Giyinme odaları gibi yerlerde hırsızlık meydana geliyorsa bu, kamera izlenmesi ile değil, şifreli veya kilitli dolaplar aracılığıyla çözülmeye çalışılmalıdır.<sup>393</sup> Market, kuyumcu, benzin istasyonu, müze gibi üçüncü kişilerin sıklıkla girip çıktığı işyerlerinde haksız fiillere karşı koruma sağlamak adına kamera izlemesi yapılması mümkündür.<sup>394</sup> Öğretide açık ofislerde, ofis giriş çıkışlarına kamera koyulabileceği ifade edilirken, özel ofislerde bunun özel hayata ağır müdahale teşkil edeceği gerekçesiyle yapılamayacağı ifade edilmektedir.<sup>395</sup> İşyerlerindeki kameraların işçileri izleyecek şekilde doğrudan masalara yönelik değil, işyerinin kapısına doğru konumlandırılması gerektiği de önerilmektedir. Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun bir

<sup>390</sup> GÜRSEL, 2017, s.364

<sup>391</sup> OKUR, 2013, s. 121

<sup>392</sup> GÜRSEL, 2017, s.364

<sup>393</sup> ADINIR, Kaptan Merter: İşverenin Yönetim Hakkı, Onikilevha Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul, Eylül 2019, s.4

<sup>394</sup> YAMAKOĞLU, 2021, s.204.

<sup>395</sup> SEVİMLİ, 2013, s.160.

kararında, tuvaletlere kamera koyulmasına ilişkin bir olayda, kağıt üretiminin iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlikeli sınıfta yer alması sebebiyle, işyerinde iş kazalarını önlemek ve güvenliği sağlamak amacıyla işverenin kamera ile izleme yapmasında meşru menfaatinin olduğu ifade edilse de kameraların işçilerin mahremiyet beklentilerini zedeleyecek şekilde konumlandırılmasının hukuka ve dürüstlük kurallarına aykırı olduğu kabul edilmiştir.<sup>396</sup>

Kamera ile izleme süre bakımından da sınırlı bir şekilde yapılmalıdır. İşçinin kişilik haklarının korunması için, en önemli sınırlardan birisi süre bakımından sınırdır. İstisnalar saklı kalmak kaydıyla, işverenin işçiyi sürekli bir şekilde kamera ile izlenmesi hukuka aykırılık teşkil edecektir.<sup>397</sup> ILO Kişisel Veri Uygulama Kodunun 6.14(3) maddesinde de *“sağlık, güvenlik veya mülkün korunması dışında sürekli izlemeye izin verilemeyeceği”* ifade edilmiştir.<sup>398</sup> Öğretide bazı yazarlar, kesintisiz kamera izlemesinin hukuka aykırı olduğunu *“işçilerin iş esnasındaki davranışlarını belirlemek için genel bir video kontrolü kabul edilemeyeceğini”*<sup>399</sup> ifade etmiştir. Yargıtay da bir kararında, işçilerin bilgilendirilmiş olsa bile işyeri güvenliği gerektirmediği sürece sürekli kamera ile gözetim altında tutulmamaları gerektiğini, kameraların sadece belirli aralıklarla amaca uygun olarak kayıt yapabileceğini belirtmiştir.<sup>400</sup>

Elektronik izlemede kullanılacak kameranın niteliği de önem arz etmektedir. Kamera izlenmesi le güdülen amaç işyerinin güvenliği olduğundan bu kameraların ses kaydı veya ortam dinlemesi yapmasının gerekli olmadığı, bu sebeple bu tarz kameraların

<sup>396</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 04/08/2022 tarih ve 2022/797 sayılı Karar Özeti. Kişisel Verileri Koruma Kurumu İnternet Sitesi. (E.T.: 10.11.2022)

<sup>397</sup> GÜRSEL, 2017, s.364

<sup>398</sup> ILO: Code of Practice on the Protection of Worker's Personal Data. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/--safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_107797.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf) (E.T.: 10.11.2022)

<sup>399</sup> MANAV, 2015, s.124.

<sup>400</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2014/35767, K.2016/9542, T.14.4.2016. Legalbank Elektronik Hukuk Bankası. (E.T: 07.05.2022)

seçilmemesi gerektiği de ifade edilmektedir.<sup>401</sup> Nitekim Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 2015/28830 E. sayılı kararına konu olan olayda, işveren, işyerinde kamera ile işçileri izlemesi ve konuşmalarını dinlenmesi esnasında, işçinin gıyabında ettiği küfürleri duyması üzerine baskı ile işçinin istifası sonucu iş ilişkisini sona erdirmiştir. Mahkemenin ses kayıtlarının incelenerek yeniden karar verilmesi için bozma yönündeki kararına karşı Karşı Oy görüşünde, işçilerin kamera ile izlendiklerinden haberdar olduklarının ancak dinlendiklerini bilmediklerinin tespitinin ardından, işyerinin niteliği gereği kamera ile izlemede haklı bir nedenin varlığı kabul edilse de, işçilerin konuşmalarının dinlenmesi için haklı bir sebebin olmadığı, dolayısıyla hukuka aykırı bir izleme ile işçilerin kişilik haklarının ihlal edildiği ifade edilmiştir.<sup>402</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 12/03/2020 tarihli kararında da, sesli kameralar ile yapılan izlemelere ilişkin amaçlanan faydanın ses kaydı olmaksızın da elde edilebileceği durumlarda, görüntü kaydı ile birlikte ses kaydının da kullanılmasının daha çok müdahaleci olmasından dolayı ses kaydının ulaşılmak istenen amaçla bağlantılı olarak orantılı olmayacağı ifade edilmiştir.<sup>403</sup>

### 3.4.3.3. İzlemenin Açık- Gizli Olarak Yapılması

#### 3.4.3.3.1. Açık İzleme

Açık izlemede, kameranın işyerinde bulunan herkes tarafından görülebilecek alana konulması esastır.<sup>404</sup> İşçilerinde kameranın varlığından haberdar olmaları ve somut şekilde kamerayı görmeleri, makul mahremiyet beklentisi içinde olmamalarına sebep olacak yapılan bu izlemeyi hukuka uygun kılabilecektir. İzlemenin açık yapılması da nihayetinde kişilik haklarına bir müdahale niteliği taşımaktadır ancak işçi, bu uygulama ile işçi işyerinde uygunsuz davranışlardan kaçınmakta, üçüncü kişilerin de haksız fiil

<sup>401</sup> YAMAKOĞLU, 2021, s.204.

<sup>402</sup> Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin E. 2015/28830, K.2018/15646, T.25.06.2018 sayılı kararı. Legalbank Elektronik Hukuk Bankası. (E.T.: 09.05.2022)

<sup>403</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurulu, 12/03/2020 tarihli 2020/212 sayılı Kararı. Kişisel Verileri Koruma Kurumu İnternet Sitesi Kurul Kararları. (E.T: 10.11.2022)ya

<sup>404</sup> ÖZDEMİR, 2010, s. 244

niteliğindeki eylemlerine karşı koruma mekanizması sağlanmaktadır.<sup>405</sup> Bu noktada işverenin haklı menfaatinin bulunduğundan söz edilebilecektir. Ancak açık izleme de olsa tuvaletler, soyunma odaları gibi yerlerin izlenmesi mümkün değildir. Bu yerlerin izlenmesinde işverenin hiçbir şekilde yararı bulunmadığı gibi işçilerin özel hayatının gizliliği ihlal edileceğinden, söz konusu yerler kesin olarak işveren tarafından izlenmemelidir. İşçiler tarafından kameraların açıkça görülebilmesi, işçinin bu konu hakkında bildirilmesi yükümlülüğünü de ortadan kaldırmayacaktır. Her türlü izlenme, bir kişisel veri işlenmesini oluşturduğundan; KVKK m. 10 uyarınca veri sorumlusu işveren tarafından bilgilendirilmelidir.

#### 3.4.3.3.2. Gizli İzleme

Gizli izleme, işçiye bilgi verilmeden veya işçinin görmeyeceği yerlere kamera sistemleri kurularak işyerinin ve işçilerin izlenmesi olarak ifade edilmektedir. Bu tür izlemelerin işçilerin mahremiyet hakkını ve kişilik haklarını ihlal ettiği, dolayısıyla hukuka aykırı olduğu açıktır ancak istisnai durumları da incelemek gerekecektir.<sup>406</sup>

ILO tarafından kabul edilmiş “İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkındaki Uygulama Kodu” nun 6.14/2 maddesinde, “*gizli gözetimin ancak ulusal mevzuatın izni ya da suç teşkil eden eyleme dair güçlü şüphe veya buna benzer ciddi bir hatalı eylemin varlığı halinde mümkün olacağı*” düzenlenmiştir. Gizli kamera ile izlemeye ise ancak istisnai durumlarda, KVKK 5. Maddesinde belirtilen kanunun verdiği yetki kapsamında özel bir kanuni düzenleme varsa, yine süre ve amaç ile sınırlı olarak başvurulabilecektir.<sup>407</sup> Bu bağlamda, işyeri güvenliğini sağlamak amacıyla işyerinin gizlice video kamera ile izlenmesi sadece, belirli kişilerce bir suçun işleneceği ve ispatın mümkün olmayacağı şüphesinin var olması halinde mümkündür.<sup>408</sup> Söz gelimi, işyerinde hırsızlık ve buna benzer durum meydana geldiği takdirde şayet konuya ilişkin

---

<sup>405</sup> ERDOĞAN, 2014, s. 65.

<sup>406</sup> ÖZDEMİR, 2010, s. 244.

<sup>407</sup> GÜRSEL, 2017, s.381

<sup>408</sup> MANAV, 2015, s.124.

bir mahkeme tarafından verilmiş bir karar söz konusu olursa işveren işyerinde gizli kamera ile izleme yapabilecektir.<sup>409</sup>

Öğretide de gizli kamera izlemesine ilişkin farklı görüşler getirilmiştir. Bazı yazarlarca, gizli izlemenin özel düzenlemeler bulunmadıkça ciddi hak ihlali tehlikesini beraberinde getireceğinden kabul edilebilir nitelikte olmadığı ifade edilmiştir.<sup>410</sup> Aksi bir görüşe göre ise, kişisel veri işlemenin suç işlenmesinin önlenmesi veya suç soruşturması için gerekli olması durumunda veri sorumlusunun aydınlatma yükümlülüğünün bulunmadığından gizli kamera ile izlemenin ölçülülük ilkesine uygun olmak ve makul ve ciddi suç şüphesine dayanmak koşuluyla istisnai olarak mümkün olabilecektir.<sup>411</sup>

Gizli izleme konusunda AİHM'in 2010 yılında, gizli kamera ile işçinin gözetlenmesi durumunda işverenin mülkiyet hakkının işçinin özel hayatının gizliliği hakkının önüne geçtiğine ilişkin vermiş olduğu bir kararı mevcuttur. Mahkeme *Köpke* kararında, hırsızlık şüphesine ilişkin yapılan bir gizli kamera izlemesinde, işveren tarafından yapılan izlemenin süre ve alan yönünden kısıtlı olduğunu, izleme ve gözetleme yapılan alanın açık olduğunu, işverenin mülkiyet hakkının korunması için işçinin özel hayatına çok az müdahale edildiğinden AİHS m. 8 anlamında bir aykırılık olmadığını ifade etmiştir.<sup>412</sup> Bu karar, çalışanların işyerinde izlenmesi bakımından Mahkeme tarafından incelenen bir karar olması nedeniyle önem arz etmektedir.<sup>413</sup> Söz konusu karar, öğretide

---

<sup>409</sup> SEVİMLİ, 2013, s.205

<sup>410</sup> GÜRSEL, 2017, s.376.

<sup>411</sup> ALPAGUT, 2019. s.313.

<sup>412</sup> Köpke V Germany (Appl. No. 420/07), Judgment of ECHR of 05 October 2010; Karara konu olayda, Köpke süpermarkette işçi olarak çalışmaktadır. İşveren, Köpke'nin kasadan para çaldığı şüphesi ile işçiyi gizli kamera ile izleme yoluna başvurmuş ve bunun için de bir dedektiflik ofisinden yardım almıştır. İzlemeler sonucu hırsızlık yaptığı gerekçesiyle Köpke'nin iş sözleşmesi feshedilmiş ve yerel mahkeme gizli izleme ile yapılan feshin haklı olduğu kararına varmıştır. Köpke'nin AİHM'e başvurması üzerine, mahkeme, izlemenin süre ve alan yönünden kısıtlı olduğunu ve izlenen alanın açık bir yer olduğunu, işverenin mülkiyet hakkını korunması için işçinin özel hayatına çok az müdahale ettiğini belirtilerek yerel mahkemenin verdiği kararı onamıştır. Bkz. European Court Of Human Rights (HUDOC) Official Web. [https://www.echr.coe.int/Documents/FS\\_Workplace\\_surveillance\\_ENG.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/FS_Workplace_surveillance_ENG.pdf) s.3 (E.T:05.05.2022)

<sup>413</sup> ÇETİN, Evra: İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 8-11. Maddeleri Bağlamında Çalışanların Hakları, 1. Baskı, On iki levha Yayıncılık, İstanbul, 2015, s.225.



yazarlar tarafından farklı şekilde yorumlanmıştır. Kimi yazarlar, işçilerin sadakat borcunun önemli olduğunu; yapılan izlemenin güçlü bir şüpheyeye dayandırıldığını, işverenin mahkemenin kararının yerinde olduğunu; aksi bir karar halinde kötü niyetli çalışanın ödüllendirileceğini ifade etmiştir. Öte yandan aksi görüşteki yazarlar, güçlü konumdaki işverenin zayıf konumdaki işçi karşısında korunduğu ve bu şekilde hırsızlık bahane edilerek çalışanların işverenlerce kötü niyetli bir şekilde izlenip bu kayıtlara dayanarak işten çıkarılmalarına sebebiyet vereceği belirtilmiştir.<sup>414</sup> Ancak kararda, işverenin mülkiyet hakkı ile işçinin kişilik hakkı arasında kurulması beklenen makul dengenin kurulmadığı hatta buna ilişkin tartışmanın da mevcut olmadığı ifade edilebilecektir.

Türk yargı kararlarında gizli kamera izlemesi, genellikle kabul edilemeyen hususlardan biri olarak görülmektedir. Örneğin, Danıştay 1. Dairesi 2014 yılında verdiği kararda gizli kamera yerleştirilmesinin ve söz konusu personelin izlenmesinin Anayasa'nın 20. Maddesinde düzenlenen özel hayatın gizliliği hakkının ihlalini oluşturacağı ve TCK'nun 134. maddesi uyarınca işbu uygulamanın suç teşkil ettiği hükmetmiştir.<sup>415</sup> Alman Federal İş Mahkemesi 21.6.2012 tarihli kararında gizli kamera kaydının, işçinin kişilik haklarına haksız müdahale olarak nitelendirilebileceğini, bu nedenle gizli kamera kaydının çok katı şartlar altında kabul edilebilir olacağını, ancak işçinin suç teşkil eden eylemi işlediğine dair somut ve ciddi şüphelerin bulunması halinde gizli kamera kaydının kabul edilebilir olabileceğini ifade etmiştir.<sup>416</sup>

AİHM'nin 2019 tarihli gizli kamera ile izlemeye ilişkin Lopez Rıbalda ve Diğerleri kararı bu anlamda önem arz etmektedir. Söz konusu kararda, süpermarkette işveren stok seviyesi ve satış rakamları arasındaki tutarsızlığa binaen işyerinde giriş- çıkışlarda

---

<sup>414</sup> ÇETİN, 2015, s.226.

<sup>415</sup> Danıştay 1. D. E.2014/232, K.2014/25, T.19.02.2014," Kocaeli Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi tarafından morg ünitesinde sözleşmeli memur olarak görev yapan personelin çalışma odasındaki yangın alarmına gizli kamera kurulması ve söz konusu personelin görüntülerinin kaydedilmesi olayında; çalışma odasının bir işçinin kişisel alanı niteliği taşıdığı, bu nedenle gizli kamera yerleştirilmesinin ve söz konusu personelin izlenmesinin Anayasa'nın 20. Maddesinde düzenlenen özel hayatın gizliliği hakkının ihlalini oluşturacağı ve TCK'nın 134. maddesi uyarınca işbu uygulamanın suç teşkil ettiği hükmedilmiştir. Kazancı Bilgi Bankası. (E.T.: 1.05.2022)

<sup>416</sup> ERBAŞ, 2017, s.105

görünür yerlere kameralar takarak işçileri bu kameralar konusunda bilgilendirmiş ancak kasa çevresine konumlandığı gizli kameralar bakımından bir bilgilendirme yapmamış ve bu kamera kayıtlarına dayanarak işçilerin iş sözleşmelerini feshetmiştir. Mahkeme, kameraların geniş bir alanı kapsamaması, süre bakımından sınırlı olmaması ve işçilerin bilgilendirilmemesi gerekçeleriyle özel hayatın gizliliğinin ihlal edildiğine karar vermiştir. Konu Büyük Daire'ye havale edildiğinde, Daire'nin işverenin işyerinin güvenliğini sağlama ve mülkiyet hakkı ile işçinin özel hayatı arasında makul dengenin kurulmasına ilişkin tespitinin ardından, kameraların yalnızca ödeme ile ilgili kısmı kapsadığı ve yaklaşık on gün süren izlemenin aşırı olmadığı ve kayıtların yalnızca süpermarket yöneticisi, şirketin yasal temsilcisi ve sendika temsilcisi tarafından incelendiği vurgulanmıştır. İşverenin uğradığı zararın boyutu, sorumluluları tespit etme ve yaptırım uygulama amacı bakımından bir değerlendirme yapıldığında bilgilendirme yapılmaması noktasında işverenin başka bir imkanının olmadığı da belirtilmiştir. Bilgilendirmenin yalnızca ölçülülük ilkesinin unsurlarından biri olduğu, bulunmaması halinde diğer unsurların daha güvenceli olması gerektiğine ilişkin bir yaklaşım da getirilmiştir. İşçiler açısından en ufak bir suiistimal veya bir suiistimal şüphesine dayanarak işveren tarafından gizli video izlemesi kabul edilemez iken, ciddi suiistimalin işlendiğine dair makul şüphenin varlığı ve kayıpların boyutu ağır ise bunun gerekçe olarak görülebileceği ifade edilmiştir. Zira söz konusu olayda tek bir işçinin değil, birçok çalışanın ortak hareket ettiğine dair şüphenin bu anlamda makul görülebileceği kabul edilmiştir. Daire, kamera ile izlemeyi haklı kılan unsurların değerlendirilmesi sonucu, özel hayatın gizliliğinin ihlal edilmediğine karar vermiştir.<sup>417</sup> Daire'nin bu kararındaki bilgilendirmenin bulunmaması halinde diğer unsurların daha önem kazanacağına ilişkin yaklaşımı ve işverenin gizli kamera yerine daha hafif yöntemlere başvurmasının mümkün olmadığına ilişkin görüşü öğretide birtakım yazarlarca eleştirilmiştir. Söz gelimi hırsızlık olayının kamera yerleştirilmesinin bildirilmesi yoluyla ile engellenmesi mümkün olabileceken gizli kamera ile izleme yapılması

<sup>417</sup> AIHM, Lopez Ribalda ve Diğerleri, (App. No. 1874/13 and 8567/13), [LÓPEZ RIBALDA AND OTHERS v. SPAIN \(coe.int\)](https://hudoc.echr.coe.int/eng-press#%7B%22itemid%22%3A%22003-5927767-7571421%22%7D) ;Gizli kamera ile izlemeye ilişkin başka bir karar, Antović and Mirković v. Montenegro App No: 70838/13) <https://hudoc.echr.coe.int/eng-press#%7B%22itemid%22%3A%22003-5927767-7571421%22%7D> Kararın Türkçe çeviri incelemesi için; bkz. **DULAY YANGIN**, Dilek: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Büyük Daire'nin İşçilerin Gizli Kamera ile İzlenmesine İlişkin 17 Ekim 2019 Tarihli Lopez Ribalda ve Diğerleri Kararı'nın Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum, 66(3), 2020.

ölçülülük ilkesi bakımından eleştirilmiştir.<sup>418</sup> Ayrıca makul şüphe ölçütünün özel yaşama saygı hakkının korunması için yetersiz kalacağı, bu yaklaşımın herkesin kendi adaletini sağlamaya çalışmasını teşvik edici nitelikte olduğu ifade edilerek karar, işçi ve işverenlerin menfaatleri arasında adil bir denge kurulamadığı yönüyle de eleştirilmiştir.<sup>419</sup> Tüm bu eleştirilerin yanı sıra kararda, gizli kamera izlemesine ilişkin unsurların detaylı olarak ele alıp incelenmesi ve buna ilişkin yerinde tespitlerin bulunması bakımından önemli olduğu ifade edilebilecektir.

Gizli kamera ile izleme sonucu elde edilen verilerin delil niteliği bakımından, Anayasanın m.38/6'da, "Kanuna aykırı elde edilmiş bulguların, delil olarak kabul edilemeyeceği"; CMK m. 217/2'de ise, "Yüklenen suçun, hukuka uygun bir şekilde elde edilmiş her türlü delille ispat edilebileceği" hükümleri yer almaktadır. Hukukumuzda açıkça hukuka aykırı bir şekilde elde edilen delillerin mahkemede delil niteliğine haiz olmadığı düzenlendiğinden, gizli kamera ile yapılan izleme sonucu elde edilen verilerin mahkemede delil olarak kullanılamayacağı kabulü gerekecektir.<sup>420</sup>

#### 3.4.3.4. İzlemenin Ölçülü Olması

İşverenin kamera ile izleme yapabilmesi için meşru bir nedenin olması gereklidir. İşyerinin güvenliğinin sağlanması, üretim sürecinin kontrolü, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması gibi sebepler işveren bakımından meşru sebepler olarak kabul edilebilecektir. Ancak işverenin meşru bir nedeni olsa dahi, eğer bu neden işçinin kişilik hakkına daha az müdahale teşkil eden bir nedense bunun uygulanması gerekecektir. Bu nedenle işçilerin tüm davranışlarını izlemeye yönelik sürekli bir kamera izlemesi ölçülülük ilkesine uymayacağından hukuka aykırılık teşkil edecektir.<sup>421</sup>

<sup>418</sup> **KILINÇ**, Ümit: Teknik Araçlarla Yapılan Gizli İzlemelerin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine Uygunluğu Sorunu, TAAD, s.920 Nisan 2012, s.27.

<sup>419</sup> **UGAN ÇATALKAYA**, 2017, s.362-363

<sup>420</sup> **AKYÜREK**, Güven: Ceza Yargılamasında Hukuka Aykırı Delillerin Değerlendirilmesi Sorunu. TBB Dergisi, 101, 61-80; **SEVİMLİ**, 2013, s.209.

<sup>421</sup> **YAMAKOĞLU**, 2021, s.207; *Köpke* davasında Mahkeme, açık izlemenin gizli izleme kadar başarılı olamayacağını, işçinin özel hayatına daha az müdahale eden yöntemlerle aynı etkili sonuca ulaşamayacağından başka bir yol tercih edilemeyeceğini ifade etmiştir. **DULAY YANGIN**, 2020, s. 1723

İspanya Veri Koruma Otoritesi 09.09.2022 tarihli vermiş olduğu kararında şirket çalışanlarının tuvaletlerinde güvenlik kamerası ve ses kaydedici, soyunma odasında ise tavanın altına gizlenmiş bir ses kayıt sistemi bulunduğu iddiasıyla yapılan başvurunun incelenmesinde güvenliğin sağlanması için kamera sistemleri aracılığıyla görüntülerin işlenmesinin mevzuata uygun olduğu; ancak izleme ve kontrol önlemlerinin güvenliği sağlama ve birtakım yükümlülükleri yerine getirme amaçlarıyla orantılı olması gerektiği ve dolayısıyla çalışanların belirtilen şekilde kayıt altına alınmasının orantısız olarak değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir.<sup>422</sup> Hollanda 10.10.2022 tarihli mahkeme kararında telepazarlama alanında çalışan kişi, ekran paylaşımı ve video yayını içeren bir program kapsamında günde dokuz saat süreyle izlenmeyi reddetmesi üzerine "çalışmayı reddetme" ve "itaatsizlik" gerekçeleriyle kovulduğunu iddia etmiş; Mahkeme ise "bu izlemenin orantısız olduğuna ve web kamerasını açık tutma talimatlarının, çalışanların mahremiyetine saygı duyulması ile çeliştiğine" karar vermiştir.<sup>423</sup>

#### 3.4.3.5. Alınan Verilerin Saklama Süresi

Kamera izlenmesi ile elde edilen verilerin amacına uygun bir süre için saklanması gerekir. İleride kullanma olasılığına dayanarak bu kayıtların saklanması mümkün değildir.<sup>424</sup>

### 3.4.4. Elektronik İletişimin İzlenmesi

#### 3.4.4.1.Genel Olarak

Elektronik haberleşme kavramı, 5809 sayılı Kanunun 3.maddesinde, “*Elektriksel işaretlere dönüştürülebilen her türlü işaret, sembol, ses, görüntü ve verinin kablo, telsiz, optik, elektrik, manyetik, elektromanyetik, elektrokimyasal, elektromekanik ve diğer iletim sistemleri vasıtasıyla iletilmesini, gönderilmesini ve alınmasını*” sağlayan iletişim

<sup>422</sup> İspanya Veri Koruma Otoritesi Kararı için, [Spain: AEPD fines Muxers Concept €20,000 for processing personal data without legal basis | News post | DataGuidance \(E.T: 28.11.2022\)](#)

<sup>423</sup> Hollanda Mahkeme Kararı, [Demanding employees turn on their webcams is a human rights violation. Dutch Court rules | TechCrunch \(E.T: 28.11.2022\)](#)

<sup>424</sup> YAMAKOĞLU, 2021, s.211.

sistemi olarak tanımlanmıştır. İşlerin etkin bir şekilde yürütülmesini sağlamak, bilgi akışının kontrolünü sağlamak, işçilerin çalışma verimliliğini ölçmek gibi haklı ve meşru sayılabilecek nedenlerle işverenin yönetim yetkisi kapsamında kural olarak işverenin işçinin kullanımına sunduğu iletişim araçlarını izleyebileceği kabul edilmektedir.<sup>425</sup> İşçilerin çoğunlukla telefon, bilgisayar, internet, e-posta ve sosyal medya hesaplarının işverenler tarafından izlendiği görülmektedir.<sup>426</sup> Ancak bu yetkinin işin yürütülmesi, işyerinin düzeninin ve güvenliğinin sağlanmasıyla sınırlı olduğu unutulmamalıdır.

İşçinin iletişim alanı ve bu alanın gizliliği özel hayatın bir parçasını oluşturmaktadır. İletişim alanında özel yaşam hakkı, kişilerin iletişim araçlarına serbestçe ulaşmasını ve bunlardan herhangi bir engelleme, müdahale olmadan yararlanabilme haklarını ifade eder.<sup>427</sup> AYM'de verdiği kararlarda e-posta, telefon ve internet gibi iletişim araçları ile kurulan iletişimin haberleşme hürriyeti, haberleşmenin gizliliği ve özel yaşamın korunması kapsamında korunması gerektiğini ifade eder.<sup>428</sup> İşyerindeki ve işveren tarafından işçiye tahsis edilen iletişim araçlarının işverenin mülkiyetinde bulunması işverene işçinin gizlilik hakkını ihlal etme hakkı vermeyecektir.<sup>429</sup>

Özel hayatın gizliliğinin kapsamında değerlendirilen haberleşmeye saygı hakkı, elektronik haberleşmeyi de kapsamaktadır. Bu hakkın sınırlandırılması mümkün olsa da bu sınırlandırmalar ancak AİHS m.8 ve Anayasa m.22 kapsamında belirtilen ölçütlere dayanılarak mümkün olabilecektir. Öncelikli olarak bu hakka yönelik müdahalelerin hukuka uygun bir sınırlandırılma niteliği taşıması için yeterli açıklıkta, erişilebilir ve öngörülebilir bir yasal dayanağı bulunmalıdır. AİHM'in "Silver ve Diğerleri v. Birleşik Krallık kararında, *haberleşme özgürlüğüne getirilen sınırlamaların öncelikle kanunla*

<sup>425</sup> AYM, 2019/25604 Başvuru No'lu, 21/09/2022 tarihli Kararı; ÜSTÜN, Yasin/GÜNAL, Ayşe: İş İlişkilerinde Bazı Yaygın Uygulamaların Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Değerlendirilmesi, *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*, 2020, 2.2: s.67; LEE, S./KLEİNER, B. H.: Electronic Surveillance in the Workplace, *Management Research News*, S.26, no:2/3/4, 2003, s.26.

<sup>426</sup> ÖZDEMİR, 2010, s. 235.

<sup>427</sup> MERCAN, 2011, s.66

<sup>428</sup> KAHRAMAN AKGÜL, 2020, s.52.

<sup>429</sup> SEVİMLİ, 2013, s.197-198

*öngörülmüş olmasının gerekliliği, söz konusu yasal düzenlemenin kişiler bakımından ulaşılabilir olması ve kişilere yaptıkları eylemler neticesinde meydana gelebilecek sonuçları öngörmelerine imkân tanıyacak şekilde açık olması gerektiği” ifade edilmiştir. Nitekim AYM Yasemin Çongar başvurusunda, elektronik iletişime yapılacak müdahalenin, müdahalenin sınırlarını açık bir şekilde ortaya koyan bir kanun hükmüne dayanması gerekliliğini ifade etmiştir.<sup>430</sup>*

Elektronik iletişimin izlenmesinin hukuka uygun olabilmesi için, öncelikle işverenin işçiyi bu konuda bilgilendirmiş olması gerekmektedir. AİHM, “Copland v. Birleşik Krallık” kararında, işverenlerin hiçbir şekilde izleme ve gözetleme yapamayacağı gibi kesin ve net bir sınırlamanın da olamayacağını ancak işçinin telefon, e-posta görüşmelerinin AİHS 8. maddesi kapsamında korunduğunu ancak işverenlerin de söz konusu izleme eylemlerini demokratik bir toplum için gereklilik gibi meşru bir gerekçeyle gerçekleştirebileceklerini ve bu izlemenin bilgilendirmeye dayalı olması gerektiğini bilgilendirme olmaması durumunda işçilerde bu bilgilerin gizli kalacağı yönünde bir izlenim oluşacağı ve dolayısıyla bilgilendirmenin önemli olduğunu vurgulamıştır.<sup>431</sup> Daha sonra ölçülülük ilkesi kapsamında ve diğer temel ilkelere riayet etmek suretiyle, işçinin özel hayatına yapılan bu müdahale olabildiğince kısa ve öz tutulmalı, amaca uygun şekilde kullanılmalıdır.<sup>432</sup> 17/09/2020 tarihli ve 2016/13010 başvuru numaralı Anayasa Mahkemesi Kararı’nda, “...somut olayın koşullarına göre iş sözleşmelerinde kısıtlayıcı ve zorlayıcı düzenlemelerin ne şekilde belirlendiği, tarafların bu düzenlemeler hakkında bilgilendirilip bilgilendirilmediği, çalışanların temel haklarına yönelik müdahalede bulunulmasına neden olan meşru amacın müdahale ile

<sup>430</sup> AYM Yasemin Çongar Başvurusu. Başvuru. No: 2013/7054, 6/1/2015. Anayasa Mahkemesi Kararlar Bilgi Bankası. (E.T.: 18.11.2022)

<sup>431</sup> Copland v. Birleşik Krallık, B. No: 62617/00, 03/04/2007, “denetim tedbirlerini düzenleyen bir iç hukuk kuralı bulunmaması nedeniyle, mevcut olaydaki müdahale, Sözleşme’nin 8/2. maddesinin gerektirdiği gibi, kanunla öngörülmüş değildir. Mahkeme, iş yerinde, bir çalışanın, telefon, elektronik görüşme veya internet kullanımının denetlenmesinin, meşru bir amaç olduğu zaman bazı durumlarda, “demokratik toplumda gerekli” olduğu ihtimalini devre dışı bırakmamaktadır. Bununla birlikte, ulaştığı sonuç itibarıyla, mevcut durumda, bu sorunla ilgili olarak karar verilmesine yer yoktur.”. www.hudoc.echr.coe.int, (E.T.:25.04.2022.)

<sup>432</sup> **TOPRAK**, Bilal: 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Işığında İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, 1.Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2021. s.109; **LİMONCUOĞLU**, 2022, s.112

*ölçülü olup olmadığı, sözleşmenin feshinin çalışanların eylem ya da eylemsizlikleri karşısında makul ve orantılı bir işlem olup olmadığı hususlarının uyumsuzluğun çözümünde gözetilmesi gerektiği” ne dikkat çekilmiştir.<sup>433</sup>*

İşçinin kişiliğinin korunması hakkı, özel hayatın gizliliği, haberleşme özgürlüğünün korunması ile işverenin mülkiyet hakkı ve ekonomik girişim özgürlüğü karşı karşıya geldiğinde bu çatışan hakların elektronik iletişim araçlarının kullanımının yasal ve sözleşmesel düzenlemeler çerçevesinde değerlendirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır.<sup>434</sup> İşyerinde kullanılan araçların sırf işverene ait olması hususundan yola çıkılarak işverenin bu iletişim araçları üzerinde sınırsız ve mutlak bir izleme yetkisinin olduğunu kabul etmek,

İşçinin işyerinde de bulunan makul mahremiyet beklentisine aykırı olacaktır.

### 3.4.4.2. Bilgisayar, İnternet ve E-Postaların İzlenmesi

#### 3.4.4.2.1. Bilgisayar

İşverenin diğer tüm araçlarda olduğu gibi işyerinde kullanılan internet ve bilgisayarlar üzerinde de bir mülkiyet yetkisi mevcuttur. İşçilerin işyerine ait internet ağını gerektiği gibi kullanmaması sonucunda, örneğin işçilerin bilgisayarlara indirdikleri yüklemelerde telif hakkı ihlallerinin olabileceği, yasal olmayan sitelere erişim sağlanabileceği gibi sebepler çerçevesinde yapılacak izleme faaliyetinde işverenin meşru amaçlarının bulunduğu kabul edilebilecektir.<sup>435</sup> Bu nedenlerle işveren, işçisine tahsis ettiği bilgisayarın iş amaçlı ve özel amaçlı olarak kullanılacağını belirleme noktasında söz sahibidir. Şayet işveren, işçisine bilgisayarı yalnızca iş amacıyla kullanması için tahsis etmişse bilgisayar içerisindeki tüm bilgilerin karine olarak iş dosyası olduğu kabul

<sup>433</sup> AYM Başvuru No: 2016/13010, 17.09.2020 tarihli kararı. Anayasa Mahkemesi Kararlar Bilgi Bankası. (E.T.: 14.09.2022)

<sup>434</sup> **DÖNMEZ**, Utku; **OKUTAN**, Bilge: Yargıtay kararları ışığında sosyal medya ve iş ilişkisi, Legal Yayıncılık, 1.Baskısı, İstanbul, Nisan 2019, s.23. **OKUR**, 2006, s.7

<sup>435</sup> **DÜLGER**, 2020, s.4.

edilecektir.<sup>436</sup> Ancak işveren işçilerin bilgisayarını kullanmasını izlemek ve eylemlerinden sorumlu tutabilmek adına her bir kişiye özel bilgisayar tahsis etmesi gerekmektedir.<sup>437</sup>

İşçilerin bilgisayarlarının izlenmesi çok çeşitli şekillerde ortaya çıkmaktadır. Örneğin, işçinin bilgisayar tuşlarına her dokunuşu kaydedildiği ve bu sayede bilgisayarların başında ne süre ile kaldığı ve ne kadar ayrıldığını tespit edecek programlarla izlemeler yapıldığı görülmektedir. Bilgisayar monitörünün üzerine yerleştirilen bir kamera ile yapılan izlemeler de mevcuttur. Kullanılan programların geliştirilmesi ile iş işverenlerin tüm işçilerin hareketlerini tek bir tuşla izleyebilmesi mümkün hale gelmiştir.<sup>438</sup> Bu izleme, yalnızca internet kullanımını izleme şeklinde bir program vasıtasıyla gerçekleştirilebileceği gibi işçinin kullandığı bilgisayara kaydettiği dosyaların uzaktan erişimi yahut sabit diskine el koyularak gerçekleştirilmesi mümkündür.<sup>439</sup>

İşverenlerin bu izlemeleri öncelikle işçiyi bilgilendirme, izlemelerin meşru bir amaç ile ve amaçla ile bağlantılı yapılması, gereklilik ve orantılılık ilkelerine uygun yapılması gibi temel esaslar doğrultusunda yapmalıdırlar ki aksi takdirde yapılan izlemeler hukuka aykırılık teşkil edecektir.<sup>440</sup> İşçinin bilgisayarının izlenmesine ilişkin Yargıtay'ın önüne gelmiş bir uyuşmazlıkta, davacı işçinin davalı işverenle arasında bulunan gizlilik sözleşmesine aykırı hareket etmesinden ötürü iş akdinin feshedilmesi sonucunda dava açan işçiye karşı davalı işveren savunmasında işçinin iş amacıyla verilen bilgisayarında bulunan takip programı ve işçinin işyerinde unutmuş olduğu USB cihazından elde edilen bilgilerden işçinin gizlilik sözleşmesini ihlal ettiği tespit edilmiş ve bunun sonucunda iş akdinin feshedildiği belirtilmiş ancak izlemenin gizli yapılmış olması ve

---

<sup>436</sup> YAMAKOĞLU, 2021, s.191.

<sup>437</sup> YAMAKOĞLU, 2021, s.214.

<sup>438</sup> AYDIN, Ufuk: İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları,1. Baskı, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, 2002, s.203; MERCAN, 2011, s.66.

<sup>439</sup> YAMAKOĞLU, 2021, s.191.

<sup>440</sup> Bilgisayar Verilerine Karşı Korunma Kanunu ile birlikte yürürlüğe giren İsviçre Borçlar Kanunu'nun 328 b. maddesi hükmü ile işverenin işçi hakkında sadece iş ilişkisine ilişkin bilgisayar verileri toplayabileceği ve bu bilgisayar verilerinin ancak iş sözleşmesinin ifası için gerekli olduğu oranda kullanabileceği hükme bağlanmıştır. (OR Art. 328)13a.; KAPLAN, 1997, s.373.



işçinin bu konuda bilgilendirilmediği gerekçesiyle yapılan izlemenin hukuka aykırı olduğu, bu bilgilerin haklı fesih sebebi olmayacağı ifade edilmiştir.<sup>441</sup>

#### 3.4.4.2.2. İnternet

İşverenin, işçinin iletişim faaliyetlerini izlemesi kapsamında uyguladığı bir diğer yöntem, işçinin internet kullanımını denetlemesidir. İnternet kullanımı, her alanda olduğu gibi artık çalışma hayatında da bilgi edinme, iletişim kurma amaçlarının yanı sıra sosyalleşme için de kullanılmaya başlanmıştır. Ancak bu durum çalışanların internet karşısında vakit kaybı yaşamalarına, işlerin yetişmemesine, işverenin işletmesel menfaatlerinin zarar görmesi tehlikesini de beraberinde getirmektedir.<sup>442</sup> Bu nedenle işverenler bu sitelere girişi engelleyebilmek için internet kullanımını izleyerek işçinin internet kullanım verilerini toplama, depolama, analiz etme ve raporlama yoluyla işçinin iş görme borcunu ne şekilde ifa ettiği hakkında fikir sahibi olabilmektedir.<sup>443</sup> Ancak işçinin erişim sağladığı internet sayfalarının izlenmesi, somut olayın özelliklerine göre işçinin kişilik hakkının ihlal edilmesi sonucunu doğurabilecektir. Zira işçinin gezindiği bu sayfaların izlenmesi ile işçinin kişiliği hakkında bilgi edinilmesi mümkün hale gelecektir.<sup>444</sup> Burada, işverenin izleme yetkisini kullanmaya yönelik menfaati, işçinin kişilik değerlerinin korunması karşısında üstün tutulmamalı, bir dengenin kurulması önemlidir.<sup>445</sup> Öğretide, işverenin izleme faaliyeti hususunda üstün menfaati bulunduğu halde dahi internet kullanımının izlenmesinin hukuka aykırılık olarak oluşturulmaması adına işverenin işyerinde internet kullanımına ilişkin bir açık, erişilebilir bir politika oluşturması gerektiği ifade edilmektedir. Bu kapsamda işverenin işçiyi kabul edilebilir

<sup>441</sup> Yargıtay 22. Hukuk Dairesi E. 2017/21857 K.2019/9884 T.07.05.2019, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası. (E.T: 07.05.2022)

<sup>442</sup> ÖZDEMİR, 2010, s. 247; ERDOĞAN, 2014, s.89

<sup>443</sup> WEN, H. Joseph/SCHWIEGER, Dana/GERSHUNY, Pam: Internet Usage Monitoring in the Workplace: Its Legal Challenges and Implementation Strategies, Information Systems Management, C.24,2007, S.2, 185.; YAMAN, Melike: İşverenin İşçinin İletişimini Denetlemesi ve Bu Faaliyetlerin Hukuka Uygunluğunun Değerlendirilmesi, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi, C.5, S.1, 2020, s. 3544

<sup>444</sup> OKUR, 2006, s. 9; YAMAN, 2020, s.3544

<sup>445</sup> OKUR, 2013, s. 175.

olan ve kabul edilebilir olmayan kullanımlar hakkında detaylı biçimde bilgilendirilmesi gerekmektedir.<sup>446</sup>

AİHM, Barbulescu/ Romanya kararında<sup>447</sup> işçinin özel yaşamının gizliliği hakkı ile işverenin korunması gereken menfaatleri arasında adil bir dengenin kurulması hususuna dikkat çekmiş, bu dengenin kurulması adına ilke ve kriterler belirlemiştir.<sup>448</sup> Karara konu olayda, satıştan sorumlu mühendis olarak çalışan başvuru, işverenin talebi üzerine anlık mesajlaşma programında hesap oluşturarak müşterilerle program üzerinden iletişime geçmekte ve bu program üzerinden yaptığı yazışmalar da işveren tarafından izlenmektedir. Söz konusu kararda AİHM, işverenin, işin gereğince yürütülmesini sağlama hakkı ve bu bağlamda işçilerinin işini özenle yerine getirip getirmediğini kontrol etmek için mekanizmalar oluşturması gerekliliğini belirtmiştir.<sup>449</sup>

İşveren özel amaçlı internet kullanımına zaman ve kapsam bakımından sınırlama getirebilir ve bu sınırlamaya uyulup uyulmadığını denetleme yoluna başvurulabilir.<sup>450</sup> Şayet işçi, örneğin yasaklanan bir internet sitesine girmiş ve bu durum işveren tarafından öğrenilmişse somut olayın özelliklerine göre sözleşmenin feshi dahi söz konusu olabilecektir.<sup>451</sup> Nitekim Yargıtay eski tarihli kararlarında, iş saati içinde yasaklı sitelere girdiği anlaşılan işçinin iş sözleşmesinin, işveren tarafından feshedilebileceğini belirtmiştir.<sup>452</sup> Bu şekilde sonuçlarla karşılaşmamak adına daha ağır müdahale niteliğinde olan internet kullanım içeriğini izlemesi yerine, belirli internet sitelerine

<sup>446</sup> WEN/ SCHWIEGER/ GERSHUNY, 2007, s.193.; YAMAN, 2020, s.3545.

<sup>447</sup> AİHM Barbulescu/Romanya Kararı için bkz. European Court Of Human Rights (HUDOC) Official Web (Ap. no. 61496/08) <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-159906%22%5D%7D> (E.T.: 17.05.2022)

<sup>448</sup> YAMAN, 2020, s.3544

<sup>449</sup> TABAK, Uğur /KONUKPAY, Cenk: Güncel Uluslararası İçtihatlar Çerçevesinde İşyerinde İzleme Uygulamaları ve Özel Yaşamın Korunması, Ceza Hukuku Dergisi, S.1, 2018, s.148.

<sup>450</sup> ÖZDEMİR, 2010, s. 241.

<sup>451</sup> ERDOĞAN, 2014, s.51.

<sup>452</sup> ŞAHİN, 2019, s.89.

erişimi engelleyen filtre uygulamaların kullanılmasının ölçülülük ilkesine daha uygun olacağı ifade edilmektedir.<sup>453</sup>

#### 3.4.4.2.3. E-posta

İşçinin iletişiminin izlenmesinde problem ortaya çıkaran işveren faaliyetlerinin başında işçinin kurumsal e-posta yazışmalarının denetlenmesi gelmektedir.<sup>454</sup> Çoğu kurumsal işyeri işçilerine iş için tahsis edilmiş bilgisayar ve e-posta adresi vermektedir. Uygulamada işverenler işçilere verdiği bilgisayarlara, söz konusu bilgisayarlara erişim sağlayan programlar yüklemektedir. Bunun başlıca sebepleri işçinin işini icra edip etmediğini denetlemenin yanında, işçinin işverenin bünyesinde yasadışı aktivitelerde bulunup bulunmadığının veya rakip firmalara şirket sırlarının aktarılıp aktarılmadığının tespiti olabilmektedir.<sup>455</sup>

İşverenin, çalışanların haberleşme hürriyetini ortada meşru bir amaç bulunmaksızın kısıtlaması mümkün değildir. Zira yapılan araştırmalar e-posta izlemelerinin işçi üzerinde stres, güvensizlik gibi birçok olumsuz etkiyi ortaya çıkardığını göstermektedir.<sup>456</sup> İşverenin ekonomik ve teknik mahiyette üstün bir yararı bulunduğu takdirde söz konusu meşru amacın bulunduğu bahsedilebilecektir. Söz gelimi e-mail yoluyla oluşacak bir virüsün sonucunda oluşabilecek problemler işverenin teknik amacı olarak nitelendirilebilecekken, ticari sırlara ilişkin bir e-mailin sonucunda oluşabilecek maddi zarar e-postaların izlenmesinde işverenin ekonomik amaçlarından biri olarak görünebilir.<sup>457</sup>

---

<sup>453</sup> GÜRSEL, 2017, s.364

<sup>454</sup> ÖZDİLEK, Ali Osman: Hizmet Akitlerinde Gizlilik Maddesinin Bilişim Teknolojileri Kullanımı Açısından Değerlendirilmesi, 2005. s.4-5; YAMAN, 2020, s.3540

<sup>455</sup> LİMONCUOĞLU, 2022, s.112; CIOCCHETTI, Corey: Monitoring Employee E-Mail: Efficient Workplaces vs. Employee Privacy, Duke Law & Technology Review, S.26, 2001, s.2; YAMAN, 2020, s.3540

<sup>456</sup> SMITH, William B./ TABAK, Filiz: Monitoring Employee Emails: Is There Any Room For Privacy?, Academy of Management Perspectives, C.23, S.4, 2009, s.45. FRIEDMAN, Barry A./ REED, Lisa J.: Workplace Privacy: Employee Relations and Legal Implications of Monitoring Employee E-mail Use, Employee Responsibilities and Rights Journal, C.19, S.2, 2007, s.35.

<sup>457</sup> ÖZDEMİR, 2010, s. 236-237; AYDEMİR, Muzaffer: İşyerinde Mahremiyet Olgusu, Beta Yayıncılık 1.Baskı, İstanbul, 2012, s.37.

İşçilerin e-posta yazışmalarının özel hayatın gizliliği kapsamında korunması gerektiği AİHM'in 2007 tarihli Copland/ Birleşik Krallık kararında ifade edilmiştir. Söz konusu olayda kolejdeki bir çalışan, telefon, e-posta ve internet kullanımının müdür yardımcısı tarafından izleniyor olmasının özel hayatının gizliliğini ihlal ettiği gerekçesiyle AİHM'e başvurmuş, AİHM bazı durumlarda işçinin elektronik yazışmalarının izleme ve denetlenmesinin meşru bir amacın varlığı halinde demokratik bir toplum bakımından gerekli olabileceğini de kabul etmekle beraber, somut olayda işverenin bu fiilin keyfi nitelikte olması ve meşru bir amaca dayanmaması nedeniyle başvurucu lehine karar vermiştir.<sup>458</sup>

İşverenin, iş tanımı çerçevesinde yapılması kararlaştırılan işlerin olması gerektiği gibi yapılıp yapılmadığını kontrol etme ve denetleme yetkisi mevcuttur. Dolayısıyla kural olarak işveren, e-mail üzerinden icra edilen bir iş söz konusu ise bu işin de kontrolünü yapmak için izleme yetkisine sahip olacaktır.<sup>459</sup> Fakat, bu işverenin işçinin e-postalarının hepsini izleme ve denetleme yetkisinin olduğu anlamına gelmeyecektir. Nitekim bu şekilde bir yaklaşım, işçinin özel hayatının ve kişilik hakkının ihlali sebebiyet verecektir. Bu durumda işçilerin kişisel verileri işverenin erişimine açık olacağından öncelikle işverenin işçiyi, böyle bir izlemenin varlığından bildirim yükümlülüğü gereğince haberdar etmesi gerekmektedir. Sadece bu yükümlülüğün yerine getirilmesi, işçinin e-postalarına erişimi hukuka uygun kılmayacaktır. İşçi söz konusu e-posta adresini yalnızca iş amaçlı kullanabileceği, iş süresince işverenin işin yapılmasını denetlemek amacıyla yapılan yazışmaların izleneceği ve gerekli ise iş ilişkisi sona erdikten sonra da bu e-postaya ilişkin yazışmaların izlenip kontrol edileceği noktasında bilgilendirilmiş olmalıdır.<sup>460</sup> AYM'ne yapılan bir başvuruda, başvurucu işçi, e-posta hesabının işverence incelendiğini, dolayısıyla özel hayata saygı hakkı kapsamındaki kişisel verilerinin korunması isteme hakkı ve haberleşme hürriyetinin ihlal edildiğini iddia etmiştir. Mahkeme, işveren tarafından işçiye e-postalarının

<sup>458</sup> Copland/ Birleşik Krallık Kararı 03.04.2007, 62617/00, Para. 48.; YAMAN, 2020, s.3541.

<sup>459</sup> ÖZDEMİR, 2010, s. 236-237; ERDOĞAN, 2014, s.44-45.

<sup>460</sup> ÜSTÜN/GÜNAL, 2020, s.68.

gözetleneceğine dair herhangi bir bildirim yapılmadığını tespit etmiş ve makul gizlilik beklentisinin korunması gerektiği sonucuna vararak başvuruyu kabul etmiştir.<sup>461</sup>

Bu bağlamda, işverenin bu izleme faaliyetinin hukuka aykırı olarak değerlendirilebilmesi için öğretide ilgili faaliyetlerin, aşırı saldırgan davranış niteliğinde olması gerektiği ve işçinin makul gizlilik beklentisinin olması gerektiği ifade edilmektedir.<sup>462</sup> Ancak işçinin makul gizlilik beklentisinin olduğunun veya işverenin aşırı saldırgan davranışın meydana geldiğinin ispatlanması çok güçtür. Zira işveren işçiyi önceden iletişim faaliyetlerini izleyeceği hususunda haberdar ettiği sürece söz konusu izleme faaliyetinin aşırı saldırgan davranış olarak nitelendirilmesi oldukça zordur.<sup>463</sup> Ancak bu kapsamda, işverenin çalışma ortamında çalışanını izlemesin, işverenin tipik bir davranışı olarak kabul eden ve bu sebeple de işçinin işyerinde makul gizlilik beklentisinin olmayacağını savunan görüşler de mevcuttur.<sup>464</sup> Başka bir deyişle, bu görüşe göre, işyerinde ve iş saatleri içerisinde işverence tahsis edilen ekipmanlar ile e-posta kullanan işçinin makul gizlilik beklentisinin varlığı makul görünmemektedir.<sup>465</sup> Fransız Temyiz Mahkemesi, 02.06.2004 tarihli P. v. Spot Image Kararında bu görüş çerçevesinde, kurumsal e-posta adreslerine ilişkin gizlilik noktasında işçinin herhangi bir koruma beklentisi olamayacağına hükmetmiştir.<sup>466</sup> Benzer şekilde, Amerikan Hukuku'nda da *McLaren v. Microsoft Corporation* davasında şirket bilgisayarlarından gönderilen e-postaların şirketin mülkiyetinde olduğuna dayanılarak mahremiyet konusunda bir beklentinin olmayacağı ve işverenin bu konudaki meşru menfaatinin

<sup>461</sup> AYM, Başvuru No: 2016/13010, T.17.09.2020 kararı. Anayasa Mahkemesi Kararlar Bankası. (E.T.:15.01.2022); **LİMONCUOĞLU**, 2022, s.114.

<sup>462</sup> **CIOCCHETTI**, 2001, s.7.; **YAMAN**, 2020, s.3541.

<sup>463</sup> **SEVİMLİ**, 2013, s.246.; AYM, AİHM'in ortaya koyduğu bilgilendirme kriterine kararlarında yer vermekte, işverenin e-posta izlemesi yapacağı hususunda işçiyi bilgilendirmediği takdirde işçinin özel hayatın gizliliği bakımından makul bir beklenti taşıyacağını ifade etmiştir.; **CIOCCHETTI**, 2001, s7-.8.

<sup>464</sup> **GABEL**, Joan TA /**MANSFIELD**, Nancy R.:The Information Revolution And Its Impact On The Employment Relationship: An Analysis Of The Cyberspace Workplace”, American Business Law Journal, C.40, S.2, 2002, s.320

<sup>465</sup> **CIOCCHETTI**, 2001, s.8; **YAMAN**, 2020, s.3541.

<sup>466</sup> **ÜSTÜN/GÜNAL**, 2020, s.68.

daha ağır basacağı ifade edilmiştir.<sup>467</sup> Ancak iş yaşamının işçinin özel yaşamının kapsamında ele alınması neticesinde, işçinin evindeki kadar olmasa da işyerinde makul mahremiyet beklentisine sahip olduğuna ilişkin görüşler ve yargı içtihatları doğrultusunda bu yaklaşımı kabul etmek mümkün olmayacaktır.

İşçinin e-postalarının izlenmesi, yalnızca işçi açısından değil, e-posta ile iletişim ağında yer alan üçüncü kişiler bakımından da olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Sözgelimi, işverenin işçinin e-posta kullanımının izlenmesi sonucunda üçüncü bir kişinin resmine yahut adına ulaşılması, kişilerin özel hayatlarının makul olmayan bir aleniye kavuşturulmasına sebebiyet vermektedir.<sup>468</sup>

Bütün kişisel verilerin işlenmesinde olduğu gibi işçinin açık rızası veya diğer hukuka uygunluk sebeplerinden birinin bulunması halinde söz konusu izleme hukuka uygun olarak gerçekleştirilebilir. Ayrıca ölçülülük ilkesi uyarınca, izlemenin yapıldığı amaçla sınırlı, bağlantılı ve ölçülü kalınmalıdır.

#### 3.4.4.3.Telefon

Telefon, iki veya daha fazla kişinin birbirlerini görmeden fakat seslerini duyarak iletişim kurdukları bir araçtan mesaj kontrolü olan, kitap ve gazete okunan, sosyal

<sup>467</sup> ÜSTÜN/GÜNAL, 2020, s.68; NORD, G. Daryl/ MCCUBBINS, Tipton F./NORD, Jeretta Horn: E-Monitoring in the Workplace: Privacy, Legislation, and Surveillance Software, Communications of the ACM, C.49, S.8, 2006, s. 76.; İlgili Karar için bkz. Case of Bill McLaren Jr. v. Microsoft Corporation, [https://cyber.harvard.edu/privacy/McLaren\\_v\\_Microsoft.htm](https://cyber.harvard.edu/privacy/McLaren_v_Microsoft.htm) (E.T.: 16.04.2022); Bu anlamda, Burke Technologies'nin (1990) dahil olduğu bir dava da biraz kafa karıştırıcı olarak görülmüştür. İşyerinde kurumsal e-posta sistemi kullanan firma, olası izlemelere karşı herhangi bir bildirim veya izleme politikası oluşturmamıştır. Şirket yöneticisinin, işvereni işçilerden Neil Lore'nin e-posta sistemini sık kullandığı noktasında bilgilendirmesi üzerine, söz konusu işçinin e-posta hesabına erişim sağlanmış, Lore ile başka bir işçi olan Laurie Restuccia arasında işverene ve işverenin gizli ilişkisi bulunduğu diğer bir işçiye referansta bulunan takma isimlerle gönderilmiş e-postalara erişilmiştir. İşçilerin çok sık e-mail kullanmaları sebebiyle iş sözleşmeleri sona erdirilmiş ancak işçiler bunun onların makul mahremiyet beklentilerine aykırı olduğunu iddia etmişlerdir. Bu anlamda, işçiler e-postalarının hukuka aykırı olduğunu iddia etse de mahkeme aynı fikirde değildir ancak kafa karıştırıcı olan husus ise, işveren işçilerin gizliliklerinin ihlal edildiğine ilişkin iddialarının reddedilmesini talep ettiğinde, işçilerin e-posta hesapları bakımından makul mahremiyet beklentisinin olup olmadığı meselesine ilişkin sorunların bulunduğu ifade ederek bu talebi reddetmiştir. Davanın ilerleyen süreçlerine ilişkin bilgi olmaması, uyuşmazlığın mahkeme dışı yollarda çözüldüğüne ilişkin yüksek bir kanaat oluşturmuştur. Ancak mahkemenin işverenin işçilerin gizlilik ihlaline ilişkin taleplerinin reddedilmesi talebinin reddedilmesi önemli bir husus olarak görülmektedir. Bkz. SMITH/ TABAK: Monitoring Employee Emails: Is There Any Room For Privacy?, Academy of Management Perspectives, s.36.

<sup>468</sup> YAMAN, 2020, s.3541.

medya, e-posta takibi yapan ve her an internete girilen, alışveriş ve daha birçok şeyi yapabildiğimiz bir araç haline gelmiştir. İş hayatında da hemen hemen her işyerinde işveren ve işçiler telefonda faydalanmakta, hatta işverenler tarafından işçilere telefon tahsis edilmektedir. İşverenler işçilerin telefonlarını izleme yoluna da sıklıkla başvurabilmektedir. İşverenin işçilerin kişisel telefon kullanımını tamamen yasaklaması veya işe girişlerde bu telefonların toplatılmasına ilişkin müdahalenin orantısız olacağı ifade edilebilecektir. Ancak işverenin yönetim hakkının bir sonucu olarak işyerinde sabit iş telefonu ve iş cep telefonu kullanılmasına karar verme yetkisinin olduğu kabul edilebilecektir. İşveren tarafından işçiye tahsis edilen telefon yalnızca iş amaçlı kullanılabilir gibi özel amaçlı kullanılmasına da işveren tarafından izin verilebilmektedir. Bu durumda kişisel telefon kullanımının yasaklanması söz konusu olabilecektir. Ancak işveren yalnızca telefonun iş amaçlı kullanılacağını ifade ediyorsa bu durumda işçilerin kişisel telefonlarının kullanımına da izin vermelidir.<sup>469</sup>

İş yeri telefonunun yalnızca iş amaçlı kullanılmasına izin verildiği durumlarda işveren buna dayanarak doğrudan telefon görüşmelerini dinleme ve kayıt altına alma hakkına sahip değildir. Aksi takdirde telefon görüşmesi yapan işçinin haberleşmenin gizliliği hakkı açıkça ihlal edilmiş olacaktır.<sup>470</sup> Yargıtay bir kararında, kimsenin telefon görüşmelerinin dinlenemeyeceğini, telefon görüşmelerinin kişilerin özel yaşam alanı ile ilişkili olduğunu ve o sebeple bu görüşmelerin dinlenmesi özel yaşamın gizliliğine saldırı niteliği taşıyacağını ifade etmiştir.<sup>471</sup> Fakat işveren tarafından tahsis edilen bu telefonlarda işverenin mülkiyet hakkı bulunması nedeniyle, işçinin telefonu işin amacına uygun şekilde kullanıp kullanmadığının izlemesi hususunda işverenin meşru menfaatinin olduğu kabul edilebilecektir. Ancak bu izlemenin işçinin telefon

<sup>469</sup> ÜSTÜN/GÜNAL, 2020, s.69.

<sup>470</sup> ZAFER, Hamide: Özel Hayatın ve Hayatın Gizli Alanının Ceza Hukuku ile Korunması, Beta Yayıncılık, 1.Baskı, İstanbul, 2010, S.81; SEVÜK YOKUŞ, Haberleşmenin gizliliği ihlal suçu. DÜHFD, 12(15-17-18-19), 2007, s.197.; Yargıtay da iş amaçlı kullanılan telefon ile yapılan telefon görüşmelerinin gizli bir şekilde dinlenmesi ve kayıt altına alınmasının hukuka aykırı olduğuna karar vermiştir. Karar için bkz. YHGK, E.2007/4-98, K. 2007/100 T. 07.03.2007 Legalbank Elektronik Hukuk Bankası. (E.T.: 09.05.2022)

<sup>471</sup> Yargıtay 4. Hukuk Dairesi, E. 2000/6487, K. 2000/9467 T. 31.11.2001.Kararı. Legalbank Elektronik Hukuk Bankası. (E.T.: 09.05.2022)

görüşmelerinin bağlantı bilgileri ile sınırlı olması gereklidir.<sup>472</sup> Bu kapsamda işveren yalnızca işçinin yaptığı telefon görüşmelerinin zaman, süre, görüşülen numara vb. bağlantı bilgileri bakımında inceleyebilecektir.<sup>473</sup>

Telefon görüşmelerinin içeriğine ilişkin bir denetimin yapılması TCK m.103 kapsamında “haberleşmenin gizliliğinin ihlali” suçunu oluşturacaktır.<sup>474</sup> Öte yandan, bazı hallerde işçinin iş amaçlı yapılan telefon görüşmelerinin dinlenilmesi ve kayıt alınması zorunlu hale gelebilir. Örneğin, işin ifası için telefon kullanımının gerekli olduğu çağrı merkezlerinde, çalışanların yaptıkları görüşmelerin içerikleri de denetlenebilecektir. Zira bu işyerlerinde yapılan işlemin ispatı, sunulan hizmetin kalitesi bakımından telefon görüşmelerinin dinlenmesi ve kayıt altına alınması önem arz etmektedir. Fakat bu durumda dahi, görüşmelerin kaydedileceği ve konuşmaların dinleneceği konusunda işçinin önceden bilgilendirilmiş olması gereklidir. AİHM, içtihatlarında iş amaçlı kullanılan telefonların özel hayat kapsamında değerlendirilebilmesi için işçide makul mahremiyet beklentisinin bulunması gerektiğini ifade etmektedir. Başka bir deyişle, işçinin iletişiminin izleneceğine ilişkin bilgilendirilmemiş olması gerekmektedir.<sup>475</sup>

Son zamanlarda telefonla ilgili izlemelerde en çok karşımıza çıkan sorun, işçilerin *whatsapp* gibi iletişim uygulamalarındaki izleme faaliyetinden kaynaklanmaktadır. Bu uygulama kullanımındaki kolaylık nedeniyle iş hayatının da bir parçası haline gelmiş ancak *whatsapp* üzerinden yapılan yazışmalardan elden edilen verilerin fesih sebebi olarak değerlendirildiği sık sık karşımıza çıkmaktadır. Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, işçilerin *whatsapp* kullanımına ilişkin vermiş olduğu bir kararda, *whatsapp*'ın kendi içinde korunan ve 3. kişilere kapalı bir konumda olduğunu, işçilerin buradaki

---

<sup>472</sup> GÜRSEL, 2017, s.401.

<sup>473</sup> SEVİMLİ, 2013, s.102.

<sup>474</sup> ÖZDEMİR, 2010, s. 242.

<sup>475</sup> AİHM, Halford kararında, başvurucunun işyerinde dinleneceğine ilişkin uyarıda bulunulmadığı, bu yönüyle telefon görüşmelerinin izleneceğine dair “makul bir beklenti”sinin bulunduğu gerekçesiyle AİHS m. 8/1’in ihlâl edildiğine hükmetmiştir. Karara erişim için bkz. 36.sayfadaki 146 no’lu dipnot.



iletişimlerinin gizlilik içeren kişisel veri niteliğinde olduğun, nasıl elde edildiği belli olmayan bu yazışmalara dayanılarak iş akdinin işveren tarafından feshi haksız olduğuna hükmetmiştir.<sup>476</sup> Nitekim AYM’ de bir kararında, benzer şekilde işçinin *whatsapp* yazışmalarının izlenmesinin özel hayatının ve haberleşmesinin gizliliğinin korunması konusundaki makul beklentisine açıkça aykırı olduğunu belirterek içeriklerin iş akdinin feshine dayanak yapılmasını işçinin özel hayatının gizliliğini ihlali olduğuna karar vermiştir.<sup>477</sup> Yine AYM’nin 21/09/2022 yeni tarihli kararında, mesajlaşma programlarının kişisel olarak kullanılabileceği gözetildiğinde bir başkasına ait cep telefonunun denetlenmesi ve mesajlarının ele geçirilmesinin işçinin makul beklentisine aykırı olacağı ifade edilmiş, ihlal kararı verilmiştir.<sup>478</sup>

#### 3.4.4.4. Sosyal Medya Hesaplarının İzlenmesi

Sosyal medya, tek yönlü bilgi akışı yerine çok taraflı katılımın mümkün olduğu internet tabanlı uygulamaların tümünü ifade eder.<sup>479</sup> Basılı gazete, radyo ve televizyon gibi geleneksel medyadan farklı olarak çok sayıda kimseye ulaşmayı hedefler. En yaygın kullanılan sosyal medya siteleri, Twitter, Instagram, Facebook, Youtube olarak sayılabilir. Günümüz teknolojisinin internetle birlikte sosyal medyayı sadece bilgisayarda değil, cep telefonlarında da ulaşılabilir kılması, çalışma saatlerinde sosyal medya kullanımını bir sorun haline getirmiştir. Bu anlamda işvereni rahatsız eden iki tip sosyal medya kullanımı mevcuttur. Birincisi işçinin uygunsuz nitelikteki paylaşımları veya işten kaytarması; ikinci olarak da işletmesi ile ilişki kurulmasını istemediği paylaşımlardır.<sup>480</sup> Ancak iş ilişkisi henüz kurulmamış iken dahi iş başvurusu sürecinde adayların sosyal medya hesaplarının kontrol edildiği durumlar yaşanmaktadır.

<sup>476</sup> Yargıtay 9HD, 2018/10718 E. 2019/559 K. Kararı. Legalbank Elektronik Bilgi Bankası. (E.T: 13.10.2022)

<sup>477</sup> AYM Samet Ayyıldız Başvurusu, Başvuru Numarası: 2018/34548 Karar Tarihi: 28/12/2021, Anayasa Mahkemesi Karar Bilgi Bankası. (E.T: 13.10.2022)

<sup>478</sup> AYM Fırat Gerçek Başvurusu: Başvuru Numarası: 2019/25604 Karar tarihi. 21/09/2022 Anayasa Mahkemesi Karar Bilgi Bankası. E.T: 13.10.2022)

<sup>479</sup> YAMAKOĞLU, 2021, s.10.

<sup>480</sup> ÇELİK, Yeşim: Özel Hayatın Gizliliğinin Yansıması Olarak Kişisel Verilerin Korunması ve Bu Bağlamda Unutulma Hakkı, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, 2017, 32: S.90

İşverenler işçinin sosyal medya hesaplarını incelemek suretiyle işyerinde sosyal medya kullanıp kullanmadığını tespit etme yoluna gidebilmektedir. İşçi sosyal medya kullanımını işveren tarafından sağlanan araçlarla olması halinde izleme mümkündür ancak işçinin kendisine ait araçlarla gerçekleştirmesi halinde, bu araçlar işçinin kişisel eşyası niteliğinde olduğundan bu araçlar üzerinden doğrudan bir izleme faaliyeti gerçekleştirmesi mümkün olmayacaktır. Bu anlamda işçi mesai saatlerinde paylaşım yaptıysa ve işveren işçinin bu sosyal medya ağının bir parçası veya işçinin paylaşımı herkese açıksa bu belirlemeyi yapmak kolaylaşacaktır. Bu durumda işverenin işçinin sosyal medya hesaplarını incelemesi özel hayatın gizliliği veya mahremiyet ilkelerine aykırılık oluşturmayacaktır.<sup>481</sup> KVKK m.5/2-d’de, işçinin kişisel verilerinin alenileştirmesi halinde açık rızası olmasa bile bu verilerin işlenebileceği ifade edilmektedir. Bu çerçevede işçi zaten paylaşımlarının görülebileceği bilincinde olacaktır. Bu açıdan sosyal medya paylaşımlarının “bilginin kamuya duyurulması” olarak kabul edilebileceği ifade edilmektedir.<sup>482</sup> Bu izlemede işçinin sosyal medya kullanımının makul düzeyde kalmadığı ve işgörme edimine aykırılık teşkil ettiği tespit edilirse sözleşmenin haklı ya da geçerli feshi gündeme gelebilecektir.<sup>483</sup> Ancak işçinin işyerinde çalışma saatleri içerisinde sosyal medya hesaplarının kullanması noktasında izin verilip verilmediği de önem arz eden bir durumdur.<sup>484</sup> Eğer çalışma saatlerinde kullanıma izin verilmişse işverenin bu anlamda yapacağı izleme daha da sınırlı olacaktır.

İşçinin sosyal medya hesapları üçüncü kişilere kapalıysa işverenin sosyal medya hesaplarını izlemesi ve denetlemesi hukuka uygun olmayacaktır. Zira korumalı, başka bir deyişle ziyaretçiler bakımından kısıtlanmış olan sosyal medya hesaplarında

---

<sup>481</sup> ÇELİK, 2017, s.113.

<sup>482</sup> GÜRSEL, 2017, s.247.

<sup>483</sup> ÇELİK, 2017, s.113.

<sup>484</sup> Microsoft, işçilerin işyerinde sosyal medya hesaplarını kullanımına izin vermektedir. Diğer şirketlerin sosyal medya kullanım politikalarına ilişkin örnekler için bkz. <https://www.fastcompany.com/1670530/more-social-media-policies-la-times-harvard-law-microsoft-and> (E.T.: 10.11.2022)

paylaşılan her şey kişinin özel hayatının bir parçasıdır<sup>485</sup> ve bu işverenin gizli izlemeler yapması anlamına gelecektir. Ancak işverenin yapmış olduğu diğer izleme yollarıyla örneğin e-postalarının denetimi ile işçinin çalışma saatinin büyük bir bölümü sosyal medyada geçirdiğine, sadakat ve özen yükümlülüğüne aykırı paylaşımlar yaptığına ilişkin bir bilgi edinirse bu hukuka aykırılık teşkil etmeyecek ve bu bilgiler kullanabilecektir.<sup>486</sup> Fakat işveren, kural olarak yalnızca sosyal medya kullanımı nedenine dayanarak haklı fesih hakkı kazanmayacaktır. ILO'nun bu konudaki genel ilkelerinde ve kişisel veri hukukumuzun kaynağını oluşturan Avrupa ülkelerinin hukuklarında da işçilerin performanslarının yalnızca elektronik izleme yolu ile elde edilen verilere dayanılarak belirlenemeyeceği ve yalnızca bu sebebe dayanarak işçiyi etkileyecek kararlar verilemeyeceği ancak, bu durum işçilerin de katılımı ile belirlenmiş olan işyeri kurallarına aykırılık oluşmuşsa geçerli neden teşkil edebileceği ifade edilmiştir. Ancak Yargıtay'ın bu konuda aksi kararları mevcuttur.<sup>487</sup>

İşçinin işyeri dışında yaptığı sosyal medya paylaşımları kural olarak işverenin müdahale hakkı kapsamında değildir ancak eğer işletmenin çıkarlarına zarar vermesi veya olumsuz etkilemesi söz konusu olacaksa burada işverenin yönetim hakkının işyeri sınırlarına çıkabildiği ifade edilmektedir.<sup>488</sup>

#### 3.4.4.5. Elektronik İletişimin İzlenmesinde İş Amaçlı Kullanım-Özel Amaçlı Kullanım Ayrımı

İşyerinde bilgisayar, internet ve e-posta kullanımının izlenmesinin hukuka uygunluğunda öncelikle işçinin kullanmakta olduğu bilgisayarı ve internet bağlantısını özel amaçlı kullanıp kullanamayacağının tespiti önem arz eder. İşçinin işyeri iletişim

<sup>485</sup> ERDOĞAN, 2014, s.95.

<sup>486</sup> ÇELİK, 2017, s.113.

<sup>487</sup> Yargıtay bir kararında, işçinin işyeri bilgisayarını çalışma saatleri içinde internet alışveriş ve oyun sitelerine sık girmek sureti ile özel amaçlı kullanması ve bu süre zarfında zamanını iş görme edimine harcamaması işverenin sözleşmeye devam etmesinin beklenmez bir hale sebebiyet vereceğini ve bunun haklı nedenle fesih sebebi olacağını ifade etmiştir. Karar için bkz. Y9HD. E.2008/36305, K.2009/1239 04.05.2009 Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

<sup>488</sup> KARAAHMETOĞLU, Atanur: İşçinin Kişisel İnternet Kullanımının İş İlişkisi ve İşverenin Kişilik Haklarına Etkisi, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 5(9), s.89.

araçlarını kullanabilmesine ilişkin hakları, işverenin bu araçların kullanımını izleme ve denetleme faaliyetinin sınırlarını oluşturur.<sup>489</sup>

İşle ilgili görevlerin yerine getirilmesine ilişkin işyeri iletişim araçlarının her kullanımı karine olarak iş amaçlı kullanım sayılmaktadır.<sup>490</sup> Bu şekilde kullanımda işçinin kullanırken taşıdığı niyet önem taşır ve somut durumda kullanımın amaca uygunluğu dikkate alınmaz.<sup>491</sup> Örneğin, işçinin iş esnasında istemeden başka bir internet sayfasına girmiş olması bunun iş amaçlı kullanım olduğu gerçeğini değiştirmeyecektir. İşçinin iş amaçlı kullanımı dışındaki tüm diğer kullanımları kural olarak özel amaçlı kullanım olarak kabul edilir. Özel amaçlı kullanımda kullanım amacı iş ile ilişkili olmadığı gibi işten de kaynaklanmamaktadır. Ancak bazı hallerde işçinin işle ilgili özel durumlarda bilgisayar, internet ve e-postayı özel amaçlı kullanımı işten kaynaklanan kullanım olarak kabul edilebilecektir.<sup>492</sup> İşçinin kullandığı bilgisayarı öğrenme amaçlı internet sayfalarında gezinmesi veya fazla mesaiye kalacağını kurumsal e-posta aracılığıyla ailesine bildirmesi gibi kullanımlar yine iş ile ilgili olarak kabul edilir.

İşverenin yönetim hakkı kapsamında işyerindeki araçların özel amaçlı kullanımına ait sınırlama getirip getirememesi noktasında farklı görüşler ileri sürülse de<sup>493</sup> yönetim hakkına dayanarak işin nasıl yürütüleceğine ilişkin kurallar belirleme ve işyeri düzeni ile güvenliğine ilişkin tek taraflı kurallar koyabilme yetkisine sahip olduğunu ifade edebiliriz. Fakat işveren yönetim hakkını kullanırken emredici kanun hükümlerine, dürüstlük kurallarına, işçiyi gözetme borcu ilkesine uygun davranmalı ve işçinin kişilik haklarının korunması ilkesi sınırları içerisinde kalmalıdır. Nitekim, TBK m.399'da işverenin, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabileceği, onlara özel talimatlar verebileceği onlara özel talimat

---

<sup>489</sup> **YİĞİT**, 2022, s.98

<sup>490</sup> **YİĞİT**, 2022, s.98

<sup>491</sup> **OKUR**, Zeki: İşyerinde İşçiden Bilgisayar ve İnternet'e Özel Amaçlı Kullanımın İş İlişkisine Etkisi, Kamu-İş; C:8, S: 2/2005, s.53

<sup>492</sup> **YİĞİT**, 2022, s.98

<sup>493</sup> **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Yeliz: İnsan kaynakları süreçlerinde kişisel verilerin korunması, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na Uyumluluk Süreci, 2 Nisan 2019, 2019, s.373

verebileceği, işçilerinde buna dürüstlük kuralına uygun olduğu ölçüde uymak zorunda olduğu düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre, işveren işyerinde bilgisayar, internet ve e-posta kullanımında özel amaçlı kullanımı yasaklayabilme imkanına sahip olacak; böyle bir yasak söz konusu ise işçi de buna uymak zorunda olacaktır.<sup>494</sup>

İşveren özel amaçlı kullanıma dair açık bir serbesti ya da yasak öngörmemiş olabilir. Bu durumda işçi kural olarak işyerinde bulunan internet, bilgisayar ve e-posta sistemlerini çalışma saatleri içerisinde ve dışında özel amaçlı şekilde kullanamamakta ancak özel bir durumun varlığı mevzu bahisse özel amaçlı kullanımı da söz konusu olabilmektedir. Nitekim, Yargıtay işçinin özel amaçlı kullanımları için işverenin açık ya da örtülü izninin olması gerektiği görüşündedir.<sup>495</sup> Ancak özel amaçlı kullanıma dair bir düzenleme öngörülmemişse de işverence yapılacak izlemeler konusunda işçilerin önceden bilgilendirilmesi gereklidir. Anayasa Mahkemesi, işçinin e-posta kayıtlarının incelendiği ve bu kayıtlara dayanarak iş sözleşmesinin feshedildiği ve işverence kurumsal e-posta adreslerinin her zaman denetlenebileceğinin ileri sürüldüğü bir olayda, e-posta hesabı üzerinden yapılan iletişimin denetlenebileceğine ve iletişim araçlarının kullanım koşullarına ilişkin olarak önceden tam ve açık bir bilgilendirme yapılmadığı hâllerde temel hak ve özgürlüklerinin işyerinde de korunacağı yönündeki haklı beklentiyle çalışan kişinin kurumsal e-posta üzerinden kişisel yazışmalar yapabileceğinin işveren tarafından da öngörülebilecek bir durum olduğu vurgulanmış; bilgilendirmeye dayanmadan yapılan izlemenin ve orantısız bir şekilde tüm içeriklere erişmenin de işçinin temel hak ve özgürlüklerini ihlal ettiğine karar vermiştir.<sup>496</sup> Köln Eyalet İş Mahkemesi'nin vermiş olduğu bir kararda, işyerindeki bilgisayarların özel amaçlar için kullanılmayacağına yönelik açık bir hüküm bulunmuyorsa ve kurumsal e-

<sup>494</sup> ÖZDİLEK, 2005, s..4.; OKUR, 2006, s.5

<sup>495</sup> Yargıtay 9. HD, E. 2008/5836, K. 2009/29779, T. 03.11.2008. Legalbank Elektronik Hukuk Bankası. (E.T:21.08.2022)

<sup>496</sup> Kararın tamamı için bkz. AYM E.Ü. Başvurusu. Başvuru No: 2016/13010, 17/9/2020, §. Anayasa Mahkemesi Kararlar Bilgi Bankası. (E.T:22.08.2022)

posta adresi özel amaçlı olarak kullanılmış ise, buna dayanarak iş akdinin iptarda bulunulmadan feshedilemeyeceği belirtilmiştir.<sup>497</sup>

Elektronik iletişimin izlenmesi bakımından işverenlerin yasal düzenlemeleri de gözeterek kullanım politikaları oluşturması gerektiği ileri sürülmektedir. Bu politikaların, işyerinde bu iletişim araçlarının kişisel olarak kullanılıp kullanılmayacağına, bu araçların kullanılması ile ortaya çıkana verilerin nasıl saklanacağı veya imha edileceğine ilişkin detaylı bilgiler içermesi gerekliliği ifade edilmektedir.<sup>498</sup> Eğer işverenler açık ve net bir şekilde kullanım politikaları belirler ve bunları yaygınlaştırırlarsa, işçilerin bu alandaki suistimalleri ile ilgili riskleri de önemli ölçüde azaltabileceklerdir. Politikalar sadece açık ve net olmakla kalmamalı, aynı zamanda tüm işçiler, bu politikayı ve bu politikanın ihlal edilmesinin sonuçlarını anlayacak şekilde bilgilendirilmelidir.<sup>499</sup>

#### 3.4.4.5.1 İşverenin Özel Amaçlı Kullanımı Yasaklamış Olması

İşveren açık bir şekilde işyerinde çalışma saatlerinde internet ve e-posta ağının özel amaçlı kullanımını veya sosyal medya hesaplarının kullanımını yasaklamış olabilir. Bir görüşe göre, yönetim hakkına dayanarak özel kullanımın tamamen yasaklanması mümkündür. Bu durumda işçi çalışma saatlerinde olduğu gibi eğer dinlenme saatlerinde de benzer bir yasak getirilirse bu araçları özel amaçlı kullanamaz. Nitekim, Yargıtay vermiş olduğu bir kararda, işçinin ihtarına rağmen çalışma saatleri içinde internete girerek bahis oynamaya devam etmesinin iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden olabileceğini belirtmiştir.<sup>500</sup> Ancak kullanımlar yasaklanırken işçiden sadakat borcu kapsamında bu yasağa uymasını beklenebilir olmasına dikkat edilmelidir. Söz gelimi satış elamanı olarak çalışan bir işçiden müşterilerle ilgilenmesi gerektiği zaman diliminde, işyeri

<sup>497</sup> Köln Eyalet İş Mahkemesi, 15.12.2003, 2 Sa 816/03., Karar naklen alınmıştır. bkz.: **MANAV**, 2015, s.128.

<sup>498</sup> **FRIEDMAN/ REED**, 2007, s.36

<sup>499</sup> **CORRY**, David J./ **NUTZ**, Kim E.: Employee E-mail and Internet Use: Canadian Legal Issues, Journal of Labour Research, C.24, S.2, 2003, s.254.

<sup>500</sup> Yargıtay 9.HD E.2006/19150, K.2006/26792 K.T.10.10.2006. Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, (E.T:21.08.2022)

telefonundan kendisine ulaşılabiliriyorsa cep telefonunu kullanmaması istenebilecek ve sadakat borcu kapsamında işçinin buna uyması beklenebilecektir.<sup>501</sup>

İnternet ve e-posta kullanımının tamamen yasaklanmasının kabul edilebilir olmadığını öğretide tartışan yazarlar bulunmaktadır. Bu görüşe göre, teorik anlamda tamamen yasaklanabileceği kabul edilse de uygulamada bunun gerçek anlamda karşılığını bulmak mümkün görünmemektedir.<sup>502</sup> Bunun yerine işçinin işverene ait bu araçların kişisel kullanımında makul ve kabul edilebilir kullanım sınırını aşıp aşmadığı tespit edilmelidir. Söz gelimi işveren, işçilerin internet üzerinde belli başlı siteleri ziyaret etmelerini yasaklayabilir. Bu erişim engeli uygulaması ile beraber, işçinin interneti özel amaçlarla kullanmasının süre bakımından da kısıtlanabileceği öğretide kabul edilmektedir.<sup>503</sup> Bu şekilde genel bir uygulamanın getirilmesi işçinin kişilik hakkı ve temel hak ve hürriyetlerinin korunması açısından daha isabetli bir yol olarak kabul edilebilecektir.<sup>504</sup>

İş yerinde bilgisayar, internet veya sosyal medya kullanımının yasaklanmasındansa internet kullanımı için işyeri iç yönetmeliği niteliğinde özel kurallar belirlenerek, örneğin zaman sınırlaması getirilerek yalnızca dinlenme saatlerinde kullanılabilmesine ilişkin, işçilerin internet kullanım haklarının makul biçimde tesis edilmesi uyumsuzlukları önlemede daha yerinde bir uygulama olacaktır.<sup>505</sup> Ancak bu kuralların belirlenmesi sürecine işçilerin aktif biçimde katılmaları da önem arz etmektedir. Nitekim, BM İnternet Yönetim Forumunda oluşturulan İnternet Hak ve İlkeleri Koalisyonunun kabul ettiği “İnternette İnsan Hakları ve İlkeleri Şartı” 14.maddesi’nde, çalışanların internet bağlantısı olan her yerde internet erişim hakkına sahip olduğu vurgulanmış, işyerinde internet kullanımı hakkında herhangi bir kısıtlama olduğunda,

---

<sup>501</sup> SEVİMLİ, 2013, s.196.

<sup>502</sup> CNIL’in 2002 tarihli raporunda, iletişim ve bilgi çağında bilgisayarın ve internetin özel amaçlı kullanımının tamamen yasaklanmasının gerçekçi olmadığı ifade edilmiştir. Bkz. UNCULAR, 2020, s.1684

<sup>503</sup> YAMAN, 2020, s.3547

<sup>504</sup> ADINIR, 2019, s.147

<sup>505</sup> ADINIR, 2019, s.147

bu durumun çalışan veya organizasyon ilkelerinde açıkça belirtilmesi gerektiği ifade edilmiştir.<sup>506</sup>

İşveren tarafından özel amaçlı kullanımı yasaklanmışsa artık işçinin bu araçları kullanırken makul bir özel hayat beklentisinin olmayacağı varsayılır. Bu durumda işverenin bu içeriklere doğrudan ulaşmada meşru bir menfaati olacağından kontrol yetkisi olacaktır. Söz gelimi, işin yürütülmesi için kullanılan e-postaların özel amaçlı kullanımın yasaklandığı durumlarda çalışanın gönderdiği e-postanın karine olarak iş e-postası olarak sayılacağı, işveren bu durumda her e-postayı bilgi alma hakkı kapsamında izleyebileceği, hatta bunların fiziki ortamda dahi çıktısını alıp, okuyabileceği ifade edilmektedir.<sup>507</sup> E-posta kullanımı özel amaçlı kullanım için yasaklandığı takdirde işçinin e-postasının özel nitelikli olduğuna ilişkin savunması dikkate alınmayacaktır. Ancak bu şekilde bir yasağın varlığından hatta işverenin e-postaları izleyeceği ve kontrol edebileceğinden işçi haberdar edilmelidir. Anayasa Mahkemesi, *Ömür Kara v. Onursal Özbek* başvurusunda, başvuruçular özel hayatlarının gizliliği ve haberleşme hürriyetleri yok sayılarak kişisel e-posta hesaplarının incelendiğini ve bu şekilde elde edilen yazışmaların içeriklerine dayanarak evlilik dışı ilişki yaşadıkları şeklindeki varsayım ile iş sözleşmelerinin feshedildiğini iddia etmişler ve işe iade talepli davalar açmışlardır. Ancak karara konu olayda işverenin şirket kaynaklarının, bilgisayarların, kurumsal e-posta hesaplarının kişisel amaçlar doğrultusunda kullanımının kesin şekilde yasaklanmış olduğu, gerektiğinde yazışmaların ve iletişim kayıtlarının takip edilebileceği ve incelenebileceği hususunda başvuruçulara gerekli uyarılar ve bilgilendirmeler yapılmış olduğu görülmüştür. Bu nedenlerle başvuruçuların kurumsal e-posta hesapları üzerinden gerçekleştirdikleri kişisel yazışmaların korunması konusunda makul bir beklenti içinde olmayacakları ifade edilmiştir.<sup>508</sup>

<sup>506</sup> Rehberin tamamı için bkz. <https://internetrightsandprinciples.org/charter/> (E.T.: 13.09.2022)

<sup>507</sup> **ÖZDEMİR**, 2010, s. 236.

<sup>508</sup> AYM, *Ömür Kara ve Onursal Özbek* Başvurusu, Başvuru No: 2013/4825, 24.03.2016 K., 10.05.2016 RG.29708; Y.9.HD., 2007/16405 E., 2007/30241 K., 15.10.2007 T. Kararı.



İşverenin kontrol yetkisi olsa da bu sınırsız, sürekli olarak değerlendirilmemeli yine ölçülülük ilkesi uyarınca ele alınmalıdır. Alman öğretisinde savunulan bir görüşe göre ise, işle ilişkili elektronik postaların kontrol edilebileceği hakkı var olsa dahi bunun sınırsız bir izleme ve gözetleme imkânı şeklinde anlaşılması gerekmektedir. İşle ilişkili elektronik postaların izlenmesi ve gözetlenmesi de ancak bir şüphe halinin varlığı söz konusu olduğu takdirde ve özel olarak belirlenmiş değil rastgele seçilmiş yazışmalara ilişkin yapılmalıdır.<sup>509</sup> Örneğin, işveren işçi adına gönderilen, gönderen tarafından “*özel*” ibaresi eklenen e-mailin içeriğini kontrol etmesi ve okuması veya epostanın içeriğinin özel hayata ait olduğu konu satırından açıkça belliyse- epostanın içeriğinin tamamının incelenmesi ölçülülük ilkesini zedeleyecek, kişilik haklarının, haberleşmenin gizliliğini ihlaline sebebiyet verecektir. Ancak istisnai halden kaynaklanan bir eylem, iş sırrının ihlali veya cinsel taciz gibi durumlarda izleme söz konusu olabilecektir.<sup>510</sup>

İşçinin işverenin sağladığı araçlarla değil de cep telefonları ile internet, sosyal medya ve e-posta kullanımının ayrıca değerlendirilmesi gerekebilir. Bu anlamda işçinin işveren tarafından sağlanmayan araçlarla bu kullanımının tamamen yasaklanması mümkün değildir.<sup>511</sup> Ancak işçi çalışma saatlerinde işgörme borcuyla yükümlü olduğundan iş görme ediminin yerine getirmemesi veya işten kaytarması nedeniyle işgörme edimini ifa edemez veya kötü ifa ederse bu yine fesih sebebi olarak değerlendirilebilecek; işveren sözleşmenin gereği gibi ifa edilmemesi nedenlerine dayanarak zararını işçiden tazmin etme yoluna gidebilecektir.<sup>512</sup>

#### 3.4.4.5.2 İşverenin Özel Amaçlı Kullanıma İzin Vermesi

İşveren yönetim hakkı dahilinde işyerindeki bilgisayar ve internetin özel amaçlı kullanımına açık ve zımni olarak izin verebilir. Kullanıma sunulan araçlar işverenin

<sup>509</sup> KARADEMİR, 2015, s.15

<sup>510</sup> ÇELİK, Kübra Deniz: Sosyal Medya Kullanımının İş Sözleşmesine Etkisi, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, Eylül 2019, s.11.

<sup>511</sup> ÇELİK, K.D, 2019, s.94.

<sup>512</sup> OKUR, 2005, s.71

mülkiyetinde olduğundan işverenin bu araçların kullanımına izin verme yetkisine de sahiptir. İzin açık olarak verilmişse bu iş sözleşmesinde bulunabileceği gibi toplu iş sözleşmesine de eklenebilir ayrıca iş yerinde ilan da edilebilir. İşverenin izni zımni ise bu işyeri uygulamasında kaynaklanabileceğinden dolayı işçinin özel amaçlı kullanımına işverenin sessiz kalması, işçilerin kullanabileceklerini bildiği halde internet ve bilgisayar bağlantısını sağlaması gibi durumlar işverenin iznini işyeri uygulaması haline getirecektir. Yargıtay eski tarihli bir kararında, işverenin 6 ay boyunca internetin özel amaçlı kullanımına ses çıkarmamasını, zımni izin olarak kabul etmiştir.<sup>513</sup> Adana Bölge Adliye Mahkemesi'nin kararına konu olan bir olayda, işveren işçinin iş amaçlı olarak tahsis edilen telefonu sürekli kişisel görüşmeleri için kullanması sebebiyle ödediği yüklü faturaları ödemesinden dolayı zarara uğradığını iddia etmiş ve tazminat talebinde bulunmuştur. Mahkeme, işverenin işyeri telefonunun kişisel görüşmeler için kullanılmaması yönünde bir talimatının olmadığına ve bu hususta işçinin uyarılmadığına; işçinin görev yaptığı yaklaşık 4 yıllık süre boyunca yapmış olduğu telefon görüşmelerine ilişkin fatura bedellerinin herhangi bir itiraz olmadan ödendiğine dikkat çekmiş ve işverenin işçinin yapmış olduğu telefon görüşmelerine zımnen rıza gösterdiğini kabul etmiştir.<sup>514</sup> Ancak zımni veya açık bir şekilde özel amaçlı kullanıma izin verilmesi, sınırsız bir anlam taşımayacaktır. İşçi, işgörme ve özen borcunun gereği olarak işini yerine getirmekle yükümlüdür.

Öğretide internetin özel amaçla kullanımına izin verilmiş olması, işveren için makul olmayan ölçüde bir masrafa sebep olursa veya işletme için bir tehlike oluşturursa bunun işçinin işgörme ve sadakat borcu bakımından bir ihlale sebebiyet vereceği ifade edilmektedir. Ayrıca internetin özel amaçla kullanımına izin verilmiş olması, her türlü kullanımın meşru sayılacağı anlamına gelmez. Şayet özel bir kararlaştırma söz konusu değilse, internet kullanımlarının veya indirilebilecek verilerin bilgisayar kapasitesiyle uyumlu olması veya internet faturasına ekstra bir yük getirmemesi gereklidir.<sup>515</sup> Ancak

<sup>513</sup> **YİĞİT**, 2022, s.103; Y.9.HD., E.2007/27583, K.2008/5294, T.17.03.2008. Legalbank Elektronik Hukuk Bankası. (E.T.: 10.11.2022)

<sup>514</sup> Adana Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi, E. 2018/3316 E., K.2020/156 K. 16.01.2020 tarihli kararı, Lexpera Hukuk Sistemi. (E.T.: 05.01.2023)

<sup>515</sup> **KARADEMİR**, 2015, s.15

işverenin özel amaçlı internet kullanıma izin vermesi, internetin kullanılmadığı bir işyerinde işverene internet sağlama borcu yüklemeyecektir.<sup>516</sup>

Yargıtay eski tarihli kararlarında, bilgisayar ve e-postaların denetimi konusunda fazla ayrıntıya girmemiş ve özel amaçlı kullanımın yasak olmadığı hallerde de işverenin her zaman denetleme yetkisi bulunduğunu ifade etmiştir.<sup>517</sup> Fakat, işverenin özel amaçlı kullanma izni verdiği hallerde de işverenin izleme yetkisi sınırlı olmalıdır. İşveren, bu araçlar işçilerce özel amaçlı da kullanılabilmesi için örneğin, iş yeri bilgisayarı içerisinde yer alan işçiye ait dosyaların açılmamasına özen göstermeli,<sup>518</sup> e-posta içeriklerini kontrol etmemeli, sadece özel kullanımlara ilişkin sınırlı müsaade bir söz konusu ise belirlenen sınırlamalara uyulup uyulmadığının denetimini yapabilecektir. Yahut kullanım belli saat aralığı için sınırlı ise e-postanın içeriğine dahil olmayan dışsal bilgileri izleyerek çalışma süresini denetleyebilecektir. AB 95/46/EC sayılı Direktifinin 7.maddesinde, işverenin özel amaçlı kullanıma izin vermesi halinde e-postaları incelemenin sınırlı durumlarda söz konusu olabileceğini, yalnızca cezai bir soruşturma veya e-posta aracılığıyla bulaşan bir virüsün araştırılması gibi bir amaçla incelenebileceği kabul edilmektedir.<sup>519</sup>

Özel nitelikli yazışmaların içeriklerinin ve gönderici-alıcı bilgilerinin izlenmesi de her halükârda işçinin kişilik hakkının ihlâlüne sebebiyet verecektir.<sup>520</sup> Bu noktada çıkabilecek hukuki ihtilafları azaltması amacıyla işçiye kişisel kullanım ve iş için farklı mail hesaplarının kullanımının sağlanması önerilmektedir.<sup>521</sup> Bu bakımdan işverenin

---

<sup>516</sup> **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, 2019, s.373

<sup>517</sup> Yargıtay 9 HD. E. 2009/447, K. 2010/37516, T. 13.12.2010, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/3, s.30

<sup>518</sup> **OKUR**, 2013, s. 168.

<sup>519</sup> **EU Working Party**: Article 29 Working Party, Working Document on the Surveillance of Electronic Communications in the Workplace, WP 55, 29 Mayıs 2002, s.21, d.n. 23.

<sup>520</sup> **OKUR**, 2013, s. 173-175.

<sup>521</sup> **ŞAHİN**, 2019, s.88

yönetim hakkı kapsamında işçinin iş ile ilgili göndereceği e-postalarda işvereni bilgi (cc) kısmına eklemesi yönünde talimat verebileceği de ifade edilmektedir.<sup>522</sup>

Uluslararası içtihatlarda da işçilerin özel amaçlı elektronik iletişimlerine belli seviyede izin verildiği kararlar mevcuttur. Örneğin, Fransa Veri Koruma Otoritesi olan CNIL, 05.02.2002 tarihli raporunda işçilerin iletişim araçlarını üretkenliklerini etkilemeyecek ve işlerini aksatmayacak derecede makul bir seviyede özel amaçlı olarak kullanabileceklerini ifade etmiştir.<sup>523</sup> Yargıtay 9. Hukuk dairesi bir kararında whatsapp sistemine ilişkin, sistemin kendi içinde korunan ve 3.kişilere kapalı konumda olan bir sistem olduğu, iş akışını bozmadığı sürece işçilerin grup kurarak iletişim de olabilecekleri ve işçilerinin burada iletişimlerinin kişisel veri olarak korunması gerektiğini ifade etmiştir.<sup>524</sup> Zira işverenin de bu şekilde küçük ama gerçekçi miktarda kişisel kullanıma izin vermesi halinde işçilerin kullanım politikalarına daha uyumlu yaklaşım sergileyecekleri de ifade edilmektedir.<sup>525</sup>

İşverenin işçisine verdiği özel amaçlı kullanım izni de sınırsız bir nitelik taşımamakta ve bir sınırı bulunmaktadır. İlk olarak bir işçi çalışma saatlerinde sürekli olarak kişisel kullanımlar gerçekleştirilmeli, ara dinlenmeleri esnasında bu kullanımlarını yapması uygun olacaktır. Ayrıca, işçinin işyerindeki tüm elektronik iletişim araçlarına erişimi mümkün olsa dahi yalnızca kendine tahsis edilmiş olan araçları kullanmalıdır. Böylelikle örneğin bir şirket bilgisayarına internet aracılığıyla gelen virüs ve casus yazılımların diğer bilgisayarlara bulaşma tehlikesinin önüne geçilebilecektir.<sup>526</sup>

---

<sup>522</sup> **ADINIR**, 2019, s.151.

<sup>523</sup> **GÜRSEL**, 2017, s.387.

<sup>524</sup> Yargıtay 9. HD. E.2018/10718, K.2019/559, T.10.01.2019, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası. (E.T.: 15.01.2022).

<sup>525</sup> **ROGERS**, Amy: You Got Mail But Your Employer Does Too: Electronic Communication and Privacy In The 21 St Century Workplace, Journal of Technology and Law and Policy,5, 2000, s.6

<sup>526</sup> **KARA**, İlker: Türkiye’de Zararlı Yazılımlarla Mücadelenin Uygulama ve Hukuki Boyutunun Değerlendirilmesi. Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi, s.52, 2015, s.88.

İşçinin internet kullanımına ilişkin bir sınırlama yapılmamış olması bu kullanımların asıl olarak iş amaçlı kullanım olması sebebiyle özen ve sadakat yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacaktır. Yargıtay da iş amacı dışında kullanımların belirlenmesinde çalışma süresinde tüm telefon, internet ve sosyal medya sitelerinden gönderilen mesajların dosya kapsamında incelenerek iş amaçlı olup olmadığı tespit edilerek sadakat borcuna aykırılık teşkil edip etmediğinin değerlendirilmesi gerektiğini kabul etmektedir.<sup>527</sup>

İşverenin bilgisayar ve internetin özel amaçlı kullanımına ilişkin verdiği açık ve zımni rızayı her zaman geri almasının mümkün olduğu ifade edilmektedir.<sup>528</sup> Ancak bu iznin geri alınması somut olayın özelliklerine bakılarak çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılabilecek nitelikte olursa, İş Kanunu m.22 kapsamında bu değişikliğin işçiye yazılı olarak bildirilmesi ve işçiden bu değişikliğin kabulünün beklenmesi gerekecektir.

#### 3.4.4.5.3.Sanal Kaytarma

Sanal kaytarma genel olarak iş amaçlı kullanım için sunulmuş internet ve bilgisayarın kişisel ve özel amaçlarla kullanılması olarak ifade edilmektedir.<sup>529</sup> İşyerinde makul ölçüleri aşacak özel amaçlı internet kullanımı, işçilerin çalışma verimini düşürmelerine sebebiyet vermektedir.<sup>530</sup> Özel amaçlı kullanım, çalışma süresi içinde makul bir düzeyde olsa da çalışma süresi içinde dağılımı işin akışını engelleyecek düzeyde olabilir. Bu şekilde kullanımların işçinin işe olan yoğunlaşmasını olumsuz yönde etkileyeceği bir gerçektir. Hatta işçinin bu kullanımları, performans ve verim düşüklüğüne yol açıyorsa veya iş görme edimini yerine getirmesini zorlaştırıyorsa geçerli bir fesih sebebi teşkil edebilecektir.

İşK'nun geçerli feshi düzenlendiği 18. maddesinin gerekçesinde, iş akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak ve uyarılara rağmen işini eksik kötü veya

<sup>527</sup> ÇELİK, K.D, 2019, s.95.

<sup>528</sup> ÇELİK, K.D, 2019, s.96.

<sup>529</sup> ÖRÜCÜ, Edip/YILDIZ, Harun: "İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma, Ege Akademik Bakış,C.14, S.1,2014, s.99

<sup>530</sup> BAYRAM, Fuat: İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma-Cyberloafing). Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 20(1), 2014, s.165.

yetersiz olarak yerine getirmek geçerli neden örnekleri arasında sayılmıştır. Fakat sanal kaytarma, işyerinde özel amaçlı internet kullanımına ilişkin açık bir işveren talimatına rağmen gerçekleştirilmiş ise de doğrudan haklı fesih sebebi olarak değerlendirilebilecektir. İş sözleşmesi niteliği gereği, sürekli borç doğuran ve işçinin iş görme borcunu bir zaman dilimi içinde sürekli olarak ifa ettiği bir sözleşme türüdür. Bu nedenle sözleşmeyi sona erdirecek haklı bir sebep iş sözleşmesinin devamını çekilmez hale getirmelidir.<sup>531</sup> Bu nedenle yalnızca sanal kaytarmanın tespiti haklı nedenle fesih yapmak için yeterli olmayacaktır. Fakat işçinin açık işveren talimatına rağmen özel amaçlı internet kullanımı yapması aynı zamanda sadakat borcuna aykırılık taşıyorsa, bu durum haklı fesih sebebinin gerçekleşmesi için yeterli olacak ve bu davranıştan dolayı işverenin zarara uğraması beklenmeyecektir.<sup>532</sup>

### **3.5. ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİNDE İŞÇİLERİN İZLENMESİ**

#### **3.5.1. Genel Olarak**

Ekonominin dijitalleşmesi, iş ilişkilerinin tarafları olan işçi ve işveren kavramlarının da yeniden yorumlanmasını gerektirmektedir. Emeğin dijitalleşmesi ve giderek gayri maddi bir hal almasına rağmen, dijital emek, emeğin bütününden ayrı veya soyutlanacak bir faaliyet alanı değildir.<sup>533</sup> Klasik çalışma modellerinde, iş ilişkisi içerisindeki işçi ve işveren rolleri keskin bir biçimde birbirinden ayrılrsa da ekonomik ihtiyaçlar ve teknolojik gelişmeler diğer birçok hususu etkilediği gibi iş hukukunun temel kavramlarını da yakından etkilemiş, bu kavramlar arasındaki sınırların belirsizleşmesine sebebiyet vermiştir.<sup>534</sup> Bu çerçevede, iş yürütümü esnasında işin niteliğinden dolayı işveren tarafından sıklıkla elektronik yöntemlerle izlenen uzaktan(tele) çalışma ve platform çalışanlarını incelemekte fayda vardır.

---

<sup>531</sup> BAYRAM, 2014, s.168

<sup>532</sup> BAYRAM, 2014, s.168

<sup>533</sup> ÖZPARLAK, 2021, s.80

<sup>534</sup> DOĞAN, Sevil: “Uber” Platformu Çalışanlarının Hukuki Statülerine İlişkin Yaklaşımlar, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S.2, Ekim,2022, s.2

### 3.5.3. Uzaktan Çalışmada Elektronik Yöntemlerle İzleme

#### 3.5.3.1. Uzaktan Çalışma veya Tele Çalışma Kavramları

Esnek istihdam modellerinin ve dijital üretimin çalışma hayatına dâhil olması ile de beraber çalışma hayatında pek çok değişiklik meydana gelmiştir. Klasik çalışma modellerinde işin işyerinde yapılması esası geçerli iken, evde çalışma, tele çalışma gibi sürekli değişim içinde olan atipik çalışma olarak adlandırılan çalışma biçimlerinde işin, işyeri dışında hemen her yerde yapılması mümkün hale gelmiştir. İşverenlerin bu çalışma biçimlerine yönelmesinde birçok sebep olsa da başlıca nedenlerinden biri ekonomik kriz dönemlerindeki mali güçlükler, çok yakın bir zamanda yaşamış olduğumuz pandemi süreci ve en önemlisi de iletişim teknolojisi ve enformatik dönüşümün bu çalışma modellerini daha kullanışlı ve kolay hale getirmesi olarak gösterilmektedir. Bu çalışma modellerindeki temel amaç bir nevi istihdamın iş hukuku kapsamı dışına çıkarılması olarak kabul edilmektedir.

“Uzaktan çalışma” ve “evden çalışma”, yeni teknolojilerin iş ilişkilerini bireyselleştirmesiyle ortaya çıkmış, iş hukukunun belirli, belirsiz, tam süreli gibi tipik çalışma modellerinden ayrılan çalışma modelleri olarak kabul edilmektedir. Ev evden çalışma ile tele çalışma şeklinde görülen, uzaktan çalışma ile ilgili yasal hükümler ilk kez 2016 yılında 6517 sayılı Kanun ile İş Kanununun 14.maddesinde yapılan değişiklik ile getirilmiş, iki çalışma modeli uzaktan çalışma adı altında birleştirilmiştir.<sup>535</sup> 10 Mart 2021 yılında yürürlüğe giren Uzaktan Çalışma Yönetmeliği ile de uzaktan çalışmanın usul ve esasları ayrıca düzenlenmiştir. TBK m.461’de, evde hizmet sözleşmesi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde tek başına veya aile bireyleri beraber görmeyi ücret karşılığında üstlendiği sözleşme olarak tanımlanmıştır.<sup>536</sup> Tele çalışma ise, işin bir kısmının veya tamamının işyerinin merkezinden uzak bir yerde bilişim teknolojileri kullanılmak suretiyle yerine getirildiği çalışma modelini ifade etmektedir. Bu yönüyle tele çalışma aslında evden çalışmanın bir türü olarak değerlendiriliyor olsa,

<sup>535</sup> GÜVEN/ AYDIN, 2020, s.123.

<sup>536</sup> İşyerinde çalışan işçinin ara sıra evden çalışmaya evden çalışma niteliği kazandırmayacaktır. bkz. ERAFŞAR, Rabia Büşra: Türk İş Hukukunda Evden Çalışma, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, (1), 2022, s. 279-317.

evden çalışmadan farklı olarak tele çalışmada iletişim teknolojilerinden birinin kullanımını zorunludur.

4857 sayılı Kanununun 14.maddesi de tele çalışma modelini, işçinin işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında üstlendiği işgörme borcunu, evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirdiği iş ilişkisi olarak tanımlanmış, bu iş ilişkisinin yazılı olarak kurulması gerektiği de ifade edilmiştir.<sup>537</sup> Tele çalışmanın, mekân, teknoloji ve organizasyon şeklinde üç unsurdan meydana geldiğini ifade etmek mümkündür.<sup>538</sup> Bu çalışma modelinde, işçi iletişim teknolojileri sayesinde işverenle iletişimde bulunarak iş organizasyonuna dahil olmakta; bu nedenle işveren de teknolojik iletişim araçları sayesinde işçiyi izleyebilme, denetleyebilme, emir ve talimat verme imkanına sahip olmaktadır.

Öğretide baskın görüşe göre, uzaktan çalışanlar da İş Kanunu hükümlerinden faydalanıp bu kanun kapsamında öngörülen borçlarla yükümlü olacaklardır. Kanunda boşluk bulunan hallerde de genel esaslar çerçevesinde bu ilişkilere TBK'nun evde hizmet sözleşmesi ilişkin hükümleri, burada da hüküm yoksa TBK'nun genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulama alanı bulacaktır. İş Kanunu hükümleri ile TBK hükümleri arasında farklı düzenleme bulunduğu hallerde ise hem sonraki hüküm hem de özel hüküm olması nedeniyle TBK'da yer alan hükmün uygulama alanı bulması gerektiği ifade edilmektedir.<sup>539</sup>

### 3.5.3.2.Uzaktan Çalışan İşçilerin İzlenmesi

Uzaktan çalışma modellerinde, klasik anlamdaki bağımlılık unsurunun zayıfladığı, gelişen ve değişen şartlara uyarlandığı ifade edilmektedir. Hukukumuz bakımında iş ilişkilerinde kabul edilen hukuki bağımlılığın azaldığına dair görüşler bulunsa da

<sup>537</sup> 2002 tarihli Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Sözleşmesi, tele çalışmayı, iş ilişkisi veya iş sözleşmesinde işverence önerildiği gibi normal yolla da yapılabilecek bir işin, bilişim teknolojileri kullanılarak uzak bir yerde yapılması veya organize edilmesi şeklinde düzenlemektedir. **GÜVEN/AYDIN**, 2020, s.126

<sup>538</sup> **GÜVEN/AYDIN**, 2020, s.125.

<sup>539</sup> **DULAY YANGIN, Dilek:** 6175 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.36, 2016, s.160.



öğretide ağırlıklı olarak hukuki bağımlılığın varlığı için işin işyerinde görülmesinin zorunlu olmadığı yönündedir.<sup>540</sup> Nitekim işverenler, işyerine ait kurumsal e-posta adresi de dahil olmak üzere telefonla mesajlaşma suretiyle de işçiler üzerinde denetim yetkisini uzaktan çalışma modellerinde de kullanabilmektedir.<sup>541</sup>

Uzaktan çalışan işçi de işgörme borcunun gereği olarak sözleşmeden doğan iş görme ediminin yerine getirmekle yükümlüdür. Bunun bir sonucu olarak TBK md.417 uyarınca, işveren işçiyi gözetme borcu gereği kendisinden beklenebilecek, her türlü iş sağlığı ve güvenliği önlemini almak ve işe bağlı olarak ortaya çıkması mümkün olan tehlikelerden işçiyi korumak ile yükümlüdür.<sup>542</sup> Keza 6331 sayılı İSGK'da da işverenin yükümlülüğü genel bir çerçevede çalışanların sağlık ve güvenliği sağlamak olarak ifade edilmiştir. Uzaktan çalışmada veya tele çalışmada işin klasik anlamda fiziki işyeri dışında görülüyor olması işvereni iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğünden kurtarmayacaktır. Sadece sorumluluğun kapsamını belirlenmesi bakımından işçinin uzaktan veya tele çalışıyor olması önem arz edecektir.<sup>543</sup> Örneğin, Örneğin Ekranlı Araçlarla Çalışmada Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Yönetmeliği'nin 6. maddesi, işveren, işçiye ekranlı araçlarla çalışmalarda riskler ve bu risklerin en aza indirgenmesi için yapılması gerekenler noktasında eğitim verme gerekliliği düzenlenmiştir. Söz konusu şartlar ilişkin gerekli hususlar yerine getirildiğinde evden çalışmada işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almış olduğu kabul edilebilecektir.<sup>544</sup>

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alması noktasında, işin görüldüğü yerin genellikle işçinin yaşamını sürdürdüğü ev olması, işçilerin özel hayatına müdahale düzeyinde bir izleme ve denetim faaliyeti gerçekleştirilmesine yol açmaktadır. Öğretide de ifade edildiği üzere, sözleşme ile öncesinde rıza alınmış olsa dahi işverenler bu

<sup>540</sup> ERAFŞAR, 2022, s.289-290

<sup>541</sup> SÜZEK, 2022, s. 30-33

<sup>542</sup> DULAY YANGIN, 2016, s.162.

<sup>543</sup> CİVAN, Orhan Ersun: İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma), Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2010, 563.

<sup>544</sup> BAYCIK/ DOĞAN/ YANGIN/ YAY, 2021, s.1693.

izleme ve denetim faaliyetini işçinin özel hayatına ve kişilik haklarına aşırı bir müdahale düzeyi taşıyacak şekilde yapmamalı, her izleme ve denetim faaliyetinden önce de dürüstlük kuralına uygun olarak işçiyi bilgilendirmelidir.<sup>545</sup> Özellikle Covid-19 zorunlu karantina sebebiyle yapılan uzaktan çalışmalarda aşırı saldırgan uygulamalarla işçilerin kişisel alanına sürekli müdahale edildiği görülmüştür. Örneğin uzaktan çalışmalarda sıklıkla kullanılan video ile izleme uygulamalarının karşısında, Avrupa Konseyi konuya açıklık getirerek Covid-19 döneminde işçinin evden çalışırken evinin video ile izlenemeyeceğine dikkat çekmiştir.<sup>546</sup>

*Eurofound*'un tele çalışmadaki artışa ilişkin yaptığı araştırma raporunda, farklı ülkelerde çalışanlar üzerinde yapılan anketlerde, işverenler tarafından izlemeye ilişkin farklı oranlar ortaya çıkmıştır. Örneğin, İspanya'da genç işçilerin kıdemlileri tarafından telefonla veya online toplantılar aracılığıyla düzenli olarak izlendiği ifade edilmektedir. Finlandiya'da yapılan anketlerde işçilerin %3'ü ekranları veya klavyeleri ile izlenirken, %24'ü işverenin yalnızca şirketin bilişim sistemine girdikleri zamanlar ile çalışma saatlerinin kontrol edildiğini ifade etmiştir. Yine İspanya'da 451 uzaktan çalışana yapılan bir ankette, çalışanların %64'ü, işverenlerin uzaktan çalışma yönetim mekanizmaları yüklediği ve işçileri bu sistemler aracılığıyla çeşitli performans ölçütleri ile izlediklerini ifade etmişlerdir.<sup>547</sup> ILO, bu konuya ilişkin olarak pandemi döneminde işverenlerin işçilere bireysel ihtiyaçlarına göre kendi iş programlarını yönetme esnekliği sunmaları ve dinlenme sürelerinin etkin hale getirilmesi gerektiğine ilişkin görüşler bildirmiştir.<sup>548</sup>

Uzaktan çalışmalarda veya tele çalışmalarda, işverenler yalnızca online çalışmalarda değil, sürekli bağlantı gerektirmeyen off-line çalışmalarda da bilgisayarın kullanım süresini ve çalışılan süreyi hesaplayan yazılım ve donanım sistemlerinin kullanılması

<sup>545</sup> KARADEMİR, 2015, s.8

<sup>546</sup> ERAFŞAR, 2022, s.295.

<sup>547</sup> Eurofound Research Report: "The Rise In Telework: Impact On Working Conditions And Regulations", s.30-31

<sup>548</sup> BAYCIK/ DOĞAN/ YANGIN/ YAY, 2021, s.1704.

mümkündür.<sup>549</sup> Bu nedenle işverenlerin işçilerin çalışma sürelerini takip etmek, işin düzenini sağlamak amacıyla işçilerin sürekli online olmasını beklediklerini veya çalışırken kameralarını açık tutmaları gerektiğini ileri sürmeleri doğru olmayacaktır. Bu şekilde bir izlemede işverenin meşru bir menfaatinin olduğundan bahsedilemeyecektir.<sup>550</sup> İşverenlerin bu noktada gereklilik, orantılılık ve hesap verebilirlik ilkelerini de dikkate alarak işçilerin haklarına yönelik riskleri en aza indirecek şekilde izleme sistemleri düzenlemelidir.<sup>551</sup>

İşveren işçiye işin görülmesi için zaruri olan teknolojik imkanlarını kullanımı için temin etmişse ve özel amaçla kullanıma ilişkin bir düzenleme yoksa işçinin çalışma saatleri içerisinde bu imkanların yalnızca iş amaçlı kullanılabilmesi kabul edilmeli ve bunların çalışma saatleri içerisinde özel amaçlı kullanımı iş akdinin ihlali olarak sayılmalıdır. Ancak özel amaçla kullanıma izin verildiği takdirde genel esaslar çerçevesinde değerlendirilmelidir. İşçinin kendisine ait araçları ise, kullanımının tamamen yasaklanamayacağı, özellikle de işçinin kendi çalışma saatlerini belirlemesi durumunda bunun özel hayatın gizliliğini ihlal edecek aşırı bir uygulama olacağı da ifade edilmektedir.<sup>552</sup>

İşgörmeye ediminin gerçekleştirildiği yerin çoğunlukla işçinin yaşadığı ev olması, çalışma süreleri, dinlenme süreleri ve özel yaşam ayırımını ortadan kaldırmakta, bu kavramların sıklıkla iç içe geçmesine yol açmaktadır.<sup>553</sup> Bu durum, işçinin çalışma sürelerinin neredeyse dinlenme sürelerini ortadan kaldıracak bir düzeye ulaşmasına sebebiyet vermektedir. Bu noktada çalışmanın bir sonraki kısmında açıklayacak olduğumuz “bağlantıyı koparma hakkı” veya “ulaşılama hakkı”nın değerlendirilmesi gerekecektir.

---

<sup>549</sup> CİVAN, 2010, s.12.

<sup>550</sup> **EU Commission Article 29 Data Protection Working Party:** Opinion 2/2017 on data processing at work, 17/EN WP 249.

<sup>551</sup> BAYCIK/ DOĞAN/ YANGIN/ YAY, 2021, s.161.

<sup>552</sup> KARADEMİR, 2015, s.8

<sup>553</sup> DULAY YANGIN, 2016, s.161.

### 3.5.2. Platform Çalışmalarında Elektronik veya Algoritmik Yöntemlerle İzleme

#### 3.5.2.1. Platform Çalışması ve Dijital İş Platformları

İnternet platformları, platform ekonomisini yaratmış ve bu çalışma ilişkileri çalışan hak ve yükümlülükleri açısından birçok hukuki uyumsuzluk ve araştırma alanlarının ortaya çıkmasına sebebiyet vermiştir. Platform çalışması, emeğin dijital platformlar aracılığıyla talep edildiği ve dijital uygulamalar ile sunulduğu bir çalışma biçimi olarak ifade edilmektedir.<sup>554</sup> Başka bir tanıma göre, talep üzerine ekonomi, eşler arası ekonomi, paylaşım ekonomisi, gig ekonomi, işbirlikçi ekonomi şeklinde de ifade edilen platform ekonomisi, faaliyetlerin, genellikle özel kişiler tarafından sağlanan mal ve hizmetlerin geçici kullanımı amacıyla, açık bir pazar yeri oluşturan platformlar tarafından kolaylaştırıldığı iş modeli biçimi olarak tanımlanmıştır.<sup>555</sup> Platform çalışmaları, Veena Dubal tarafından dijital iş platformları aracılığıyla gerçekleştirilen, çalışanların dijital araçlarla takip edilmesi ile elde edilen verilerin yapay zeka algoritmaları ile değerlendirilmesi ile ortaya çıkan sonuçlara iş ilişkisinin yönetildiği bir çalışma biçimi olarak nitelendirilmiştir.<sup>556</sup>

Platform ekonomisi içinde yer alan platformlar alışveriş platformlarından, sosyal medya platformlarına, iletişim platformlarına kadar çok geniş bir yelpazede karşımıza çıkmaktadır. Dijital iş platformları da bu platformlar içerisinde yer alan modellerden biridir.<sup>557</sup> Dijital çalışma platformları, belirli işlerin yapılmasına yönelik işlemleri algoritmik olarak düzenleyen dijital ağlar olarak tanımlanmaktadır.<sup>558</sup> Platform çalışma, çevrimiçi bir platform aracılığıyla gün bazlı, yarı-bağımlı, evde veya kalabalık

<sup>554</sup> ÖZPARLAK, 2021, s.84.

<sup>555</sup> YILMAZ, Hazal Tolu: Platform Çalışanlarının Algoritmik Yönetiminde İtibar Profillerinin Yeri ve Büyük Veri, Gelişen Teknolojiler Ve Hukuk II: Büyük Veri, On iki levha Yayıncılık, 2021 Aralık, s.128; Avrupa Komisyonu da platform ekonomisini, faaliyetlerin, genellikle özel kişiler tarafından kolaylaştırıldığı iş modeli biçiminde tanımlanmıştır.

<sup>556</sup> ÖZPARLAK, 2021, s.41.

<sup>557</sup> YILMAZ, 2021, s.128

<sup>558</sup> KOVANCI, Yasemin Ari: Platform Çalışma Bağlamında Ortaya Çıkan Sorunlara Yönelik Sendikalar ve Platform Çalışanlarının Girişimleri, Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (Busbed), 10(20), 2020, s.330.

çalışmalar şeklinde, çalışma yaşamında tipik olmayan pek çok sözleşme ilişkileri ile yerine getirilmektedir. Çevrimiçi uygulamalar aracılığıyla çocuk bakımı, ulaşım hizmetleri, ev hizmetleri, organizasyon işleri gibi kadar pek çok sektörde bu platformlara ulaşılabilir. <sup>559</sup> Çok farklı şekillerde karşımıza çıkmış olsalar da ortak özellik, dijital sistemler, çoğunlukla akıllı telefonlar ve çevrimiçi platformlar üzerindeki uygulamalar tarafından kolaylaştırılan, işgücü arz ve talebini anında eşleştiren iş modelidir. <sup>560</sup>

Her gün işveren tarafından belirlenen çalışma saatlerinde işverene ait işyerine giderek işgörüme edimini yerine getiren bir kimsenin işverene bağımlılığı konusunda tartışma yoktur ancak dijitalleşmenin ve ekonomik değişimlerin etkisiyle artık işyeri kavramı terkedilerek işin yapıldığı yerin önem kazanması, bağımlılık unsurunun yeniden yorumlanması gereğini ortaya koymuştur. Bu şekilde işyeri sınırlarının belirsizleşmesi, işçi ile bağımsız çalışanlar arasında değerlendirilen bu çalışma modelinin yaygınlaşması iş hukukunun kapsamı açısından birçok hususun tartışılmasına da yol açmıştır. <sup>561</sup>

Dijital iş platformları, iş görülme biçimine göre web tabanlı (internet temelli çevrimiçi) ve konum tabanlı platformlar şeklinde ikili bir ayrıma tabi tutulabilir. Web tabanlı iş platformlarında, herhangi bir mekâna bağlı olmaksızın yapılan bir iş söz konusudur. Bu çalışma biçiminde de mikro ve makro işlerin yapıldığı platformlar ayrıca incelenmektedir. Mikro işlerin yapıldığı dijital iş platformlarında, bilgisayarların tam olarak yapamadığı ve insan zekasına ihtiyaç duyulan mikro nitelikte işler çalışanlar tarafından yerine getirilirken, makro çalışma modellerinde görece olarak daha nitelikli ve teknik işler yerine getirilmektedir. <sup>562</sup> ILO tarafından düzenlenen raporda, çeviri, yasal, mali ve patent hizmetleri, tasarım ve yazılım geliştirme, veri analiz sorunlarını çözme gibi işler makro işler; görüntü yorumlama, içeriği toplama, videoyu yazıya dökme gibi işler mikro işlere örnek olarak sayılmıştır. Diğer taraftan konum tabanlı iş

<sup>559</sup> DOĞAN, 2022, s.2; KOVANCI, 2020, s.330

<sup>560</sup> YILMAZ, 2021, s.128

<sup>561</sup> DOĞAN, 2022, s.2

<sup>562</sup> YILMAZ, 2021, s.130.

platformlarında görevler ise belirtilen fiziksel konumda bizzat çalışan tarafından<sup>563</sup> ve talep üzerine yapılmakta olup temizlik, çocuk bakımı, ulaşım hizmetleri bu kapsamda örnek verilebilecektir.<sup>564</sup>

Dijital çalışma platformları, platformların ya çalışanlara doğrudan iş verici olarak bulunduğu ya da işin verilmesine aracılık eden olarak bu ilişkide yer aldığı iki farklı çalışma biçiminde karşımıza çıkmaktadır. Doğrudan iş verme halinde çalışanlar “ücretli çalışan olarak adlandırılırken diğerinde serbest çalışan veya bağımsız yüklenici olarak sınıflandırılmaktadır.<sup>565</sup> Platform sağlayıcılar, genellikle kendilerini sadece platform müşterisi ve platform çalışanları arasında iş aracı olarak nitelendirmekte ve bu nedenle iş görenlerin esasında bağımsız çalıştığını iddia etmektedirler. Bunun sonucu olarak da sosyal güvence, ekonomik güvence ve iş sağlığı güvenliği ile vergilendirme ve sigorta bakımından platformun değil, çalışanın kendisinin sorumlu olduğunu ifade etmektedirler.<sup>566</sup> Buna dayanak olarak da çalışanlar üzerinde kontrol sahibi olmadıklarını zira çalışanların seçme özgürlüklerinin bulunduğunu, örneğin isterlerse akıllı telefon uygulamaları aracılığıyla aldıkları iş tekliflerini reddetmekte özgür olduklarını savunmaktadırlar. Ancak platform ekonomisinin çalışanlara belli ölçüde özerklik sağladığı gerçeğinin bu nedenle abartılması çalışanların pratikte günlük çalışma tarzlarına uygun düşmeyecektir. Zira dijital platformlar, çalışanlara birtakım kurallar dayatmakta ve kilit konularda karar alma hakkını kendinde tutmaktadır.<sup>567</sup> Çalışanlar da şirketler tarafından düzenlenen kurallara uyum sağlamak ve bu kurallara aykırılık teşkil ettikleri veya uyum sağlamadıkları takdirde iş ilişkisinin sona ermesi ile karşılaşabilmektedirler. Bu noktada, platform şirketlerinin çalışanların karar alma özgürlüğünü büyük ölçüde ortadan kaldırdığını ifade etmek güç olmayacaktır. Klasik

<sup>563</sup> **ILO:** Ana Rapor 2021, Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm: Çalışma Yaşamının Dönüşümünde Dijital Çalışma Platformlarının Rolü.s.1 (E.T:19.09.2022)

<sup>564</sup> **YILMAZ,** 2021, s.131; *Uber, Lyft, Cabify, Scoty, Getir,* bu çalışmalara örnek olarak sayılan uygulamalar arasındadır. Bkz. **YILMAZ,** 2021, s.131.

<sup>565</sup> **ILO:** Ana Rapor 2021,s.2

<sup>566</sup> **BOYACI,** Nil Belgin: Dijital Emek Platformları ve Sendikalar, Anadolu Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2020, s. 43

<sup>567</sup> **KIRVEN,** Alex: Whose Gig Is It Anyway: Technological Change, Workplace Control And Supervision, And Workers' Rights In The Gig Economy, U. Colo. L. Rev., 2018, 89: s. 281.

bağımlılık ilişkisi tanımının bu çalışanlar bakımından işlevsiz kalması sebebiyle uygulamada platform çalışanlarının hukuki statüsünün işçi olup olmadığı tartışmalı bir konu haline gelmiş, buna dayanarak birtakım testler ve ek ölçütler düzenlenmiştir.<sup>568</sup> Yeni mahkeme kararlarıyla<sup>569</sup> da birlikte devam eden tartışmalarda pek çok ulusal mahkemenin taraflar arasındaki sözleşmelerde iş ilişkisinin varlığını kabul etmekte olduğu görülmektedir. Ancak bu noktada küresel anlamda bir kabul henüz söz konusu değildir.<sup>570</sup>

### 3.5.2.2. Dijital Platform Çalışanlarının İzlenmesi

Dağıtılmış halde olan iş gücünü planlamak ve düzenlemek için platform şirketleri işçilerin verilerini geniş kapsamlı bir biçimde toplamaktadır. Bu verilerin işçilerin vardiya değişiminden, çalışma geçmişine, ücretlerine, çalışma saatlerine ve çalışanların konumlara kadar birçok detaylı bilgiyi içermektedir. Amerikan öğretisinde bazı yazarlar ve araştırmacılar şirketlerin sahip olduğu bu verileri, Gelir İdaresi veya Çalışma Bakanlığı gibi kurumlarla paylaşması gerektiğini iddia etmektedirler. Zira böylece araştırmacılar ve çalışma kuruluşları bu verileri analiz ederek şirketlerin yapmış olduğu hukuka aykırılıkları tespit edebilecektir. Ancak henüz çoğu platform çalışanı işçi olarak değil de sözleşmeci olarak kabul edildikleri için çalışma ücretleri ve saatleri, ayrımcılık yasakları gibi hususlarda korunmadıkları için bu açıdan bir korunmanın sağlanması da

<sup>568</sup> DOĞAN, 2022, s.7; ÇİĞDEM, Serpil: Endüstri 4.0 ve Dijital Emek Platformlarının İnsana Yakışır İş Bağlamında Değerlendirilmesi, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences(No. 77, pp. 157-199), 2019, s.193.

<sup>569</sup> DOĞAN, 2022, s.9.

<sup>570</sup> ÖZPARLAK, 2021, s.75; İsviçre Federal Mahkemesi 30 Mayıs 2022 tarihinde karara konu olan 4 uber sürücüsünün işçi olarak çıktığına karar vermiştir. Sürücülerin işçi olarak kabul edilmelerinin gerekçesi olarak da uber tarafından yolculuk ücretinin tek taraflı belirlenmesi, sürücülere talimatlar verilmesi, işin Uber tarafından organize edilmesi, GPS takibi yapılması ,kullanıcı şikayetlerine bağlı olarak sürücü hesaplarının Uber tarafından kapatılması olarak sıralanmıştır. <https://www.swissinfo.ch/eng/top-swiss-court-confirms-uber-status-as-an-employer/47647194>, (E.T: 01.08.2022) ;Birleşik Krallık Supreme Court(Temyiz Mahkemesi) 19.02.2021 tarihinde uber tarafından yolculuk ücretinin tek taraflı belirlenmesi, sürücülere talimatlar verilmesi, işin Uber tarafından organize edilmesi, GPS takibi yapılması, uberin tek taraflı sözleşme şartlarını değiştirmesi gibi gerekçelerle Uber sürücülerinin işçi statüsünde olduklarına karar verdi. <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-employment-judgment-20161028-2.pdf> (E.T: 01.08.2022)

talep edilebilir bulunmamaktadır. Fakat yine de Amerika’da birçok belediyede Lyft ve Uber gibi taşıma ağı şirketleri için bilgi paylaşımı gerekliliği öngörülmüştür.<sup>571</sup>

Platform çalışmalarda, klasik çalışma modellerinde olduğu gibi çalışanların fiziksel olarak izlenmesi ve denetlenmesi mümkün olmadığından, bu çalışma modellerinde sistemi oluşturan algoritma ve mekanizmalara dayanan “algoritmik kontrol” sistemi ile izleme ve denetleme faaliyetleri yapılabilmektedir. Algoritmik kontrol, müşteri memnuniyetine dayalı geri bildirim ve derecelendirme mekanizmaları ile ölçülen bir sistem olarak adlandırılabilir. Diğer bir ifadeyle, dijital platformlar, doğrudan denetim ve kontrol sağlayamadığından, söz konusu sistemleri kullanmaktadırlar.<sup>572</sup>

İşçi ister çevrimiçi(online) ister çevrimdışı olsun, çalışanların performans ve çalışma süreleri izlenmektedir. İzlemenin özellikle tehlikeli özelliği, çalışanların, yalnızca platform şirketleri tarafından değil, platformu kullanan müşteriler tarafından izlenebilmesidir. Örneğin, Uber veya Deliveroo gibi platformlarda, bir çalışanın platforma giriş yaptığı andan bağlantısının kesildiği ana kadar, yapmış olduğu faaliyetler detaylı bir şekilde incelenebilmektedir.<sup>573</sup> İşin niteliği itibariyle bu çalışanların algoritmik izlemelere maruz kalması normaldir ancak söz konusu sistemlerin çalışanların tüm kişisel haklarını ve özel hayat mahremiyetini bu denli tehlikeye atması söz konusu olmamalıdır. Yapay zekâ teknolojisinin de gelişmesiyle birlikte dijital çalışma platformlarının da çalışma alanı genişleyecek, bu çalışma biçiminde yer alacak insan sayısı da buna paralel olarak artacak ve bu anlamda bu çalışanların veri güvenliği, kişilik hakları ve özel hayat mahremiyetlerinin önemi daha da artacaktır. Bu noktada öncelikle bu çalışanların hukuki statüsünün belirlenmesi, çalışma koşullarına ilişkin güvencelerin sağlanması ve bu izleme ve denetim faaliyetlerin sınırların belirtildiği düzenlemelerin ülke mevzuatlarında yer alması gerekmektedir.

<sup>571</sup> **BOTTOMLEY**, 2020, s.7.

<sup>572</sup> **KIRVEN**, 2018, s.255; **BAYCIK**, Gaye/ **BOSNA**, Berrin/ **CİVAN**, Orhan Ersun /**YILMAZ**, Hazal Tosun: Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak: Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, (1), 2021, s.737

<sup>573</sup> **BAYCIK/ BOSNA/ CİVAN/YILMAZ**, 2021, s. 737



Dijital iş platformlarında, platformlar tarafından çalışanlar üzerinde her platformda değişen ve platformda yapılan işe göre değişen bir algoritmik kontrol uygulanmaktadır. Bu kontrol, bilgisayar yazılımları aracılığıyla, çalışan ve kullanıcılardan toplanan veriler ve bu verilere dayanan algoritmalar aracılığıyla yürütülmektedir.<sup>574</sup> Buradaki algoritmalar, esas olarak çalışanlar ile kullanıcılar arasındaki eşleştirmelerin yapılması, işin maddi değerinin belirlenmesi, çalışma saatlerinin belirlenmesi için işin görülmesi sürecinde çalışanlar ile kullanıcıların sağladığı verilerle çalışanların kredibilitelerini gösteren itibar profillerinin oluşturulması amacıyla kullanılır.<sup>575</sup> Bu verileri ve denetim araçları sayesinde çalışanların iş görme süreçlerini denetleme hatta yönetebilme imkanına sahiptirler. Örneğin, Upwork, müşterilere çalışanların iş günlüklerini inceleme imkânı sunmakta; saatlik bir iş esnasında çalışanın düzenli olarak ekran görüntüsü alma ve bu süre içinde gerçekten kesintisiz olarak çalışıp çalışmadığını denetleme imkânı vermektedir.<sup>576</sup> Diğer bir örnek olarak da Uber ise, GPS, jirosensör ve hız sensörleri ile sürücülerin yasal hız limitleri üstünde gidip gitmediğini ölçmektedir. Bu sistemlerde algoritmik yönetimin geleneksel iş ilişkisi içinde yöneticilerin yerini aldığını söylemek yanlış olmayacaktır.

15 Nisan 2017 tarihli İşbirlikçi Ekonomiye İlişkin Avrupa Gündemi Hakkında Avrupa Parlamentosu İlke Kararında, platform çalışanlarının, dijital pazar değerini oluşturan derecelendirme ve incelemelerin aktarılabilirliği ve birikimini kolaylaştırmanın, aynı zamanda veri koruma kurallarına uymanın önemini hatırlatmıştır.<sup>577</sup>

ILO, “Çalışma Yaşamının Dönüşümünde Dijital Çalışma Platformlarının Rolü” başlıklı raporunda, işi etkileyen nihai kararların insanlar tarafından alınmasını sağlamak için algoritmik yönetim, gözetim ve denetimde “*insan kumandalı*” yani insan kontrollü yaklaşım çağrısı yapmakta; çalışanlar ve işletmelere ilişkin algoritmalarda şeffaflık ve

---

<sup>574</sup> YILMAZ, 2021, s.134.

<sup>575</sup> YILMAZ, 2021, s.141.

<sup>576</sup> YILMAZ, 2021, s.146.

<sup>577</sup> YILMAZ, 2021, s.151.

hesap verebilirliğin bulunmasını sağlamayı ve platformlarda çalışanların kişisel ve iş verilerinin korunmasının hedeflendiğini ifade etmektedir.<sup>578</sup>

### 3.6. BAĞLANTIYI KOPARMA VEYA ULAŞILAMAMA HAKKI

İş ilişkisinin işçinin kişiliği ile sıkı ilişkili olması işçinin özel yaşamı ve çalışma yaşamı arasındaki sınırın belirlenmesini güçleştirmekte ve iş organizasyonu nerede başlayıp nerede bitmekte olduğunun tespitini güç hale getirmektedir. Bağımlılık ilişkisi, yalnızca işyeri ve çalışma saatleri ile sınırlı olup kural olarak işveren hukuka uygunluk sebebi bulunmadıkça işçinin kişisel yaşamına müdahale edemeyecektir. Fakat günümüz teknolojisinin gelişmesine bağlı olarak işyeri sınırları ve çalışma saatlerinin belirsizleşmesi işçilerin lehine olarak görülse de bu durum işçiyi ve özel alanını olumsuz yönde etkilemektedir.<sup>579</sup> Özellikle de işçilerin erişebilirliğini kolaylaştıran ve arttıran iletişim araçları, işçileri sürekli bir bilgi akışına ve her an ulaşılabilir olma durumuna maruz bırakmaktadır. Bunun neticesinde işçiler insan olmasından kaynaklanan ve Anayasa ile korunan dinlenme hakkını kullanamamakta; dinlenme hakkını kullanması gereken zaman diliminde işçi hala fiziken veya zihnen iş ile bağlantısını koparamamaktadır. Bilhassa uzaktan çalışmanın arttığı pandemi döneminde çalışma ortamının ev olması, iş hayatı ve özel hayatın arasındaki sınırların belirsizleşmesine yol açmaktadır. Nitekim ILO, pandemi döneminde yapılan uzaktan çalışmalar bakımından işverenlerin iş sonucuna ilişkin belirli hedefler belirleyerek işçilerin çalışma programlarını yönetme esnekliği tanımları ve dinlenme sürelerinin kullanımına özen gösterilmesi gerektiğini ifade etmektedir.<sup>580</sup> Dijitalleşmenin işçi üzerindeki bu denli olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak ve işçinin iş yaşamı ile kişisel yaşamı arasındaki sınırları ortaya koymak amacıyla yeni bir yaklaşım olarak bağlantıyı koparma hakkı veya işçinin ulaşılama hakkı şeklinde adlandırılan bir yaklaşım ortaya çıkmıştır.<sup>581</sup> Bu hak işçinin herhangi bir yaptırım kaygısı olmadan çalışma saatleri dışında işyeri veya işveren ile iletişimini kesmesi anlamına gelir. Bu hak, işçinin iş

<sup>578</sup> ILO: Ana Rapor 2021, s.10

<sup>579</sup> UGAN ÇATALKAYA,2016, s.742.

<sup>580</sup> BAYCIK/ DOĞAN/ YANGIN/ YAY, 2021, s.1704.

<sup>581</sup> BAYCIK/ DOĞAN/ YANGIN/ YAY, 2021, s.1706.

dışındaki sürelerde çalışmaya zorlanamamasını ve elektronik iletişim araçları işe sürekli olarak izlenip rahatsız edilmemesini içerir. Bu hak, çalışma süresi dışındaki süreler bakımından işçiye sürekli olarak ulaşılmamasını kapsayarak bu zaman diliminde işçinin çalışmasının önüne geçerek işçinin iş yaşam dengesinin korunmasını güvence altına almayı amaçlamaktadır.

Bağlantıyı koparma hakkı, Avrupa Parlamentosu tarafından temel insan haklarından biri olarak tanımlanmış, işverenler tarafından bu hakkın etkin bir şekilde kullanılması için gerekli önlemlerin alınması gerektiği ifade edilmiştir.<sup>582</sup> Bu hakkın her sektörde bütün çalışanlar bakımından uygulanması gerektiği ifade edilirken dijital ortamda çalışan çalışanlar bakımından ayrılmaz bir insan hakkı niteliği taşıdığına dikkat çekilmiştir.<sup>583</sup> Söz konusu hak yasal düzenlemelerde yer almasa dahi işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun gereği olarak çalışma saatleri dışında dinlenme hakkını kullandığı sürede rahatsız etmemesi, işveren vekili veya diğer bir işçi tarafından rahatsız etmesini engellemesi gerekmektedir.<sup>584</sup> Ancak bu hakkı yasal düzenlemeye kavuşturan ülkeler de mevcuttur. Örneğin, bu hak ilk kez 2017 yılında Fransız İş Kanunu'nda işçilerin çalışma saatleri haricinde iletişim araçlarının kullanımını bakımından işçinin özel hayatının güvence altına alınması gerektiği,<sup>585</sup> bu nedenle bağlantıyı kesme ve yeniden bu bağlantıyı açma hususunda bazı koşulların belirlenmesi gerektiği şeklinde hüküm altına alınmıştır.<sup>586</sup> Bu düzenlemelerle işçilerin çalışma saatleri dışında çevrim dışı olma hakları bulunmakta, işveren tarafından gelen aramaları ve mesajları görmezden gelme hakkı tanınmaktadır.<sup>587</sup> Nitekim Fransız Yargıtay Sosyal Dairesi, ara dinlenme saatinde işverenin aramasına yanıt vermeyen bir ambulans sürücüsünün iş sözleşmesinin haklı

<sup>582</sup> **CHESALINA**, Olga: The Legal Nature and the Place of the Right to Disconnect in European and in Russian Labour Law." Russian Law Journal, vol. 9, no. 3, 2021, s.38

<sup>583</sup> **CHESALINA**, 2021, s.42

<sup>584</sup> **UGAN ÇATALKAYA**,2016, s.745.

<sup>585</sup> Fransız İş Kanunu Madde L.2243-2.

<sup>586</sup> **BAYCIK/ DOĞAN/ YANGIN/ YAY**, 2021, s.1706.; Fransız hukukunda da bu hak katı bir şekilde düzenlenmemiş olup temel ilkelerin somut olay bazında dikkate alınması gereklidir. Fransız Hukuku'nda konuya ilişkin ayrıntılı düzenlemeler için bkz. **AVOGARO**, Matteo: Right To Disconnect: French And Italian Proposals For A Global Issue, Law J. Soc. & Lab. Rel., 2018, 4: 125.

<sup>587</sup> **BAYCIK/ DOĞAN/ YANGIN/ YAY**, 2021, s.1707.

nedenle feshedildiği bir olayda, işçinin ara dinlenmesi esnasında ulaşılama hakkının bulunduğunu ve bunun kusur oluşturmayacağını ifade etmiştir.<sup>588</sup>

Alman Hukuku'nda çalışanların sürekli iş ile bağlantılarının olmasının onların üzerindeki olumsuz etkilerinin farkındalığı ile konuya ilişkin düzenlemeler yapılmış, işçi ve işveren menfaatlerinin birlikte gözetilmesi hedeflenmiştir. Volkswagen ve IBM gibi şirketler, e-posta hesaplarına ilişkin çalışma saatleri dışında e-posta gönderimini engelleyen veya uyarı gönderen sistemler oluşturmuş, çalışanların bağlantıyı koparma hakkını somut bir şekilde uygulama haline getirmişlerdir.<sup>589</sup>

Avrupa Parlamentosu tarafından da gündeme alınan bu hak,<sup>590</sup> birçok ülke hukukunda da düzenlenmeye başlamış;<sup>591</sup> bir internet haber sitesinin yazısına göre, uzaktan çalışmanın yaygınlaşması ile birlikte çalışma saatleri dışındaki çalışma taleplerinin çalışanları zorlaması sebebiyle, Türkiye'de de doğrudan yasal düzenlemeye konu olması talep edilmektedir.<sup>592</sup> Ancak Türkiye'de yasal mevzuatta bağlantıyı koparma hakkı veya ulaşılama hakkı doğrudan düzenlenmemiş olsa da Anayasa'da düzenlenen dinlenme, yıllık izin ve tatil hakkının, yine İş Kanunu'nun çalışma saatlerine ilişkin hükümlerinin bu hakkı işçilere tanıdığı kabul edilebilecektir. Zira işverenin işçiyi gözetme borcunun bir gereği olarak da işçinin bu hakka sahip olduğu kabul edilebilecektir.

<sup>588</sup> Fransa Yargıtayı İş Hukuku Dairesi, 17.02.2004 n°01-45.889.; <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856>; UGAN ÇATALKAYA,2016, s.741.

<sup>589</sup> SECUNDA, Paul M.:The Employee Right to Disconnect, Notre Dame J. Int'l Comp. L., 2019, s.29.

<sup>590</sup> European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect (2019/2181(INL)), European Parliament (Jul. 1, 2021). [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.html). (E.T:13.11.2022)

<sup>591</sup> 2022 yılında İrlanda Hukuku'nda da düzenlenen bu hak, normal çalışma saatleri dışında sürekli bir şekilde çalışmamayı, çalışma taleplerine karşı bu talepleri reddetme hakkını ve reddin sonucunda cezalandırılmamayı güvence altına almayı ve bu hakka işverenler tarafından saygı gösterilmeyi kapsamaktadır. Bkz. [https://ictu.ie/blog/irelands-new-right-disconnect-how-it-works#:~:text=The%20Code%20of%20Practice%20on%20the%20Right%20to%20Disconnect&text=Ther%20are%20three%20elements%20to,another%20person's%20right%20to%20disconnect](https://ictu.ie/blog/irelands-new-right-disconnect-how-it-works#:~:text=The%20Code%20of%20Practice%20on%20the%20Right%20to%20Disconnect&text=Ther%20are%20three%20elements%20to,another%20person's%20right%20to%20disconnect.). (E.T.: 25.11.2022)

<sup>592</sup> Independent Türkçe, "Uzaktan çalışmada mesai dışında gelen iş talepleri özel hayat bırakmadı. Batı'da yaygınlaşan iş dışında "İrtibatı kesme hakkı" Türkiye'de de isteniyor" başlıklı haberi. <https://www.indyurk.com/node/306831/haber/uzaktan-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fmada-mesai-d%C4%B1nda-gelen-i%C5%9F-talepleri-%C3%B6zel-hayat-b%C4%B1rakmad%C4%B1-bat%C4%B1da> (E.T: 17.20.2022)

## 4. BÖLÜM

### İŞÇİNİN HUKUKA AYKIRI ELEKTRONİK YÖNTEMLERLE İZLENMESİNİN SONUÇLARI

#### 4.1. GENEL OLARAK

İşverenin işçiyi işyerinde elektronik yöntemlerle izlenmesi bakımından hukukumuzda özel bir düzenleme yer almasa da Anayasa'da düzenlenen kişinin kişilik hakları, özel hayatın gizliliği, haberleşme özgürlüğünün gizliliği, kişisel verilerinin korunması gibi haklar bakımından işçilerin hakları güvence altına alınmış, yine Medeni Kanun, Borçlar Kanunu, İş Kanunu, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Ceza Kanunları bakımından da sınırları çizilmiştir. Buna aykırı izlemelerin hukuk aykırı olması gerekçesiyle birtakım sonuçları olacaktır.

#### 4.2.ELEKTRONİK İZLEME SONUCU ELDE EDİLEN VERİLERİN DELİL NİTELİĞİ

##### 4.2.1. Mahkemede Delil Olarak Kullanılması

İşverenlerin sıklıkla feshe dayanan uyuşmazlıklarda, işçilere karşı haklı olduğunu düşündükleri argümanlarını desteklemek adına elektronik izleme ile elde edilen verileri delil olarak kullandıkları görülmektedir. Ancak işçinin rızası, kanunun verdiği yetkinin kullanılması ve işverenin üstün nitelikli menfaati şeklindeki hukuka uygunluk sebeplerine dayanmadan yapılan bir elektronik izleme faaliyeti hukuka aykırı olacaktır. Dolayısıyla bu hukuka aykırı verilerin hukukumuzda delil olarak kullanılması mümkün değildir. Nitekim HMK m. 189/2'de, "hukuka aykırı elde edilen delillerin, mahkeme tarafından bir vakıanın ispatında dikkate alınamayacağı" düzenlenmiştir. İşçinin hukuka aykırı olarak elde edilmiş kişisel verilerinin işçi aleyhine delil olarak değerlendirilmesi mümkün olamayacaktır. Öğretide *Pekcanitez*, bu delillerin anayasada teminat altına alınmış temel hakları, özel hayatın gizliliğini veya kişilik haklarını ihlal etmesi halinde delil olarak değerlendirilemeyeceğini ifade etmiştir.<sup>593</sup>

<sup>593</sup> PEKCANITEZ, Hakan: Medeni Usul Hukuku, Vedat Yayıncılık, 5.Baskı, Eylül 2017, s.350.

Öte yandan işverenin yaptığı elektronik izlemenin hukuka uygunluk şartlarını taşıması ve orantılı bir izleme faaliyeti olması halinde farklı bir değerlendirme yapmak gerekecektir. Nitekim Yargıtay 9. HD bir kararında, işçinin fazla çalışma alacağıının bulunup bulunmadığının tespitinde işverenin bilgisayar kayıtlarından yararlanılmıştır.<sup>594</sup> Benzer şekilde yine aynı daire sonraki tarihli bir kararında, açılan fazla mesai davasında, fazla mesainin ispatında telefon GPS kayıtlarının delil olarak değerlendirilebileceğine hükmetmiştir.<sup>595</sup>

#### 4.2.2. Şüphe Feshinde Delil Olarak Kullanılması

##### 4.2.2.1. Şüphe Feshi Kavramı

İşçinin esaslı bir şekilde iş sözleşmesini ihlal etmesi veya suç niteliğinde bir eylemde bulunması, İş Kanunu m.25 anlamında haklı nedenle feshe sebebiyet verebilecektir. Ancak bu durumun ispatı her zaman çok kolay değildir. Bu nedenle Alman Hukuku'nda kabul edilen ve hukukumuzda yer bulmuş şüphe feshi, somut olayda işçinin eylemi kesin olarak ispatlanamamakla birlikte, işveren tarafından, karşı tarafça giderilemeyen bir makul bir şüphe söz konusu ise, bu durum iş ilişkisindeki güven temelini sarsacak ve sözleşmeyi işveren tarafından çekilmez hale getirebilecek düzeyde olduğu<sup>596</sup> takdirde gündeme gelebilecektir.<sup>597</sup>

İşverenin şüphe feshine dayanabilmesi için ilk şart, işçinin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini esaslı bir şekilde ihlal ettiğine ya da suç niteliğinde bir eylemde bulunduğu dair somut olgulara dayanan<sup>598</sup> güçlü bir şüphenin varlığıdır. Bu eylem

<sup>594</sup> Yargıtay 9.HD, E. 2001/6100, K. 2001/1052406, T.2001 Kararı. Legalbank Elektronik Hukuk Bankası. (E.T.: 13.05.2022)

<sup>595</sup> Yargıtay 9.HD, E. 2017/797, K. 2020/16600, T. 24.11.2020, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası. (E.T.: 13.05.2022)

<sup>596</sup> **SUR**, Melda: Şüphe Feshinde İşçinin Adil Yargılanma Hakkı-Anayasa Mahkemesinin Üç Kararı. Çalışma ve Toplum, 67(4), 2020, s. 2414

<sup>597</sup> **BAYSAL**, Ulaş: Şüphe Feshi Kavramı ve Şüphe Feshine İlişkin Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, (35), 2016, s.84

<sup>598</sup> **SUR**, 2020, s.2414.

işverene olabileceği gibi, işyerindeki işçilerden birine veya üçüncü bir kişiye karşı da olabilir.<sup>599</sup>

İkinci şart olarak, işverenin fesih beyanında bulunmadan önce söz konusu şüpheyi ortadan kaldırmak veya feshine konu olacak vakıyı aydınlatmak için elinden gelen tüm çabayı göstermiş olması gereklidir.<sup>600</sup> Bu işçinin aydınlatma yükümlülüğü olarak değerlendirilmiş, işverenin kural olarak feshine gerekçe olarak ileri sürebileceği deliller bulmak için hukuka uygun şartlarla her türlü araştırmayı yapması gerektiği ifade edilmektedir. Bu bakımdan öğretide işçilerin elektronik yöntemlerle izlenmesi sonucu elde edilen delillerin şüphe feshinin tespitinde kullanılıp kullanılmayacağı tartışılması gerekmektedir.

#### 4.2.2.2. Hukuka Aykırı İzlemelerle Elde Edilen Delillerin Şüphe Feshinde Kullanılması

İşverenler tarafından işçiler hukuka uygun bir şekilde izlenir ve bunun sonucunda elde edilen verilerle şüphe feshine neden olabilecek bir durum tespit edilirse, şüphe feshi için aranan diğer şartlar da bulunduğu takdirde, bu durumun şüphe feshine dayanak olarak kullanılmasında bir sakınca yoktur. Örneğin, birden fazla işçi tarafından kullanılan bir bilgisayarda, şirket sırlarına ilişkin bir bilginin sızdırıldığına dair bir belge tespit edilirse işveren bu bilgisayarı kullanan işçilerden şüphelenebilir. Bu durum somut olgunun tespiti ve yapılan feshin geçerliliği bakımından mahkeme tarafından göz önünde bulundurulabilir.<sup>601</sup>

Öte yandan hukuka uygun olmayan bir izleme sonucu elde edilen verilerin hukuka aykırı yollarla elde edilen delil niteliğinde olduğundan bahsetmiştik. Bu bakımdan hukuka aykırı bir şekilde elde edilmiş verilerin şüphe feshinde de delil olamayacağı ifade edilebilecektir. Fakat bu noktada öğretide somut olaya göre bir değerlendirme yapılması gerektiği ifade edilmektedir. Öğretide, bu duruma ilişkin şöyle bir örnek verilmiştir: Birden fazla kişi tarafından iş amaçlı kullanım için tahsis edilen e-posta

<sup>599</sup> BAYSAL, 2016, s.88.

<sup>600</sup> BAYSAL, 2016, s.89.

<sup>601</sup> ERDOĞAN, Canan: Şüphe Feshi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Doktora Tezi, 2019, s.190

adresinde- işçilerin kontrole ilişkin bilgi ve rızalarının bulunmadığı bir halde- yapılan bir kontrol esnasında terör eylemlerine ilişkin bir e-posta bulunduğu takdirde, bu izleme faaliyeti hukuka aykırı olsa da işverenin bu işçilerden şüphelenmemesinin mümkün olmayacağı ifade edilmiştir.<sup>602</sup>

## 4.2. İŞÇİ VE İŞVERENİN FESİH HAKLARINA ETKİSİ

### 4.2.1. İşverenin İş Sözleşmesini Fesih Hakkına Etkisi

#### 4.2.1.1. İş Güvencesi Hükümlerine Tabi İşçiler Bakımından

İş Kanunu'nun 18.maddesinde iş güvencesine ilişkin hükümler düzenlenmiş ve geçerli nedenle feshin koşulları hükme bağlanmıştır. Hükme göre, otuz veya daha fazla işçinin çalıştırıldığı işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren geçerli bir nedene dayanmak zorundadır.<sup>603</sup>

İşverenin yönetim hakkı çerçevesinde elektronik yöntemlerle yaptığı izleme sonucunda, işçinin iş görme borcuna edimini yerine getirmediğini veya kötü ifa ettiğini veya sadakat borcuna aykırı davrandığını, itaat borcuna aykırı davrandığını tespit edebilir. Bunların sonucunda somut olayın özelliklerine göre işverenin haklı veya geçerli nedenle fesih hakkı doğabilecektir. Yargıtay da vermiş olduğu kararlarda, işverenin yönetim hakkı kapsamında vermiş olduğu talimatlara işçilerin dürüstlük kuralına uygun olduğu ölçüde uymak zorunda olduğunu, uymamaları halinde bunun sözleşmenin haklı veya geçerli nedenle feshine sebep olabileceğini ifade etmiştir. Feshe konu olacak geçerli neden, işçinin yeterliliğinden ve davranışlarından ya da işyerinden kaynaklanabilir. Eğer fesih sebebi işçinin davranışı ve verimi ile ilgili ise işçinin savunması alınmadan fesih yapılamaz.

İşçinin işyerinde ortalama olarak benzer işi gören diğer işçilerden daha az verimle çalışması veya daha düşük performans göstermesi, işe yatkın olmaması gibi sebepler işçinin yetersizliğinden kaynaklanan geçerli fesih sebeplerine örnek olarak

<sup>602</sup> ERDOĞAN, 2019, s.191.

<sup>603</sup> SENYEN KAPLAN, 2022, s.396.



verilebilecektir.<sup>604</sup> Fesih hakkı genel olarak, işverenin özellikle işçinin kullanımına tahsis etmiş olduğu araçları özel kullanım için yasaklaması halinde buna rağmen işçinin bu talimata uygun davranmaması sonucu işini aksatması, daha düşük performansla çalışması gibi durumların neticesinde ortaya çıkacaktır. Bu bağlamda, işçinin, işyerindeki bilgisayar ve interneti özel amaçlı kullanması veya sosyal medya hesaplarında uzun süreler vakit geçirmesinin sonucu olarak işindeki verimin diğer işçilere göre azalması ya da işe odaklanmada sorun yaşaması sonucunda iş görme edimini gereği gibi yerine getirememesi işçinin yeterliliğinden kaynaklanan sebeplerle; bilgisayar ve interneti özel amaçlı kullanarak örneğin yanlış bir program indirmesi sonucunda bunun bilgisayara zarar vermesi veya işin yürütümüne engel olacak düzeyde bilgisayar veya internet kullanımları, iş sözleşmesinin işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenlerle feshedilmesine yol açabilecektir.<sup>605</sup> Örneğin, Yargıtay bir kararında, çalışma saatleri içerisinde bilgisayar kaynaklarının özel amaçlı kullanımının işyeri iç yönetmeliği ile yasaklanmasına rağmen, çalışma saatlerinde kişisel mailini kullanan işçinin kurala aykırı davranışı ve işgörme borcunu yeterince yerine getirmediği gerekçesiyle iş akdinin feshinin geçerli nedene dayandığını ifade etmiştir.<sup>606</sup> Başka bir kararında ise işçinin çalışma saatlerinde çok sayıda mail alması veya göndermesini, kendi adına web siteleri oluşturmasını, haklı feshi gerektirecek ağırlıkta olmasa da işin yürütümünü olumsuz şekilde etkilediğinden geçerli fesih olarak kabul etmiştir.<sup>607</sup>

Başka bir kararda, çalışma saatinde işverene yönelik uygunsuz ifadeler içeren e-postayı müdürün bilgisayarına gönderen işçinin sonrasında okunmasını engellemek için bu postayı gizlice müdürün e-postasından silmesi, geçerli nedenle fesih sebebi olarak ifade edilmiştir. Söz konusu kararda, geçerli nedenle fesih sebebi olarak kabul edilen işçinin davranışı, haklı nedenle fesih sebepleri kadar ağır nitelikte olmasa da işyerinin işleyişini

<sup>604</sup> SENYEN KAPLAN, 2022, s.403.

<sup>605</sup> KUŞKU, Çişem: İşverenin, İşçinin İnternet ve E-Posta Kullanımına Müdahalesi ve İşçinin Kişilik Hakları, Marmara Üniversitesi, Doktora Tezi, 2008, s.76

<sup>606</sup> Yargıtay 9.HD. E.2006/30107, K.2007/2011, T. 05.02.2007. Legalbank Elektronik Hukuk Bankası. (E.T: 10.09.2022)

<sup>607</sup> Yargıtay 9.HD. E. 2008/5836, K.2008/29779, 3.11.2008. Legalbank Elektronik Hukuk Bankası. (E.T: 10.09.2022); KÜZECİ, 2010, 305.

olumsuz etkilediği için geçerli fesih sebebi olarak nitelendirilmiştir.<sup>608</sup> İşçinin çalışma saatleri içerisinde çekilen ve paylaşılacağı bilindiği işe ilişkin fotoğraflarının binlerce kişi tarafından izlenebilecek bir sosyal paylaşım sitesinde paylaşmasını konu olan bir kararda, bu durumun işyerindeki çalışma disiplinini ve iş akışını etkileyecek nitelikte olduğu, dolayısıyla somut olayda haklı bir fesih nedeni bulunmasa bile fesih için geçerli bir sebep olacağı ifade edilmiştir.<sup>609</sup>

İş sözleşmesinin geçerli sebeple feshi konusunda ispat yükü, işverene ait olacaktır. Bu bağlamda bir yargı kararında da bahsedildiği üzere işverenin geçerli nedeni kanıtlaması gereklidir. Zira Yargıtay bu konuya ilişkin bir kararında, eczacı kalfasının mesai saatleri içerisinde *facebook* internet sitesine girdiğinin sabit olduğunu tespit etse de bunun çalışmasını ne düzeyde etkilediği ve işi ne ölçüde aksattığı ispatlanamadığından bunu haklı fesih değil, geçerli fesih sebebi olarak kabul etmiştir.<sup>610</sup> Ayrıca işveren geçerli nedenle feshin dışında haklı nedenle feshi sebebiyet verecek düzeyde bir durumun varlığı halinde bu nedenlerden birine dayanarak iş sözleşmesini feshedebilecektir.

#### 4.2.1.2. İş Güvencesi Hükümleri Dışında Kalan İşçiler Bakımından

İş güvencesi hükümleri dışında kalan belirsiz süreli işçiler bakımından işverenin iş sözleşmesini feshedilebilmesi için geçerli nedene ihtiyaç yoktur. İşveren İş Kanunu m.17'deki bildirim sürelerine uyararak sözleşmeyi sona erdirebilir. Onun dışında İş K. m.25'deki haklı nedenle fesih sebeplerinden birine dayanarak sözleşmeyi derhal feshetmesi mümkündür. Bu kapsamda işçinin işveren tarafından tahsis edilen araçları özel amaçlı yükümlülüklerine aykırı bir şekilde kullanırsa ve yapması gereken işi aksatırsa ve işveren tarafından hatırlatılmasına rağmen işi yapmazsa bu haklı nedenle

<sup>608</sup> KUŞKU, 2008. s.77.

<sup>609</sup> Yargıtay 7.HD, E. 2015/46017 K. 2016/11591 T. 26.5.2016. Lexpera İçtihat Bankası. (E.T.: 10.09.2022); İşçinin işyerinde izlenmesi ve kişisel verilerinin işlenmesi bakımından geçerli fesih sebebinin farklı bir açıdan değerlendirildiği bir kararda, işverenin işyerinde güvenlik sebebiyle işçilerin el izini almak istemesi, çalışma şartlarında esaslı değişiklik olarak kabul edilmiş; işçinin bu verilerin başkasının eline geçmesi kaygısıyla buna onay vermemesi üzerine işverenin yaptığı feshin haklı değil, geçerli nedene dayandığı ifade edilmiştir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E.2017/36039, K.2017/15620, 03.07.2017 Tarihli kararı, Lexpera Hukuk Sistemi. (E.T.: 10.09.2022)

<sup>610</sup> Yargıtay 9.HD. E.2014/27212, K. 2016/620, T.13.01.2016. Legalbank Elektronik Hukuk Bankası. (E.T: 10.09.2022)

fesih sebebi olarak kabul edilebilecektir. Zira işçinin yapması gereken iş hatırlatıldığı halde yapılmıyorsa bu haklı nedenle fesih sebebi olacaktır.<sup>611</sup> Burada bir defaya mahsus iş aksatmanın haklı nedenle feshe sebebiyet vermeyeceği, bu durumun süreklilik arz etmesi gerektiği ifade edilmektedir.<sup>612</sup> Yargıtay da bu hususa ilişkin bir kararında, işçinin iş amaçlı kullanımı için tahsis edilen bilgisayarın müstehcen nitelikli sitelere girmek için kullanıldığı ve işyerinde olumsuzluklara neden olduğu gerekçesiyle yapılan bir feshin haklı nedene dayandığı yönünde hüküm kurmuştur.<sup>613</sup> Yine başka bir kararda, işçinin çalışma saatlerinde işi aksatacak şekilde *chat* yapması, iş sözleşmesinin doğruluk ve bağlılığa aykırı söz veya davranışlar sebebiyle işveren bakımından haklı fesih sebebi olarak kabul edilmiştir.<sup>614</sup> Fakat yine de işçinin bu davranışları fesih sebebi teşkil etse de öncesinde işverenin işçiyi uyarması, fesihten başka bir yol varsa önce ona başvurması ve feshe son çare olarak başvurulması hususu da değerlendirilmelidir.

İşçinin iş ile ilgisi olmayan veya işverenin bilgisi dışında bilgisayara yüklediği programlar nedeniyle bilgisayara zarar vermesi ya da iş amaçlı kullanım için tahsis edilen diğer araçlara zarar vermesi veya işveren tarafından özel amaçlı kullanıma izin verilmemesine rağmen işçinin bilgisayarı, interneti, telefonu kullanıp bunun sonucunda işvereni zarara uğratması haklı nedenle fesih sebebi olarak değerlendirilebilecek durumlara örnek olarak verilebilecektir.<sup>615</sup>

İşçinin çalışma saatleri içinde iş amaçlı kullanılan bilgisayarda pornografik içerikleri incelemesi, tek başına haklı nedenle fesih sebebi sayılmamıştır. Ancak bu içeriklerin e-posta yoluyla işyerindeki başka bir işçiye gönderilmesi, bu şekilde taciz etmesi, haklı nedenle fesih sebebi teşkil edecektir. Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, konuyla ilgili verdiği bir kararda, çalışma saatleri içerisinde, işyeri bilgisayarını kullanarak aynı yerde kadın

---

<sup>611</sup> KUŞKU, 2008. s.78.

<sup>612</sup> OKUR, 2006, s. 15.

<sup>613</sup> Yargıtay 9.HD. E.2009/38310, K. 2012/2613, T.01.02.2012; Legalbank Elektronik Hukuk Bankası. (E.T: 10.09.2022)

<sup>614</sup> Yargıtay 9.HD. E.2017/22743 K. 2017/13282, T. 13.09.2017.Legalbank Elektronik Hukuk Bankası. (E.T: 10.09.2022)

<sup>615</sup> KUŞKU, 2008. s.82.

işçiye uygunsuz içerikler gönderen işçinin iş sözleşmesinin geçerli nedenle fesih sebebi teşkil edeceğine hükmetmiştir. Ancak bu karar, isabetli olmaması yönüyle eleştirilmiştir.<sup>616</sup>

İşçinin kamera, internet, bilgisayar, e-posta, konum sistemleri veya diğer izleme sistemleri aracılığıyla yapılacak izlemelerde işyerinde haklı nedenle feshe sebebiyet verecek davranışları tespit edilirse, bu verilere dayanarak fesih yapılabilecektir. Ya da örneğin, işçinin parmak izine dayalı bir giriş-çıkış takip sisteminin kullanıldığı işyerinde, işçinin devamsızlığı haklı nedenle fesih niteliği taşıyorsa, işveren bu verilere dayanarak işçinin sözleşmesini feshedebilecektir. Ancak burada değerlendirme konusu yapılacak husus, izlemenin hukuka aykırı olması halinde elde edilen verilerin feshe dayanak yapıp yapılmayacağı noktasındadır. Zira hukuka uygunluk sebeplerinin mevcut olduğu ve bu şekilde yapılan bir izleme sonucu gözlemlenen veya tespit edilen sonuçların feshe dayanak teşkil etmesinde bir sorun yoktur. Ancak işçinin bilgisi olmadan yapılan, gereklilik, orantılılık gibi ilkelere uymadan gerçekleştirilen bir izleme sonucu işçinin feshe sebebiyet verecek bir davranışı veya eylemi tespit edilirse bunun fesih sebebi olarak kullanılamayacağı ifade edilmektedir. Nitekim, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin güncel tarihli bir kararına konu olan olayda, işçinin çalışma süresi içinde kariyer sitelerine girdiği, sohbet sitelerinde zaman geçirdiği, bir başka arkadaşını işverenine bazı bilgileri vermemesi konusunda yönlendirdiği, işvereni kötülediği, iş sözleşmesinin kuruluşunda kendisinde bulunması gereken vasıflar konusunda hatalı bilgi verdiği tespit edilmiştir. Ancak bu veriler, işverenin işçinin bilgisayarına yerleştiği özel bir takip programı ile elde edilmiştir. Kararda, işverenin yönetim hakkına dayanarak işçileri elektronik ortamda izlemesinin her zaman mümkün olduğu ancak bunun öncesinde işçiyi izlemeye dair bilgilendirmesi gerektiği; gizli yapılan bir izleme açıkça işçinin iş sözleşmesini ihlal ettiği sonucunu ortaya koysa dahi bu verilerin hukuka aykırı kabul edileceği ve haklı nedenle fesih sebebi olarak kullanılamayacağı ifade edilmiştir.<sup>617</sup> Benzer şekilde, işçilerin yöneticiler ve işyerine ilişkin olumsuzlukları hakkında paylaşım yaptıkları işçiler tarafından oluşturulan whatsapp grubunda

<sup>616</sup> KUŞKU, 2008. s.86.

<sup>617</sup> Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E.2017/21857, K.2019/9884, T.07.05.2019. Legalbank Elektronik Hukuk Bankası. (E.T: 10.09.2022)

işçilerden birinin bu paylaşımları işverene iletmediği bir olayda, işçilerin sözleşmeleri feshedilirken mesajları işverene gösteren işçi, yalnızca ihtar edilmiştir. Yargıtay, işverenin gizli kalması gereken verileri başka bir işçi aracılığı ile bile olsa yasak bir şekilde elde ettiğini, zira kendisine bu bilgileri ileten işçiyi diğer işçilerle aynı durumda olmasına rağmen yalnızca ihtar etmek suretiyle korumuştur, ayrıca işçilerin bu konuşmalarının demokratik hak niteliğinde olup feshe dayanak oluşturmayacağını ifade etmiştir.<sup>618</sup> Bu anlamda Yargıtay'ın 2010 tarihli işçinin kurumsal e-posta adresinde işverene hakaret niteliğinde sözler sarf etmesinin işveren açısından İşK. m.25/2 uyarınca sataşma niteliğinde haklı fesih nedeni oluşturacağına ilişkin verdiği kararında, işverence tahsis edilen iletişim araçların bakımından işçilerin özel kullanımına izin verilip verilmediği, işçilerin izlemelerden haberdar olup olmadığı ve işverenin bu izlemelerinin meşru sebepler ve ölçülülük çerçevesinde gerçekleştirilip gerçekleştirilmediği noktasında bir değerlendirme yapılmadan, bu izlemeler sonucu elde edilen verilerin doğrudan fesih sebebi olarak kabul edilmesi isabetli olmamıştır.<sup>619</sup>

#### 4.2.2. İşçinin Sözleşmeyi Fesih Hakkına Etkisi

İşçinin de işverenin hukuka aykırı izlemeleri sonucunda iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı doğacaktır.<sup>620</sup> Kişisel verilerine saldırı neticesinde kişisel değerlerinin zedelenmesi veya kişisel verilerinin korunması hakkının ihlal edilmesiyle, bu iş ilişkisinin işçi yönünde sürdürülmesinin beklenmesi dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edebilecektir. İşverenin hukuka aykırı izleme faaliyeti iş ilişkisini katlanılmaz konuma getiriyorsa burada işçinin İş Kanunu m.24 kapsamında haklı nedenle fesih hakkının doğabileceğini ifade edebiliriz. İşK m.24'te ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerine dayalı olarak işçi fesih hakkını kullanabilecektir. Örneğin, işverenin iş yerinde bulunan duş ve soyunma odalarında kamera bulundurarak işçileri izlemesi ağır

<sup>618</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2016/14203, K.2017/9524, T. 01.06.2017 kararı, Lexpera Hukuk Sistemi. (E.T.: 13.12.2022)

<sup>619</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2009/447, K. 2010/37516 T.13.12.2010 kararı, Lexpera Hukuk Sistemi. (E.T.: 13.12.2022)

<sup>620</sup> ERDOĞAN, 2019, s.160.

kişilik ihlaline neden olacağından bu durum işçiye sözleşmeyi fesih imkânı tanıyacaktır.<sup>621</sup>

İşk Kanunu m.24/II'ye göre ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi tarafından sözleşmeyi fesih yetkisi, işverenin bu davranışını öğrendiği günden başlayarak 6 iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamayacaktır. İşçi bu süre içinde sözleşmeyi feshetmişse işverenin haksız davranışı nedeniyle sözleşmeyi feshetmek zorunda kaldığı için tazminat hakları saklı tutulmuştur.<sup>622</sup>

### 4.3. TMK BAKIMINDAN KORUMA YOLLARI

#### 4.3.1. Genel Olarak

Elektronik yöntemlerle izleme işçinin kişilik hakkı dahilinde korunan değerlerini hedef almaktadır. Bu sebeple işverenin elektronik izlemesi neticesinde kişilik hakkı ihlal edilen işçiler TBK m. 25'te yer alan davaları açabileceklerdir.

#### 4.3.2. Önleme Davası

İşyerinde hukuka aykırı bir şekilde izlenen ve kişisel verileri kaydedilen işçi öncelikle söz konusu izleme faaliyetine karşı önlem talep edebilir. TMK m. 24 uyarınca, *“hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteme hakkına sahiptir”*.

Önleme davası, kişilik hakları hukuka aykırı bir şekilde ihlal edilme tehlikesiyle karşı karşıya olan işçinin bu tehlikeyi önlemek için açacağı dava türüdür. Bu dava türünde işçinin kişilik hakkına saldırı niteliği taşıyacak fiil henüz başlamamış ancak saldırı tehlikesi yakın ve ciddi nitelikte olmalıdır.<sup>623</sup> Bu davanın açılabilmesi için söz konusu saldırının haksız olması yeterli olup, bu saldırıda bulunan işverenin kusurlu olması şartı

<sup>621</sup> GÜRSEL, 2017, s.420

<sup>622</sup> GÜRSEL, 2017, s.420

<sup>623</sup> HELVACI, Serap: Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar, Beta Yayıncılık, İstanbul 2001, s. 128.

aranmamaktadır.<sup>624</sup> Fakat öğretilerde saldırı tehlikesi yaratan işverenin kusurlu olması gerektiğine ilişkin görüşler de mevcuttur.<sup>625</sup> Devam eden veya sona ermiş hukuka aykırı izleme durumlarında önleme davası açmakta işçinin hukuki bir yararı bulunmadığından bu davayı açamayacaktır ancak sona ermesine rağmen yeniden kişilik hakkının ihlali tehlikesi taşıyan izleme fiilinin gerçekleşme tehlikesi varsa önleme davası açmak mümkün olacaktır. Söz gelimi, işveren tarafından belirli bir tarihten sonra işçilerin tüm internet ve e-posta kullanımlarının izleneceğine ilişkin bir duyurunun yapılması halinde henüz başlamamış olan, fakat başlar ise ciddi nitelikte kişilik ihlaline neden olabilecek bu girişiminin önlenmesi adına bu davayı açma hakkına sahip olacaklardır.

#### 4.3.3. Durdurma Davası

İşveren tarafından hukuka aykırı elektronik izlemeye maruz bırakılan ve kişilik hakkı ihlal edilen işçi, bu hukuka aykırı izlemenin durdurulmasını talep edebilir. TMK m.25/1'e göre, işçi sürmekte olan saldırının durdurulmasını talep edebilir. Saldırı henüz başlamamış yahut başlamış ve sona ermişse işçi saldırının durdurulması davası açamayacaktır.<sup>626</sup> Önleme davasında olduğu gibi burada da işçinin bu davayı açabilmesi için işverenin izleme fiilinin haksız olması yeterli olmakta, kusurlu olma şartı aranmamaktadır. Mahkeme, işverenin elektronik yöntemlerle olan izlemesinin, işçinin kişilik haklarının ihlaline neden olduğu yönünde kanaat kurarsa işvereni elektronik izlemesinin sona erdirilmesine mahkûm edecektir.<sup>627</sup> Sürmekte olan izleme fiili işçiyi eski haline getiremeyecek bir olumsuz bir duruma düşmesine sebebiyet verecekse mahkeme acil önlemler alınmasına da karar verebilir.<sup>628</sup>

#### 4.3.4. Hukuka Aykırılığının Tespiti Davası

İşverenin hukuka aykırı izlemesi sona ermiş olsa da işçi bu hukuka aykırılığın tespiti için dava açabilecektir ancak izleme sona ermiş olsa bile olumsuz etkilerinin devam

<sup>624</sup> DURAL/ÖĞÜZ, 2019, s.157

<sup>625</sup> GÜRSEL, 2017, s.413.

<sup>626</sup> EREN, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Yetkin Yayınları, 22. Baskı, Ankara 2017, s.807.

<sup>627</sup> OKUR, 2019, s. 499.

<sup>628</sup> OKUR, 2019, s. 195.

ediyor olması gerekmektedir. Bu bir dava şartı olarak kabul edilmiş, saldırının etkinin devam etmediği halde bu davayı açmakta bir hukuki yarar bulunmadığı kabul edilmektedir. Söz gelimi, işveren şirket sırrını başka firmalara sızdırdığı düşünülen işçisinin kişisel e-postalarını incelemiş ancak bir sonuç elde edememiş ve bu izleme fiiline son vermiş ise, işçi artık diğer davaları açamayacağından bu hukuka aykırılığın tekrarlanmaması adına tespit davası açabilmesi mümkündür.<sup>629</sup>

#### **4.3.5. Kararın Yayımlanması veya Üçüncü Kişilere Bildirilmesi**

Kişilik hakkını koruyucu davalarda hâkim, uyuşmazlık konusunda verdiği kararın tamamının veya bir kısmının yayımlanmasına veya üçüncü kişilere bildirilmesine hükmedebilir. Bağımsız bir dava olmadığından diğer davalarla birlikte talep edilebilecektir. Bu istemin amacı, kişilik hakkına yönelik saldırı veya müdahalenin başkalarına yönelik etkisini silmektir. Dolayısıyla bu kararın şeklinin, yapılaş şeklinin, amaca uygun olacak bir şekilde olmasının hâkim kararında detaylı bir şekilde belirtilmesi gerekmektedir. Hâkim kararın kısmen veya tamamen gazete, dergi gibi bir yayın organında veya internet sitesinde yayımlanmasına karar verebilir. Ayrıca bu istemin TBK m.58’de düzenlenen manevi tazminatın bir şekli olarak kınama kararından farklı olması sebebiyle kusur ve zarar şartının aranmayacağını söylemek mümkündür.<sup>630</sup>

Kararın yayımlanması veya üçüncü kişilere bildirilmesinin hukuki niteliği hakkında farklı yaklaşımlar getirilmiştir. Bir görüşe göre, bu talep manevi tazminatın bir şekli olarak kabul edilirken, diğer bir görüşe göre, durdurma davasının bir türüdür. Başka bir görüş de bağımsız bir dava olmamasından dolayı tedbir nitelikli bir talep olarak değerlendirilmektedir.<sup>631</sup>

#### **4.3.6. Kazancın Geri Verilmesi**

Kazancın geri verilmesi davası kişilik haklarına haksız saldırı sonucunda zarar verenin elde ettiği kazanç ya da menfaatlerin zarar görene ödenmesini öngören bir davadır. Hukuka aykırı bir izleme faaliyetine maruz kalan ve neticesinde kişilik hakları

<sup>629</sup> ERDOĞAN, 2019, s.154.

<sup>630</sup> KAYA, M., 2015, s.332-333.

<sup>631</sup> KAYA, M., 2015, s.332.



zedelenen kişi, TMK m.25 uyarınca bu davayı açabilecek ve vekaletsiz iş görme hükümlerine göre kendine verilmesini talep etme hakkına sahiptir. Bu davada esas olan kişinin elde etmek istemediği veya elde edemeyeceği kazanç ve çıkarların söz konusu olmasıdır.<sup>632</sup> Şayet işveren işçinin kazanç elde etmeyi düşünmediği kişisel verilerini izni olmadan kullanarak kazanç elde etmişse ve malvarlığında bir artış olmuşsa, işçi bu kazancın geri verilmesini talep edebilecektir.

#### **4.4.TBK BAKIMINDAN KORUMA YOLLARI**

##### **4.4.1. Maddi Tazminat Davası**

Kişilik hakkı saldırıya uğrayan kimse, saldırı nedeniyle malvarlığında oluşan eksikliğin ortadan kaldırılması için maddi tazminat davası açabilir. Kişilik hakkı malvarlığı kapsamında değildir. Ancak kişilik hakkına dahil değerlerin ihlali malvarlığında olumsuz sonuçlara yol açabilir.<sup>633</sup>

İşverenin iş ilişkisi içinde işçiye olan borçlarından en önemlilerden birisi olarak gözetme borcunun değerlendirilmesi mümkündür. İşveren işçiyi gözetme borcu kapsamında iş sağlığı ve güvenliğinin gerektirdiği önlemleri almakla ve işçinin kişiliğini korumakla yükümlüdür. Bu yükümlülükler, TBK m.417’de açık bir şekilde düzenlenmiştir. Hükme göre, işveren işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla yükümlüdür. Ayrıca işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanlar varsa onların bundan daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almak yükümlülüğü altındadır. İşveren kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik hakların ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir. Bu nedenle hukuka aykırı bir şekilde yapılan elektronik izleme faaliyeti sonucu kişilik hakları ihlal olmuşsa bu ihlalden kaynaklan maddi zararların işverenden talep edilmesi mümkündür. Ancak diğer davalardan farklı olarak maddi tazminat talep edilebilmesi için işverenin bu fiili gerçekleştirirken kusurlu olması aranacaktır. Zira işverenin bu sorumluluğunun sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olduğu ifade edildiğinden

---

<sup>632</sup> GÜRSEL, 2017, s.419.

<sup>633</sup> EREN, 2017, s. 546.

burada TBK m.112 hükmü uygulama alanı bulacaktır. Hükme göre, *borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür*. Diğer bir deyişle, maddi tazminatın talep edilebilmesi için işverenin kusurlu olması ve sorumluluktan kurtulması için de kusursuzluğunu ispat etmelidir.

Maddi tazminatın talep edilebilmesi için işverenin kusurlu olması aransa da kusursuz sorumluluğun söz konusu olabileceği hallerde mevcuttur. TBK m.66 “adam çalıştırmanın sorumluluğu” ve TBK m.116 yardımcı kişilerin fiillerinden sorumluluğu işverenin sorumlu olabileceği kusursuz sorumluluk halleri olarak değerlendirilebilecektir. Adam çalıştıran, kendisine verilen işin yapılması sırasında işçisinin üçüncü kişilere verdiği zararı gidermekle yükümlüdür ancak işçisini seçerken, iş ile ilgili talimat verirken, gözetim ve denetim yaparken zararın doğmaması için gerekli özeni gösterdiğini ispat ettiği takdirde sorumluluktan kurtulacaktır. İşveren ifa esnasında yardımcılarını kanuna uygun surette bırakmış olsa bile, onların işi yürüttükleri sırada diğer tarafa verdikleri zararı gidermekle yükümlü olacaktır.

#### **4.4.2. Manevi Tazminat Davası**

Kişilik hakkına saldırı halinde kişinin TMK m.25 kapsamında manevi tazminat açabilmesi düzenlenmiş ise de şartları düzenlenmemiştir. Bu sebeple manevi tazminat açma noktasında diğer bir düzenleme olan TBK m.58 hükümlerinden yararlanmak gerekecektir. TBK m.58 hükmüne göre, kişilik hakkı zedelenen işçi, uğradığı manevi zarara karşılık olarak tazminat talebinde bulunabilecektir. Bu noktada işçinin kişilik haklarının ihlali ile uğradığı manevi zararın belirlenmesi gereklidir. İşçinin kişilik haklarına saldırı sonucu duyulan acı, ıstırap, elem manevi zarar olarak kabul edilir.<sup>634</sup> İşveren işçiyi gözetme borcuna aykırı davranması sonucunda işçinin manevi zararı meydana gelmişse işçi, bu manevi zararlarını işverenden talep edebilecektir. Bu sorumluluk kaynağını maddi tazminatta olduğu gibi TBK m.417’den almaktadır.

---

<sup>634</sup> KAYA, M., 2015, s.344.

#### 4.5. KVKK BAKIMINDAN SONUÇLARI

Elektronik izlemenin konusunu işçinin kişisel hakları bu kapsamda kişisel verileri olmaktadır. Kişisel verilerin hukuka aykırı bir biçimde işlenmesinin de işveren tarafından birtakım sonuçları olacaktır.

KVKK m.11’de kişinin hakları sıralanmıştır. Buna göre işçi işverene başvurarak, kişisel verilerinin işlenip işlenmediğini öğrenme, işlenmişse buna ilişkin bilgi talep etme, kişisel verilerin kanuna aykırı olarak işlenmesi sebebiyle zarara uğraması hâlinde zararın giderilmesini talep etme hakkına sahiptir. İşçi, bu hakları işverene başvurarak kullanabilecektir. KVKK m.13’e göre, işveren (veri sorumlusu) başvuruda yer alan talepleri, talebin niteliğine göre en kısa sürede ve en geç otuz gün içinde ücretsiz olarak sonuçlandırmalıdır. Ancak, işlemin ayrıca bir maliyeti gerektirmesi hâlinde, Kurulca belirlenen tarifedeki ücret alınabilir. İşveren talebi kabul eder veya gerekçesini açıklayarak reddeder ve cevabını ilgili kişiye yazılı olarak veya elektronik ortamda bildirir. Başvuruda yer alan talebin kabul edilmesi hâlinde işverence gereği yerine getirilir. Başvurunun veri sorumlusunun hatasından kaynaklanması hâlinde alınan ücret ilgiliye iade edilir.<sup>635</sup>

KVKK m.14 uyarınca başvurunun reddedilmesi, verilen cevabın yetersiz bulunması veya süresinde başvuruya cevap verilmemesi hâllerinde, işçi veri sorumlusunun yani işverenin cevabını öğrendiği tarihten itibaren otuz ve her hâlde başvuru tarihinden itibaren 60 gün içinde Kurula şikâyette bulunabilir ancak işverene başvuru yolu tüketilmeden şikâyet yoluna başvurulamaz. Kurul, şikâyet üzerine veya ihlal iddiasını öğrenmesi durumunda resen, görev alanına giren konularda gerekli incelemeyi yapar. Devlet sırrı niteliğindeki bilgi ve belgeler hariç; veri sorumlusu işveren Kurulun, inceleme konusuyla ilgili istemiş olduğu bilgi ve belgeleri on beş gün içinde göndermek ve gerektiğinde yerinde inceleme yapılmasına imkân sağlamak zorundadır.<sup>636</sup> Şikâyet üzerine Kurul, talebi inceleyerek ilgililere bir cevap verir. Şikâyet tarihinden itibaren altmış gün içinde cevap verilmezse talep reddedilmiş sayılır. Bu süre idari yargıda dava

<sup>635</sup> Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Uygulaması, s.71.

<sup>636</sup> Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Uygulaması, s.77.

açma süresinin başlangıcıdır.<sup>637</sup> Şikâyet üzerine veya resen yapılan inceleme sonucunda, ihlalin varlığının anlaşılması hâlinde Kurul, tespit ettiği hukuka aykırılıkların veri sorumlusu tarafından giderilmesine karar vererek ilgililere tebliğ eder. Bu karar, tebliğden itibaren gecikmeksizin ve en geç otuz gün içinde yerine getirilir. KVKK m.14/son uyarınca, kişisel verilerin hukuka aykırı işlenmesi sonucu kişilik hakları ihlal edilen işçi, genel hükümlere göre tazminat talep edebilir.<sup>638</sup>

Ayrıca KVKK m.18’de, aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmeyenler, veri güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmeyenler, Kurul kararlarını yerine getirmeyenler, veri sorumlularını siciline kayıt ve bildirim yükümlülüğüne aykırı hareket edenler hakkında idari para cezaları öngörülmüştür.

#### **4.6.TCK BAKIMINDAN SONUÇLARI**

İşverenin bir hukuka uygunluk sebebi olmadan işçisini izlemesi neticesinde cezai sorumluluğu doğacaktır. Hukuka aykırı izleme ile işçinin özel hayatının gizliliği, iletişiminin izlenmesi ile haberleşmenin gizliliği haklarının ihlali söz konusudur. Bu bakımdan işveren haberleşmenin gizliliğini ihlal suçunu düzenleyen TCK m. 132; Kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınmasını düzenleyen m.133 ve özel hayatın gizliliğinin ihlalinin düzenleyen TCK m.134 bakımından sorumlulukları söz konusu olacaktır.<sup>639</sup> Söz gelimi, işveren çalışanlara tahsis ettiği e-posta adresinin yalnızca iş amaçlı olarak kullanılması gerektiği konusunda bir yükümlülük koymuş ise, bu durumda keyfiliğe kaçmamak kaydıyla e-postaları denetleyebileceği kabul edilmektedir. Ancak aksi bir durumun cezai sorumluluğu doğuracağı ifade edilebilecektir.

TCK’ nun 134. maddesinin ilk fıkrasının ilk cümlesinde, özel hayatın gizliliğinin basit ihlali yer alırken, ikinci cümlede bu ihlalin görüntü veya seslerin kayıt altına alınması

---

<sup>637</sup> YİĞİT, 2022, s.189

<sup>638</sup> ÖZKAN, Oğulcan: Kişisel Verilerin Korunması, Ankara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2020, s.201.

<sup>639</sup> KORKMAZ, 2017, s. 376-377.

nitelikli hal olarak düzenlenmiştir. Maddenin ikinci fıkrasında ise, görüntü veya seslerin ifşa edilmesi ayrı bir suç olarak düzenlenmiş, bu suçu işleyen kimsenin iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacağı öngörülmüş, fiilin basın ve yayın yoluyla işlenmesi hâlinde ise aynı cezaya hükmedileceği düzenlenmiştir.<sup>640</sup>

İzleme ile elde edilen veriler, işçinin kişisel verileri niteliğine haiz olacağından KVKK m.17’de kişisel verilere ilişkin suçlara TCK’nun 135 ile 140. madde hükümlerinin uygulanacağı düzenlenmiştir.<sup>641</sup> TCK m. 135 hukuka aykırı kişisel verileri kaydeden kişilerin sorumluluğunu düzenlerken, m. 136 verileri hukuka aykırı bir şekilde başkasına veren veya ele geçiren kişilerin sorumluluğu, m.138’de de verileri silmeyen veya anonim hale getirmeyen kişilerin sorumluluğu düzenlenmiştir. İşçinin kişisel verilerini kaydeden, örneğin telefon görüşmelerini hukuka aykırı bir şekilde kaydeden, işçinin kişisel verilerini bir başkasına veren veya belirli süre sonunda silmeyen işverenin bu hükümler uyarınca sorumluluğu doğacaktır.

TCK m.139’da kişisel verilerin kaydedilmesi, verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme suçları hariç haberleşmenin gizliliğinin ihlali, kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması suçu ve özel hayatın gizliliğini ihlal suçlarının şikâyete bağlı olduğu düzenlenmiştir. Kişisel verilere ilişkin suçlar, soruşturması ve kovuşturması re’sen yapılan suçlar arasındadır.<sup>642</sup>

---

<sup>640</sup> HAFIZOĞULLARI, Zeki/ ÖZEN, Muharrem: Özel Hayata ve Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar, Ankara Barosu Dergisi, S.4, 2009, s.17.

<sup>641</sup> ÖZKAN, 2020, s.246.

<sup>642</sup> HAFIZOĞULLARI/ ÖZEN, 2009, s.22

## SONUÇ

Bilgi ve iletişim teknolojisindeki gelişmelerle birlikte elektronik aletlerin iş sahasında da sıklıkla kullanılmaya başlamasıyla işverenler elektronik yöntemlerle işçileri daha kolay ve sistematik bir biçimde izlemek, kontrol etmek ve denetlemek yoluna başvurumaktadırlar. İşyerinin, iş akışını ve işçileri kontrol etmek, denetlemek ve gerektiğinde müdahale etmek amacıyla teknolojiden faydalanılarak gerçekleşen her türlü eylem ve işlem kısaca elektronik izleme olarak tanımlanmıştır. İşverenin işyerinde işçileri elektronik yöntemlerle izlemesi, işçilerin yasal düzenlemelerce korunan kişilik hakları, özel hayatın gizliliği, haberleşme özgürlüğü ile kişisel verilerinin korunması gibi haklarına müdahale niteliği taşımaktadır.

İşçilerin Elektronik Yöntemlerle İzlenmesine ilişkin hukukumuzda özel bir düzenleme yapılmamıştır. O yüzden çalışmada elektronik izleme yöntemlerinin ilişkili olduğu haklar Anayasa, Medeni Kanun, Borçlar Kanunu, İş Kanunu, Kişisel Verileri Koruma Kanunu, Ceza Kanunları ve uluslararası düzenlemeler bakımından incelenmiştir. İşverenin elektronik izleme yapması işçinin kişilik haklarına müdahale niteliği taşımakta olduğu için, izlemenin yapılabilmesi için hukuka uygunluk sebeplerinin varlığına ihtiyaç vardır. Bu noktada işçinin açık rızası, kanunun verdiği yetkinin kullanılması ve işverenin üstün nitelikli menfaati ve kamu yararı gibi hukuka uygunluk sebeplerinden biri bulunmalı ve izlemenin hukuk ve dürüstlük kurallarına uygun, amaca uygun, amaçla bağlantılı ve orantılı olması gerektiğine de dikkat edilmelidir. İşçinin açık rızası hususu, kişisel verilerin işlenmesi noktasında da esas teşkil eden bir husus olmuştur. KVKK'da açık rıza, belirli bir konuya ilişkin, bilgilendirilmeye dayanan ve özgür iradeyle açıklanan rıza şeklinde tanımlanmıştır. Ancak iş ilişkisinin güç dengesizliği üzerine kurulmuş olması sebebiyle işçinin rızasının özgür iradesine dayanıp dayanmadığı noktası öğretide tartışmalı bir husus olmuştur. Bazı yazarlar tarafından işçi tarafından verilen rızanın iş ilişkisinin niteliği bakımından özgür iradeye dayanmayacağı ifade edilirken; bunun her durumda bu şekilde olmayacağını, somut olayın durumuna göre işçinin özgür iradesiyle rıza verebileceği durumların olacağını da savunan yazarlar mevcuttur. Ancak netice itibarıyla, işçinin işverene ekonomik ve kişisel bağımlılığı sebebiyle rızasının özgür iradesine dayanmasının güç olduğunu ifade edebiliriz. Bu sebeple Kişisel Verileri Koruma Kanunu'ndaki açık rıza uygulamasını iş

ilişkilerinde sınırlı bir şekilde uygulanmasının gerekli olduğundan bahsedebiliriz. Hatta iş ilişkilerindeki kişisel verilerin işlenmesi noktasındaki açık rızanın özel bir hükümlerle düzenlenmesinin bu sorunları ortadan kaldıracığı da ifade edilebilecektir.

İşyerinde elektronik izleme, yapay zekâ algoritmalarının da gelişmesiyle çok farklı yöntemlerle karşımıza çıkmaktadır. Uygulamada sıklıkla elektronik iletişimin izlenmesine ilişkin bilgisayar, internet, e-posta ve sosyal medya hesaplarının izlenmesi ile ilgili sorunlarla karşılaşırken giyilebilir teknolojiler, biyometrik veriyle takip sistemleri, beyin-arayüzü sistemleri ile ilgili sorunlar gündemimize girmeye başlamıştır. Şöyle ki bu algoritmik sistemler, işçiyi işyeri ve iş dışında kesintisiz izlemekle kalmayıp, ona komutlar veren ve müdahale eden bir düzen haline gelmektedir. Özellikle hassas veriler, özel nitelikli kişisel veriler olarak adlandırılan biyometrik verilerin işçilerin izlenmesinde kullanılıyor olması işçilerin kişilik haklarını ağır saldırı niteliği taşımaktadır. Bu sebeple Avrupa Veri Kurulu, AB Yapay Zekâ Tüzüğü Teklifi 'ne dair yayınladığı görüşte biyometrik verilerin kullanıldığı tanıma sistemlerinin yasaklanması gerektiğini ifade etmektedir. Bu sistemlerin kullanılmasının tamamen yasaklanması pratik anlamda çok mümkün olmasa da yasal düzenlemeler ve yargı kararlarıyla bunların kullanımına ilişkin şartların zorlaştırılması, kullanımının minimize edilmesi gerektiğini ifade edebiliriz. Özellikle de bu verilerin toplanmasında, kullanılmasındaki rızanın geçerliliği yeniden düşünülmesi gereken bir noktadır.

Ekonominin dijitalleşmesi, iş ilişkilerinin tarafları olan işçi ve işveren kavramlarının da yeniden yorumlanmasını gerektirmektedir. Bu çerçevede sıklıkla karşımıza çıkan uzaktan veya tele çalışmalar ile dijital platform sistemlerinin işin niteliği gereği, işverenin elektronik yöntemlerle izlemesinden hariç tutulması mümkün değildir. Özellikle bu işlerde emeğin dijitalleşmesi, işverenin işçilerle sürekli iletişim halinde olması beklentisini oluşturmuş, özel hayat ile iş hayatı arasındaki ayrım giderek bulanıklaşmıştır. Bu anlamda birçok ülke hukukunda düzenlenmeye başlanan ve aslında Anayasa'da düzenlenen dinlenme hakkı ve işverenin gözetme borcunun bir uzantısı olan bağlantıyı koparma ve ulaşılamama hakkı olarak adlandırılan yaklaşım ortaya çıkmıştır. Bu hak, işçilerin çalışma saatleri dışında işverenler, işveren vekilleri veya diğer işçiler tarafından iş ile ilgili rahatsız edilmemesini konu olan bir hak olarak ifade edilebilecektir. Ülkemizde henüz buna ilişkin yasal bir düzenleme mevcut olmasa dahi bunun dinlenme hakkı ve işverenin gözetim borcu kapsamında işçiler bakımından

kabul edilebileceğini söylemek de mümkündür. Fakat bu noktada daha detaylı ve uygulanabilir düzenlemelerin yapılması da gereklidir. Zira işverenler tarafından uzaktan çalışan işçinin sürekli olarak kamerasını açık şekilde bulundurmasının veya sistemde online olmasının zorunlu tutulması; dijital platform çalışanlarının yalnızca platform sağlayıcılar tarafından değil, müşteriler tarafından da her an izlenebiliyor olması ve izlemeler sonucunda elde edilen verilere dayanarak algoritmik sistemlerin iş sözleşmelerini otomatik olarak feshetmesi gibi sorunlar işçilerin mahremiyet ve özel hayatını tamamen ortadan kaldırmakta, küresel ölçüde eşitsizliklerin artmasına da sebebiyet vermektedir. Bunlar yalnızca sistemlerin ortaya çıkardığı sorunlar olmayıp, sistemlerin arkasında yatan politik tercihlerin bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sebeple ILO'nun “teknolojiyi insana yaraşır işler için kullanmak ve yönetmek” temelinde işçilerin adil çalışma koşulları altında insana yaraşır bir şekilde çalışması için özellikle iş ilişkilerinde “insan kontrollü” yapay zekâ yaklaşımlarının benimsendiği, iş hukukunun temel özellikleri dikkate alınarak veri kullanımının şeffaf ve hesap verilebilir olduğu politikalar ve özel hukuki düzenlemeler yapılmalıdır.

İşverenler tarafından yapılan hukuka aykırı izlemeler, işçilerin özel hayatın gizliliği ve kişisel verilerin korunması hakları başta olmak üzere ifade özgürlüğü ve haberleşme özgürlüğü gibi temel haklarına ve bunları özel hukuk anlamında kapsayan kişilik haklarına müdahale niteliği taşıyacaktır. Bunun birçok kanunda görünüm şekilleri ile ortaya çıkan sonuçları olacaktır. İş hukuk anlamında bunun iş sözleşmesinin taraflarının fesih hakkına etkisi değerlendirilmiş olup işveren açısından hukuka aykırı izlemelerin fesih sebebi olarak değerlendirilemeyeceği, hukuka uygun yapılan izlemeler bakımından somut olayın özelliklerine göre geçerli veya haklı nedenle feshe sebep olabileceği ifade edilebilecektir. Ayrıca şüphe feshi bakımından da bir değerlendirme yapılmış olup somut olayın şartları şüphe feshini haklı kılıyorsa ve suça ilişkin bir husus mevcutsa durumun gereklilikleri bakımından hukuka aykırı izlemelerin bu anlamda delil olarak ifade edileceğine ilişkin görüş değerlendirme konusu yapılabilecektir. Bunun dışında işçinin kişilik haklarına saldırı niteliği taşıyan izlemeler, TMK. 25 kapsamında açılacak davalar bakımından işçiye koruma sağlayacaktır. Aynı zamanda kişisel verilerin korunması hakkına konu olan bu izlemeler sonucunda hakkı ihlal olan işçiler, Kişisel Verileri Koruma Kanunu bakımından da düzenlenen koruma yollarından da yararlanabilecektir.



## KAYNAKÇA

- ABUDUREYIMU**, Yiliyaer/ **OĞURLU**, Yücel: “Yapay Zekâ Uygulamalarının Kişisel Verilerin Korumasına Dair Doğurabileceği Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 20(41), 2021, 765-782.
- ADINIR**, Kaptan Merter: İşverenin Yönetim Hakkı, On İki Levha Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul, Eylül 2019.
- AJUNWA**, Ifeoma: “Algorithms At Work: Productivity Monitoring Applications And Wearable Technology As The New Data-Centric Research Agenda For Employment And Labor Law”, Louis ULJ, S.63, 2018.
- AJUNWA**, Ifeoma/**CRAWFORD**, Kate/ **SCHULTZ**, Jason: “Limitless worker surveillance”, California Law Review, 105, 2017.
- AKYÜREK**, Güçlü: "Ceza Yargılamasında Hukuka Aykırı Delillerin Değerlendirilmesi Sorunu", TBB Dergisi, 101, 2012, 61-80.
- ALPAGUT**, Gülsevil: İşyerinde Kamera Gözetlemesi ve AİHM Kararları ile Tespit Edilen Esaslar, Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019.
- ALP**, Mustafa/**DOĞAN**, Sevil: "Giyilebilir Teknolojiler ve İş İlişkisine Etkileri", Çalışma ve Toplum, 71(4), 2021.
- AŞIKOĞLU**, Şehriban İpek: Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması ve Büyük Veri, On iki Levha Yayıncılık, 1.Baskı, 2018,
- AŞIKOĞLU**, Şehriban İpek: "Veri Sorumlularının Aydınlatma Yükümlülüğü -Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda-", Kişisel Verileri Koruma Dergisi. 1(2), 2019, 41-65.
- AVOGARO**, Matteo: Right To Disconnect: French and Italian Proposals for A Global Issue, Law J. Soc. & Lab. Rel, 4, 2018.
- AYDEMİR**, Muzaffer: İşyerinde Mahremiyet Olgusu, Beta Yayıncılık 1.Baskı, İstanbul, 2012.

- AYDIN**, Ufuk: İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, 1.Baskı, Eskişehir, 2002.
- AYDIN**, Nihan: Çalışma Yaşamında Özgürlük Sorunu: Gözetim ve Mahremiyetin Yeni Sınırları, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Trabzon, 2011.
- AYDINLI**, İbrahim:" İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirmesi", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 2005.
- BAŞALP**, Nilgün: Kişisel Verilerin Korunması ve Saklanması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2003.
- BAYCIK**, Gaye/ **BOSNA**, Berrin/ **CIVAN**, O. Ersun/ **YILMAZ**, Hazal Tolu: "Platform Çalışanlarını Yasal Güvenceye Kavuşturmak: Sorunlar ve Çözüm Önerileri", Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, (1), 713-801.
- BAYRAM**, Fuat: "İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma-Cyberloafing)", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 20(1), 2014.
- BAYSAL**, Ulaş: "Şüphe Feshi Kavramı ve Şüphe Feshine İlişkin Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, (35), 2016.
- BEYTAR**, Erbil: İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması, On İki Levha Yayıncılık,1. Baskı, İstanbul, 2018.
- BİRTANE**, Şermin:" Özel Hayata Saygı Hakkı (AİHS 8. Madde) Bağlamında Çalışma Hakkı ve Mesleki Hayat İlişkisi", Anayasa Yargısı, C: 38, S: 2, 2021, 57-97.

- BOTTOMLEY**, Emlyn: "Data and Algorithms in the Workplace: An Overview of Current Public Policy Strategies", Center for Labor Research and Education University of California, Berkeley, Working Paper, Technology and Work Program, 2020.
- BOYACI**, Nil Belgin: Dijital Emek Platformları ve Sendikalar, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, Ağustos 2020.
- BOYDAK**, Alptekin Burak: "İşyerlerinde Uygulanan Parmak İzli Giriş Kontrol Sistemine Hukuki Bakış", Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, (30), 2017.
- BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Yeliz: İnsan Kaynakları Süreçlerinde Kişisel Verilerin Korunması, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na Uyumluluk Süreci, 2 Nisan 2019.
- BUECKERT**, Melanie R: "Electronic Employee Monitoring: Potential Reform Options." Manitoba Law Journal 6, 2009.
- BÜYÜK**, Samet: Özel Hayatın Gizliliğini İhlal Suçu: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Yargıtay Kararları Işığında, Çankaya Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2019.
- CHESALINA**, Olga: "The Legal Nature And The Place Of The Right To Disconnect In European And In Russian Labour Law", Russian Law Journal, 9(3), 2021, 36-59.
- CIOCCHETTI**, Corey: "Monitoring Employee E-Mail: Efficient Workplaces vs. Employee Privacy", Duke Law & Technology Review, S.26, 2001.
- CİVAN**, Orhan Ersun: "İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)", Legal İHSGHD, S.26, 2010.

- CORRY**, David J./ **NUTZ**, Kim E.: “Employee E-mail and Internet Use: Canadian Legal Issues”, Journal of Labour Research, C.24, S.2, 2003, 233-256.
- ÇAKMAK**, Berna: Özel Hukukta İşçinin Kişiliğinin Korunması, KTO Karatay Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2022.
- ÇANKAYA**, Yiğitcan: İş İlişkisinde İşçinin Özel Yaşamının Gizliliği, Beta Yayıncılık, Beta Yayıncılık, Kasım 2021, İstanbul, s.69.
- ÇEKİN**, Mesut Serdar: Avrupa Birliği Hukukuyla Mukayeseli Olarak 6698 Sayılı Kanun Çerçevesinde Kişisel Verilerin Korunması, 3. Baskı, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2020.
- ÇELİK**, Kübra Deniz: Sosyal Medya Kullanımının İş Sözleşmesine Etkisi, On İki Levha Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul, Eylül 2019.
- ÇELİK**, Nuri/**CANIKLIOĞLU**, Nurşen/**CANBOLAT**, Talat: İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, Yenilenmiş 33. Baskı, İstanbul, Ekim 2021.
- ÇELİK**, Yeşim: "Özel Hayatın Gizliliğinin Yansıması Olarak Kişisel Verilerin Korunması ve Bu Bağlamda Unutulma Hakkı", Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S.32, 2017.
- ÇETİN**, Evra: İnsan hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 8-11. maddeleri bağlamında çalışanların hakları, On İki Levha Yayıncılık, 1.Baskı, İstanbul, 2015.
- ÇİĞDEM**, Serpil: "Endüstri 4.0 ve Dijital Emek Platformlarının İnsana Yakışır İş Bağlamında Değerlendirilmesi", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences(No. 77, pp. 157-199), 2019.
- DEMİRCİOĞLU**, Murat/**CENTEL**, Tankut /**KAPLAN**, Hasan Ali: İş Hukuku, Beta Yayıncılık, 21. Baskı, İstanbul, Ekim 2021
- DENİZ**, Ayça: Seçilmiş Ülkelerle Karşılaştırmalı Olarak Teknoloji Yoğun İşyerlerinde Uygulanan Siber Gözetimin Hukuksal Boyutu, Anadolu Üniversitesi, Doktora Tezi, Eskişehir, 2021.

- DENİZ**, Miray Özer: İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması ve Bundan Doğan Sorumluluk, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S.45, 2021.
- DOĞAN**, Sevil: “‘Uber ’ Platformu Çalışanlarının Hukuki Statülerine İlişkin Yaklaşımlar”, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi, C.5, S.1, 2021.
- DÖNMEZ**, Utku; **OKUTAN**, Bilge: Yargıtay Kararları Işığında Sosyal Medya ve İş İlişkisi, Legal Yayıncılık, 1.Baskı, İstanbul, Nisan 2019.
- DULAY YANGIN**, Dilek: "6175 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.36, 2016.
- DURAL**, Mustafa/**ÖĞÜZ**, Tufan: Türk Özel Hukuku-Kişiler Hukuku, C.II, 20. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2019.
- DÜLGER**, Murat Volkan: Kişisel Verileri Koruma Hukuku, Hukuk Akademisi Yayıncılık, 3.Baskı, Haziran 2020.
- DÜLGER**, Murat Volkan: "İnsan Hakları ve Temel Hak ve Özgürlükler Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S.5, 2018,
- DÜLGER**, Murat Volkan:" Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması", Yaşar Hukuk Dergisi, 1(2), 2019.
- EKMEKÇİ**, Ömer/ **YİĞİT**, Esra: Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3.Baskı, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2021.
- ERBAŞ**, C. Gökhan: “6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Elektronik Ortamda Gözetlenmesi”, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, C.7, S.1.2017.
- ERAFŞAR**, Rabia Büşra: "Türk İş Hukukunda Evden Çalışma", Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, S.1, 2022, s. 279-317.

**ERDEMİR**, Erkan/ **CELİKTAŞ**, İlyas: "Örgütsel ve Hukuki Açından İşyeri İzleme: Karşılaştırmalı Bir İnceleme", Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi, S.20, 2006.

**ERDOĞAN**, Canan: Kişilik Hakkı Kapsamında İşçilerin İzlenmesi ve Gözetlenmesi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2014.

**ERDOĞAN**, Canan: Şüphe Feshi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Doktora Tezi, Ankara, 2019.

**ERDOĞAN**, İhsan / **KESKİN**, A. Dilşad: Türk Medeni Hukuku, Gazi Kitabevi, 1.Baskı, Ankara, Ağustos 2018.

**EREN**, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Filiz Yayınevi, 22. Baskı, Ankara 2017.

**EYRENCİ**, Öner/**TAŞKENT**, Savaş/**ULUCAN**, Devrim/**BASKAN**, Esra: İş Hukuku, Beta Yayıncılık, 10. Baskı, İstanbul, Kasım 2020.

**EU WORKING PARTY: ARTICLE 29 – Data Protection Working Party**, 5401/01/EN/Final WP55. [https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion\\_recommendation/files/2002/wp55\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion_recommendation/files/2002/wp55_en.pdf) (E.T: 03.04.2022)

**EU WORKING PARTY: ARTICLE 29 DATA PROTECTION WORKING PARTY** 17/ENWP 249, Opinion 2/2017 On Data Processing At Work. <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/610169> (E.T: 03.04.2022)

**EU Working Party: ARTICLE 29 – Data Protection Working Party** , Working Document On The Surveillance Of Electronic Communications In The Workplace. (E.T: 03.04.2022)

**FRIEDMAN**, Barry A./ **REED**, Lisa J.: “Workplace Privacy: Employee Relations and Legal Implications of Monitoring Employee E-mail Use”, Employee Responsibilities and Rights Journal, C.19, S.2, 2007, 75-83.

- GABEL, Joan T.A./ MANSFIELD, Nancy R.:** "The Information Revolution And Its Impact On The Employment Relationship: An Analysis Of The Cyberspace Workplace", American Business Law Journal, C.40, S.2, 2002, 301-354.
- GÖKTAŞ, Seracettin:** "Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Özel Yaşamına Saygı Borcu", Anayasa Yargısı, C.38, S.2, 2021.
- GÜNAL, Ayşe Nida/ ÜSTÜN, Yasin:** "İş İlişkilerinde Bazı Yaygın Uygulamaların Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Değerlendirilmesi", Kişisel Verileri Koruma Dergisi, C.2, S.2, 2020.
- GÜNAL, Ayşe Nida/ ÜSTÜN, Yasin:** "İş İlişkilerinde Kişisel Verilerin İşlenmesinde Hukuka Uygunluk Sebebi Olarak "Meşru Menfaat"", Kişisel Verileri Koruma Dergisi, C.4, S.2, 2022.
- GÜRSEL, İlke:** İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, Adalet Yayınevi, 1.Baskı, Kasım 2016.
- GÜNAY, Cevdet İlhan:** İş Kanunu Şerhi, Yetkin Yayıncılık, 1.Baskı, Ankara, 2005.
- GÜVEN, Ercan/ AYDIN, Ufuk:** Bireysel İş Hukuku, Nisan Yayıncılık, 6.Baskı, Ankara, 2020.
- HABİP, Oğuz:** "Elektronik Ortamda Kişisel Verilerin Korunması, Bazı Ülke Uygulamaları ve Ülkemizdeki Durum", Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, S.3, 2013.
- HAFIZOĞULLARI, Zeki/ ÖZEN, Muharrem:** "Özel Hayata ve Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar", Ankara Barosu Dergisi, S.4, 2009.
- HELVACI, Serap:** Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar, Beta Yayıncılık, 1.Baskı, İstanbul, 2001.
- HEPER, Hande:** "Düşünceyi Açıklama Hakkının Çalışma Yaşamındaki Görünümü: İşçinin İfade Özgürlüğü", Çalışma ve Toplum, C.3, S.74, 2022.
- HİSLİ, Merve:** İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Platon Hukuk, 1.Baskı, İstanbul, Ekim 2021.

**ILO:** Ana Rapor 2021, Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm: Çalışma Yaşamının Dönüşümünde Dijital Çalışma Platformlarının Rolü.s.1[https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS\\_774395/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_774395/lang--tr/index.htm) (E.T:19.09.2022).

**ILO:** Code of Practice of Workers' Personal Data. [https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/normative-instruments/code-of-practice/WCMS\\_107797/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/normative-instruments/code-of-practice/WCMS_107797/lang--en/index.htm) (E.T: 09.05.2022).

**ILO Comission Of Future Work:** Work for A Brighter Future, <https://www.ilo.org/global/publications/books> (E.T.:15.01.2023)

**İZMİRLİOĞLU, Ayça:** An Overview of the Legal Aspects of Employee Surveillance Through Smart Systems in the Workplace, In *2019 Innovations in Intelligent Systems and Applications Conference (ASYU)* (pp. 1-7). IEEE, 2019.

**KAHRAMAN AKGÜL, Saime Duygu:** İşçinin işyerinde izlenmesi ve gözetlenmesinin hukuki sonuçları, Başkent Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2020.

**KANDEMİR, Murat/ YARDIMCIOĞLU, Didem:** "İş Hukukunda Eşitlik İlkesi, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi", C. 19, S. 30, Kasım 2014.

**KARA, İlker:** "Türkiye'de Zararlı Yazılımlarla Mücadelenin Uygulama ve Hukuki Boyutunun Değerlendirilmesi", Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi, S.52, 2015

**KARADEMİR, Artür:** "İşyerinde İnternetin Özel Amaçla Kullanımı ve İşverence Gözetlenmesi", Terazı Hukuk Dergisi, C.10, S.112, 2015.

**KAPLAN, Emine Tuncay:** "İş Hukukunda Kişilik Haklarının Özellikle Bilgisayarda Toplanan Verilere Karşı Korunması", Ankara Üniversitesi Siyasi Bilgiler Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Cemal Mihçioğlu'na Armağan, Ankara Ocak-Aralık 1997, C. 52, No. 1-4.



**KAYA**, Cemil: "Avrupa Birliği Veri Koruma Direktifi Ekseninde Hassas (Kişisel) Veriler ve İşlenmesi", İÜHFMC. LXIX, S.1 -2, 2011.

**KAYA**, Kübra: "Özel Hayatın Gizliliği Hakkı ile Kişisel Verilerin Korunması Hakkı Bağlamında Ortaya Çıkan Bir Hak Olarak Unutulma Hakkının Değerlendirilmesi", Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Akademik Dergisi, S.5, 2022.

**KAYA**, Mine: Elektronik Ortamda (Elektronik Haberleşme- İnternet- Sosyal Medya) Kişilik Hakkının Korunması, Seçkin Yayıncılık, 1.Baskı, Ankara, Eylül 2015.

**KAYIRGAN**, Hasan: "İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, 2014, 459-478.

**KESER BERBER**, Leyla/**LOSTAR**, Murat: Bilişimde Biyometrik Yöntemler, Yetkin Yayıncılık, 1.Baskı, Ankara, 2006.

**KILIÇARSLAN**, Seda Kara: Kişilik Hakkına Saldırıda Üstün Nitelikte Özel ve Kamusal Yarar, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2009.

**KILINÇ**, Ümit: Teknik Araçlarla Yapılan Gizli İzlemelerin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine Uygunluğu Sorunu, TAAD, S.920, Nisan 2012.

**KIRVEN** Alex: "Whose Gig is it Anyway? Technological Change, Workplace Control and Supervision, and Workers' Rights in the Gig Economy", University of Colorado Law Review, Vol. 89, Issue 1, 2018, ss. 249-292.

**KORKMAZ**, Ali: "İnsan Hakları Bağlamında Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması", Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, S.3, 2014.

**KORKMAZ**, İbrahim: Kişisel Verilerin Ceza Hukuku Kapsamında Korunması, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017.

- KOTİL**, Zeynep Öğretmen: Yapay Zekâ Teknolojileri ve Kişisel Verilerin Korunması Kesişiminde Hukuksal Düzenlemeler, Onikilevha Yayıncılık, 1.Baskı, İstanbul, Kasım 2022.
- KOVANCI**, Yasemin Ari: "Platform Çalışma Bağlamında Ortaya Çıkan Sorunlara Yönelik Sendikalar ve Platform Çalışanlarının Girişimleri", Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (Busbed), C.10, S.20, 2020.
- KÖKSAL**, Tuğçe Duygu/ **KONUĞPAY**, Cenk: "Büyük Veri Kullanımının Temel Hak ve Özgürlükler Üzerindeki Etkileri", Gelişen Teknolojiler ve Hukuk III : Büyük Veri, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, Aralık 2021.
- KUŞKU**, Çisem: İşverenin, İşçinin İnternet ve E-Posta Kullanımına Müdahalesi ve İşçinin Kişilik Hakları, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul, 2008.
- KÜZECİ**, Elif: Kişisel Verilerin Korunması, Ankara Üniversitesi, Doktora Tezi, Ankara, 2010.
- LEE**, S./**KLEİNER**, B. H.: "Electronic Surveillance in the Workplace", Management Research News, S.26, no:2/3/4, 2003.
- LİMONCUOĞLU**, Yiğit Efe: "İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması" İzmir Ekonomi Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2022.
- MANAV**, Eda: "İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:19, Sayı:2, 2015.
- MERCAN**, Nedim: İş Hukuku Ve Aile Hukuku Örneğinde Sıkı Güven İlişkilerinde Özel Hayatın Gizliliği Hakkı, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale, 2011.
- MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi/**ASTARLI**, Muhittin/**BAYSAL**, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Lykedion Yayınları, Güncellenmiş 5. Baskı, Ankara, Ekim 2021.

**MOORE**, Adam D.: "Monitoring and Computer Technology: Evaluative Surveillance v. Privacy", Business Ethics Quarterly, C.10, S.3, 2000, 697-709.

**NORD**, G. Daryl/ **MCCUBBINS**, Tipton F./**NORD**, Jeretta Horn: "E-Monitoring in the Workplace: Privacy, Legislation, and Surveillance Software", Communications of the ACM, C.49, S.8, 2006, 72-77.

**OKUR**, Zeki: "Yeni teknoloji ve iş hukuku," Çimento İşveren Dergisi, C, 20, 2006.

**OKUR**, Zeki: İş Hukuku'nda Elektronik Gözetleme, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013.

**ÖMEROĞLU**, Abdullah: "Kişilik Haklarının Alkaya-Türkiye Davası Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması Hukukuna Göre İncelenmesi", Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, S.15, 2020.

**ÖRÜCÜ**, Edip/**YILDIZ**, Harun: "İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal kaytarma",Ege Akademik Bakış,C.14, S.1,2014.

**ÖZDEMİR**, Hayrunnisa: Haberleşmenin Gizliliği ve Kişisel Veriler, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.13, S.1-2, 2009.

**ÖZDEMİR**, Hayrunnisa: İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.14, S.1-2, 2010.

**ÖZDİLEK**, Ali Osman: "Hizmet Akitlerinde Gizlilik Maddesinin Bilişim Teknolojileri Kullanımı Açısından Değerlendirilmesi", Montreal 2003, (<http://www.bilisimhukuku.net>)

**ÖZEN**, Muharrem/ **ÖZCAK** Gürkan: "Adli Bilişim, Elektronik Deliller ve Bilgisayarlarda Arama ve El Koyma Tedbirinin Hukuki Rejimi (CMK M. 134)." Ankara Barosu Dergisi, S. 1, 2015.

**ÖZKAN**, Oğulcan: Kişisel Verilerin Korunması, Ankara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2020.

**ÖZPARLAK**, Başak Ozan: Büyük Veri Çağında Yapay Zeka Sistemlerinin Çalışma İlişkilerinde Kullanımı: Hukuki Bir Değerlendirme, On İki Levha Yayıncılık, 1.Baskı, İstanbul, 2021.

**PALM**, E.: The Ethics of Workspace Surveillance, Doctoral Thesis in Philosophy from the Royal Institute of Technology, Stockholm, 2007.

**PEKCANITEZ**, Hakan: Medeni Usul Hukuku, Vedat Yayıncılık, 5.Baskı, Eylül 2017.

**RICHARDSON**, Rashida: "Confronting Black Boxes: A shadow Report of the New York City Automated Decision System Task Force," AI Now Institute. December 4, 2019.

**ROGERS**, Amy: "You Got Mail But Your Employer Does Too: Electronic Communication and Privacy In The 21 St Century Workplace", Journal of Technology and Law and Policy, 5, 2000, 1-9.

**SAVAŞ**, F. Burcu: "İş Hukukunda "Siber Gözetim"", Çalışma ve Toplum, S.22, 2009.

**SCHUMACHER**, Susan: "What Employees Should Know About Electronic Performance Monitoring", ESSAI: Vol. 8, Article 38, 2010.

**SECUNDA**, Paul M.: "The Employee Right to Disconnect", Notre Dame J. Int'l Comp. L., 2019

**SENYEN-KAPLAN**, E. Tuncay: Bireysel İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Yenilenmiş 11. Baskı, Ankara, Kasım 2020.

**SEVİMLİ**, K. Ahmet: İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, Legal Yayıncılık, 1.Baskı, Nisan, 2006, İstanbul.

- SEVİMLİ, K. Ahmet:** "Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması", Çalışma ve Toplum, C.1, S. 36, 2013.
- SEVÜK, Handan Yokuş:** Haberleşmenin Gizliliğini İhlal Suçu, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.12 S.15-17-18-19, 2007.
- SMITH, William B./ TABAK, Filiz:** "Monitoring Employee Emails: Is There Any Room For Privacy?", Academy of Management Perspectives, C.23, S.4, 2009.
- SONGU, Sezgi Öktem:** "Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel Sayı, 2015.
- SUR, Melda:** "Şüpheli Feshinde İşçinin Adil Yargılanma Hakkı-Anayasa Mahkemesinin Üç Kararı", Çalışma ve Toplum, C. 67, S.4, 2020.
- SÜZEK, Sarper:** İş Hukuku, Beta Yayıncılık, 16.Baskı, İstanbul, Kasım 2021.
- SÜZEK, Sarper:** "İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları", Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, Ankara, 1998, 226-227.
- ŞAHİN, Osman:** İşçinin Kişiliğinin Korunması, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2019.
- TABAK, Uğur/KONUKPAY, Cenk:** "Güncel Uluslararası İçtihatlar Çerçevesinde İşyerinde İzleme Uygulamaları ve Özel Yaşamın Korunması", Ceza Hukuku Dergisi, S.1, 2018, 115-172.
- TAŞKENT, Savaş:** İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Doktora Tezi, İstanbul, 1981.
- TEKERGÜL, Mehmet:** İşyerinde Elektronik Gözetim Uygulamaları, Kadir Has Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010.

- TEZCAN**, Dursun: "Özel Hayatın Gizliliğini İhlal ve Kişisel Verilerin Kaydedilmesi Suçu ile İlgili Bazı Gözlemler", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.71, S.1,2013.
- TOPRAK**, Bilal: 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Işığında İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, 1.Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2021.
- TULİ**, P, & **SAHU**, P.: "System monitoring and security using keylogger" International Journal of Computer Science and Mobile Computing, 2(3), 2013.
- UGAN ÇATALKAYA**, Deniz: "Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin, İşverence "Ulaşılabilir Olmama" Hakkı", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, LXXIV Özel Sayı, C.2, 2016, s.748.
- UGAN ÇATALKAYA**, Deniz: İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi, Galatasaray Üniversitesi, Doktora Tezi, İstanbul, 2017.
- ULUSAN**, İhsan: Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu: Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, Kazancı Hukuk Yayınları, 1.Baskı, 1990.
- UNCULAR**, Selen: İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Seçkin Yayınları, 2.Baskı, Ankara, 2018.
- UNCULAR**, Selen: "Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde Giriş Kontrol Sistemleri, Yer Belirleme Sistemleri ve Sosyal Medya Vasıtasıyla İzleme", Çalışma ve Toplum, C.66, S.3, 2020.
- URHANOĞLU**, İftar: "İşçinin Çalışma Hayatında izlenmesi", İş Hukukunda Güncel Konular Sempozyumu II, Yetkin Yayıncılık, Haziran 2022.

**URHANOĞLU CENGİZ**, İştar: "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre ocuk ve Gençlerin İş Sözleşmesi Ehliyetlerinin Sınırlandırılmasına Yönelik Düzenlemeler", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S.98, 2012

**UÇAK**, Murat: "Kişisel Verilerin Hukuka Uygun İşlenmesinde ocuğun Rızası", Kişisel Verileri Koruma Dergisi, C.3, S.1,2021.

**YAMAKOğLU**, Efe: Bilişim Teknolojilerinin Kullanımının İş Sözleşmesi Taraflarının Fesih Hakkına Etkisi, On iki Levha Yayıncılık, 1.Baskı, İstanbul, Ocak 2020.

**YAMAN**, Melike: "İşverenin İşçinin İletişimini Denetlemesi ve Bu Faaliyetlerin Hukuka Uygunluğunun Değerlendirilmesi", ankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi, C.5, S.1, 2020.

**YANGIN**, Dilek Dulay: "6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan alışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi", Sicil İş Hukuk Dergisi, S.36, 2016.

**BAYCIK**, Gaye/ **DOğAN**, Sevil/ **YANGIN**, Dilek Dulay /**YAY**, Oğuzhan:" COVID 19 Pandemisinde Uzaktan alışma: Tespit ve öneriler", çalışma ve Toplum, C.3, S.70, 2021.

**YENİSEY**, Kübra Doğan: "İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı", alışma ve Toplum Dergisi, C.4, S.11, 2006.

**YILMAZ**, **Hazal Tolu**: "Platform alışanlarının Algoritmik Yönetiminde İtibar Profillerinin Yeri ve Büyük Veri", Gelişen Teknolojiler ve Hukuk II: Büyük Veri, On iki levha Yayıncılık, 2021 Aralık.

**YİğİT**, Esra: İş İlişisinde Kişisel Verilerin Korunması, On iki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2022.

**YİğİT**, Esra: İşvereninin alışanın Kullandığı Cihazlar zerindeki Denetim Yetkisi, 5.Kişisel Verileri Koruma Zirvesi, 17.05.2022

- YÜKSEL**, Armağan Ebru Bozkurt: "Avrupa Komisyonu'nun Yapay Zekâ Tüzük Teklifi' ne Genel Bir Bakış", Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, s.51, 2022.
- ZAFER**, Hamide: Özel Hayatın ve Hayatın Gizli Alanının Ceza Hukuku ile Korunması, Beta Yayıncılık, 1.Baskı, İstanbul, 2010.
- WATT**, James Robert: Electronic Workplace Surveillance And Employee Privacy- A Cooperative Analysis Of Privacy Protection In Austrilia And The United States, Master of Law Thesis, Queensland University of Tecnology, 2009.
- WEN**, H. Joseph/ **SCHWIEGER**, Dana/**GERSHUNY**, Pam: "Internet Usage Monitoring in the Workplace: Its Legal Challenges and Implementation Strategies" Information Systems Management, C.24, S.2, 185-196.



**EK-1 TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU**

**EK-2 TEZ ÇALIŞMASI ETİK KURUL İZİN FORMU**