

T.C.
GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

İŞ SÖZLEŞMESİNİN
ÖZEL HAYAT NEDENİYLE FESHİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Serra ŞEN

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Sedef KOÇ TANGÜN

TEMMUZ 2025

T.C.
GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

İŞ SÖZLEŞMESİNİN
ÖZEL HAYAT NEDENİYLE FESHİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Serra ŞEN

Tez savunma jürisi: Dr. Öğr. Üyesi (Doç. Dr.) Deniz UGAN ÇATALKAYA
Dr. Öğr. Üyesi Sedef KOÇ TANGÜN (Tez Danışmanı)
Dr. Öğr. Üyesi Hazal TOLU YILMAZ

TEMMUZ 2025

ÖNSÖZ

Tez yazım süreci, zorlu olduğu kadar keyifli de bir süreçti. Yazar olarak sadece şahsımın isminin geçmesi, bu başarının tek bir kişiye ait olduğu yanılgısına düşürmemeli. Tezin asıl kahramanları, arka planda yaşadığım zorlukları benim için kolaylaştıran ve keyifli hâle getirenlerdir. Tezde onların isimlerine de yer vermek, hakkaniyetin bir emri olduğu gibi, haklarını teslim edebilmek adına da gereklidir. Bu nedenle her bir kahramanıma teşekkürü kendi adıma borç bilirim.

Öncelikle tez konumu belirlemede yol gösteren, tezimin haritasını çizen, neyi nasıl anlatmam gerektiğini hiç bıkmadan açıklayan ve hayatımın her anında olduğu gibi tez sürecimde de profesör kızı olmanın haklı gururunu yaşamamı sağlayan sevgili babam Prof. Dr. Murat ŞEN'e teşekkür ederim. Danışmanlığını yaptığı tezlerden sonra babalığını yaptığı bu tezin, onun için de farklı bir tecrübe olduğunu düşünüyorum. Hukuk fakültesini tercih etme ve akademik yolda ilerleme sebebim, onun gibi olabilmek azmidir. Hukuka olan bağlılığı, haksızlığa sessiz kalmayışı, her durum ve koşulda asla ödün vermediği dik duruşu, ona benzeme isteğimin başlıca sebeplerindendir. Sanırım herkesin onun tedrisatından geçmesi gerektiğini düşünmemde de bu hususlar etkilidir. Ben yalnızca bir tezin nasıl yazılacağını değil; nasıl iyi bir hukukçu olunacağını da ondan öğrendim. Ona olan hayranlığım, şahane bir hukukçu olmasının yanı sıra harika da bir insan olmasından kaynaklanıyor. Şefkati, cömertliği, çalışkanlığı ve iyi kalpliliği, ona olan hayranlığımı her seferinde daha fazla artırıyor. Kızı olmanın bu hayatta başıma gelen en güzel şey olduğunu düşünüyorum. Bu nedenle varlığına ve tezime verdiği emeklere fazlasıyla müteşekkirim.

Hayatın her alanında olduğu gibi, tez yazım sürecinde de bana desteğini hiç eksik etmeyen, kendime inanmadığım anlarda dahi bana benim yerime de inanan, yaşama gücümün kaynağı varlığı olan sevgili annem Yasemin ŞEN'e de çok teşekkür ederim. Sanıyorum ki iki farklı üniversitenin üç farklı bölümünden mezun olması, okumayı sevmemdeki en büyük etkidir. İyi insan olmanın önemini bana öğreten de kendisidir. Karanlıkta kaldığım her an ışığı yolumu aydınlatmış, her koşulda yanımda olacağına duyduğum inanç, kalkıp devam etmemi sağlamıştır. Bu nedenle her başarıım hep onun sayesinde, her başarıım her zaman onadır.

Benden yedi yıl sonra dünyaya gelen varlığıyla beni dünyanın en mutlu insanı yapan, o zamandan bu zamana bu mutluluğu her an katlayarak artıran, varlığı hayatıma armağan olan sevgili kardeşim Arda ŞEN'e de teşekkür ederim. Bizim ilişkimizde büyük olan ben olsam da bilge olan hep o olmuştur. Beni büyütüp geliştiren de bu bilgeliğidir. Empati yeteneği, dünyaya bakışında farklı pencereler açmış; hoşgörüsü, farklı fikirlere sempatiyi artırmış; sakinliği, yoluma çıkan zorlukların üstesinden nasıl gelebileceğimi göstermiştir. Hayattaki en büyük kaygım, ona iyi bir abla olabilmektir. Sanırım iyi insan olmaya çabalamam da bu yüzdendir. Tezim, her defasında halledeceğime duyduğu inancın ürünüdür.

Tez sürecimde fiziken yanımda olamasa da varlığını her anımda hissettiğim, yokluğu gönlümün dinmeyen sızısı olan sevgili ablam Doktor Rumeysa Berin ŞEN'e de çok teşekkür ederim. O beni stajyer avukatken bıraktığı için, ruhsatımı aldığıma, yüksek lisansa başladığıma ve tezimi tamamladığıma hiç şahit olamadı. Ancak ben onu göremesem de onun beni bir yerlerden izlediğine inancım tam. Hâlâ her başarımda benden çok coşkulandığını, hâlâ en önce onun beni alkışladığını hissediyorum. Hatta

bazı anlarda gözümü kapattığımda, onun bana bakan duygulu bakışlarını görebiliyorum. Ucunda onunla kavuşmak olduğu için bugün bu dünyadaki mücadeleme devam edebiliyorum. Buna rağmen yine de her günü, kavuşmamıza az kaldığı sevinciyle uğurluyorum, zira tekrar ona sarılabileceğim anın özlemiyle yanıp tutuşuyorum. Tezimi yazarken hissettiğim varlığını, bundan sonraki her anımda da hissedebilmek istiyorum. Onun kardeşi olma gururunu bana yaşattığı için, sonsuz teşekkür ederim. İyi ki benim ablamdı, iyi ki benim ablam.

Tez danışmanlığımlı kabul ederek bana çok keyifli bir tez süreci yaşatan sayın hocam Dr. Öğr. Üyesi Sedef KOÇ TANGÜN'e de çok teşekkür ederim. Onunla çalışmak, yüksek lisans sürecindeki en büyük şansımdı. Ders döneminde ondan öğrendiklerimi, tez döneminde yazıya dökme fırsatı buldum. Bu anlamda yalnızca tez döneminde değil; ders döneminde de üzerimde emeği, tezimde katkısı oldukça fazladır. İlgisi, hocalığı ve danışmanlığı, bir teşekkür sığdıramayacağım kadar değerlidir. Yine de teşekkür ederek bunu dile getirmek boynumun borcudur. Bana kendisiyle çalışma şansı verdiği ve bu çalışmanın ortaya çıkmasına katkıda bulunduğu için saygılarımı ve teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	ii
İÇİNDEKİLER	iii
KISALTMALAR.....	ix
RÉSUMÉ.....	xiii
ABSTRACT	xvii
ÖZET.....	xxi
GİRİŞ	1

Birinci Bölüm

ÖZEL HAYAT KAVRAMI, ÖZEL HAYATIN KAPSAMI VE ÖZEL HAYATI KORUMAYA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

I. ÖZEL HAYAT KAVRAMI VE ÖZEL HAYATIN KAPSAMI.....	5
A. Özel Hayat Kavramı	5
1. Terim ve Hukuki Anlamı.....	5
2. Özel Hayatın Tespitine İlişkin Kriterler	11
a. Özel Alan – Kamusal Alan Kriteri.....	11
b. Kamusal Alan – Özel Alan – Gizli Alan Kriteri	12
c. Kamusal Hayat – Mesleki Hayat – Aile Hayatı – Özel Hayat Kriteri	13
d. Özel Alan – İş ve Meslek Alanı Kriteri	14
e. Makul Mahremiyet Beklentisi Kriteri	14
3. Özel Hayat Kavramının Temel Nitelikleri	16
B. Özel Hayatın Kapsamı	20
1. Kişilik Hakkı Olarak Özel Hayatın Kapsamı.....	21
a. Sağlık ve Vücut Bütünlüğü.....	22
b. Kimlik.....	23
i. Cinsel Kimlik	24
ii. Etnik Kimlik.....	26
c. Ad	27
d. Görüntü.....	28
e. Ses.....	29
f. Şeref ve Haysiyet (Onur ve Saygınlık).....	29
g. Kişisel Veriler	30

2. İnsan Hakkı Olarak Özel Hayatın Kapsamı	31
a. Özel Hayat	32
i. Kişilik Değerleri	33
ii. İş İlişkileri	33
b. Aile Hayatı	34
c. Konut Dokunulmazlığı	35
d. Haberleşme Hürriyeti	36
II. ÖZEL HAYATI KORUMAYA İLİŞKİN DÜZENLEMELER.....	37
A. Özel Hayatı Korumaya İlişkin Uluslararası Düzenlemeler	39
1. Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri	40
a. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi	40
b. Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi	42
c. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi	43
d. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri	44
2. Avrupa Konseyi Sözleşmeleri	47
a. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi	47
b. Avrupa Sosyal Şartı	48
c. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı	49
d. Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi	50
B. Özel Hayatı Korumaya İlişkin Ulusal Düzenlemeler	51
1. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası	51
2. Türk Ceza Kanunu	56
3. Türk Medeni Kanunu	58
4. Türk Borçlar Kanunu	59
5. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu	61
6. İş Kanunu	64
7. Diğer Kanunlar	66

İkinci Bölüm

İŞ SÖZLEŞMESİNDE İŞÇİNİN ÖZEL HAYATI VE ÖZEL HAYATA MÜDAHALE

I. İŞ SÖZLEŞMESİNDE İŞÇİNİN ÖZEL HAYATI VE ÖZEL HAYATININ SINIRLANDIRILMASI.....	68
A. Genel Olarak İşçinin İş Sözleşmesindeki Özel Hayatı	68
B. İşçinin İş Sözleşmesindeki Özel Hayatının Sınırlandırılması.....	72

1. İşçinin Özel Hayatının Bağımlılık Unsuru Kapsamında Sınırlandırılması	73
2. İşçinin Özel Hayatının İtaat Borcu Kapsamında Sınırlandırılması	78
3. İşçinin Özel Hayatının Sadakat (Bağlılık) Borcu Kapsamında Sınırlandırılması	80
a. Bilgi Verme Yükümlülüğü	83
b. Fazla Çalışma Yükümlülüğü	83
c. İşverenin Menfaatlerine Zarar Vermekten Kaçınma Yükümlülüğü	85
d. Sır Saklama Yükümlülüğü	88
e. Üçüncü Kişiye Hizmette Bulunmama Yükümlülüğü	91
4. İşçinin Özel Hayatının Rekabet Etmeme Borcu Bakımından Sınırlandırılması	96
II. İŞÇİNİN ÖZEL HAYATINA MÜDAHALEDE HUKUKA UYGUNLUK ŞARTLARI VE MÜDAHALE BİÇİMLERİ	99
A. İşçinin Özel Hayatına Hukuka Uygun Olarak Müdahalede Bulunulmasının Şartları	99
1. Hukuki Dayanak Bulunması	101
a. Hukuki Dayanak Kavramı	101
b. İşverenin İşçiyi Bilgilendirme Yükümlülüğü	105
2. Meşru Amacın Olması	106
a. Meşru Amaç Kavramı	106
b. Meşru Amaç Yerine Geçen Hukuka Uygunluk Nedenleri	107
i. İşçinin Rızası	107
ii. Üstün Nitelikte Özel Yarar	108
iii. Üstün Nitelikte Kamusal Yarar	109
iv. Kanunun Verdiği Yetkinin Kullanılması	110
3. Müdahalenin Ölçülü Olması	110
4. Eşit Davranma Borcuna Aykırılık Oluşturmaması	112
a. Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı Kavramları	112
b. İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Denetimi	115
i. İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin Anlamı	115
ii. Eşit Davranma Borcunun Denetimi	120
B. İş Görüşmelerinde ve İş Sözleşmesinin Devamı Sırasında İşçinin Özel Hayatına Müdahale	122
1. Sözleşme Görüşmeleri Kapsamında Müdahale	123
a. İşçinin Kendisinden Bilgi Edinme Yoluyla Müdahale	126
i. Kişiliğe İlişkin Bilgi Edinme	129

ii. Mesleğe İlişkin Bilgi Edinme.....	139
b. Üçüncü Kişilerden Bilgi Toplama veya Gizli Araştırma Yoluyla Müdahale	143
2. İşverenin Yönetim Hakkı Kapsamında Müdahale	145
a. İşyerine Giriş-Çıkışta Parmak İzi, Yüz Tanıma veya Göz Taraması Uygulaması	150
b. İşyerine Giriş-Çıkışta Üst Araması Yapılması.....	152
c. İşyerinde Arama Yapılması.....	156
d. İşçilerin İzlenmesi ve Gözetlenmesi.....	158
i. Kamera ile İzleme	158
ii. Araç Takibi.....	162
e. Haberleşmenin Denetlenmesi veya Yasaklanması	163
f. Sosyal Medya Paylaşımlarının Takip Edilmesi	170
g. Dış Görünüşe İlişkin Kurallar Getirilmesi	176
h. Alkol ve Tütün Ürünlerinin Kullanımının Yasaklanması.....	186
i. İşyerinde Gönül İlişkilerinin Yasaklanması.....	188
3. İşverenin Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında Müdahale	193
a. Psikolojik Taciz (Mobbing, Bezdiri)	195
b. Cinsel Taciz	201
c. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerine Aykırı Davranılması.....	205
d. Kişisel Verilerin Hukuka Aykırı İşlenmesi	210

Üçüncü Bölüm

ÖZEL HAYAT NEDENİYLE FESİH VE SONUÇLARI

I. İŞÇİ TARAFINDAN ÖZEL HAYAT NEDENİYLE FESİH VE SONUÇLARI.....	214
A. İşçinin Özel Hayatı Nedeniyle Fesih ve Sonuçları	214
1. İşçinin Özel Hayatı Kapsamında Süreli Fesih ve Sonuçları (İşK. m. 17).....	214
a. Feshin Usulü	214
b. Feshin Sonuçları	217
2. Kadın İşçinin Evlenmesi Nedeniyle Fesih ve Sonuçları (1475 sayılı ÖİŞK. m. 14).....	219
3. İşçinin Sağlık Sebepleriyle Derhal Feshi ve Sonuçları (İşK. m. 24/I).....	221
a. Feshin Usulü	221
b. Feshin Nedenleri.....	222

i. İşin İşçinin Sağlığı ve Hayatı için Tehlikeli Olması	222
ii. İşverenin veya Başka Bir İşçinin Bulaşıcı Hastalığa Tutulması	225
c. Feshin Sonuçları	226
4. İşçinin Özel Hayatına Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Hallerle Müdahale Nedeniyle Fesih ve Sonuçları (İşK. m. 24/II)	227
a. Feshin Usulü	227
b. Feshin Nedenleri	228
i. İşverenin İşçiyi Yanıltması (İşK. m. 24/II-a)	229
ii. İşverenin İşçinin veya Ailesinin Şeref ve Namusuna Dokunacak Söz ve Davranışlarda Bulunması (İşK. m. 24/II-b)	229
iii. İşverenin İşçiye veya Aile Üyelerine Sataşması, Kanuna Karşı Davranışa Sürüklemesi, Hapsi Gerektiren Suç İşlemesi, Asılsız İthamlarda Bulunması (İşK. m. 24/II-c)	230
iv. İşverenin veya Üçüncü Bir Kişinin İşçiye Cinsel ya da Psikolojik Tacizde Bulunması (İşK. m. 24/II-b, c, d)	232
v. Çalışma Şartlarının Uygulanmaması (İşK. m. 24/II-f)	234
c. Feshin Sonuçları	235
B. İşverenin Özel Hayatı Nedeniyle Fesih ve Sonuçları	237
II. İŞVEREN TARAFINDAN ÖZEL HAYAT NEDENİYLE FESİH VE SONUÇLARI	239
A. Özel Hayat Nedeniyle Süreli Fesih ve Sonuçları	239
1. İş Güvencesi Kapsamında Olmayan İş Sözleşmelerinin Özel Hayat Nedeniyle Süreli Feshi ve Sonuçları (İşK. m. 17)	241
a. Feshin Usulü	241
b. Feshin Nedenleri	243
c. Feshin Sonuçları	246
2. İş Güvencesi Kapsamında Olan İş Sözleşmelerinin Özel Hayat Nedeniyle Süreli Feshi ve Sonuçları (İşK. m. 18)	247
a. Feshin Usulü	247
b. Feshin Nedenleri	257
i. İşin, İşyerinin ve İşletmenin Gereklerine Dayanan Geçerli Neden	259
ii. İşçinin Yetersizliğine ve Davranışlarına Dayanan Geçerli Neden	261
c. Feshin Sonuçları	277
i. Geçerli Feshin Sonuçları	277
ii. Geçersiz Feshin Sonuçları	278
B. Özel Hayat Nedeniyle Derhal Fesih ve Sonuçları	283

1. Feshin Usulü.....	283
2. Feshin Nedenleri	286
a. İşçinin Sağlığından Kaynaklanan Derhal Fesih Nedenleri (İşK. m. 25/I)	287
i. İşçinin Sağlık Nedeniyle Devamsızlık Yapması (İşK. m. 25/I-a)	287
ii. İşçinin Tedavisi Olmayan Hastalığa Yakalanması (İşK. m. 25/I-b)	289
b. İşçinin Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Davranışları ve Benzerlerinden Kaynaklanan Derhal Fesih Nedenleri (İşK. m. 25/II)	289
i. İşçinin İşvereni Yanıltması (İşK. m. 25/II-a).....	290
ii. İşçinin İşverenin veya Ailesinin Şeref ve Namusuna Dokunacak Söz ve Davranışlarda Bulunması (İşK. m. 25/II-b)	291
iii. İşçinin Başka Bir İşçiye Cinsel Tacizde Bulunması (İşK. m. 25/II-c)	293
iv. İşçinin İşverene veya Aile Üyesine ya da Başka Bir İşçiye Sataşması veya İşyerinde Alkol ya da Uyuşturucu Madde Kullanması (İşK. m. 25/II-d)	294
v. İşçinin Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışlarda Bulunması (İşK. m. 25/II-e).....	298
vi. İşçinin İşyerinde Suç İşlemesi (İşK. m. 25/II-f)	303
vii. İşçinin İşe Devamsızlık Göstermesi (İşK. m. 25/II-g)	303
viii. İşçinin Görevini Hatırlatıldığı Halde Yerine Getirmemesi (İşK. m. 25/II-h).....	306
ix. İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşvereni Maddi Zarara Uğratması (İşK. m. 25/II-ı)	307
c. Zorlayıcı Sebeplerden Kaynaklanan Derhal Fesih Nedenleri (İşK. m. 25/III)	309
d. İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanmasından Kaynaklanan Derhal Fesih Nedenleri (İşK. m. 25/IV).....	309
3. Feshin Sonuçları.....	310
a. Haklı Feshin Sonuçları	310
b. Haksız Feshin Sonuçları	311
SONUÇ.....	316
FAYDALANILAN KAYNAKLAR.....	321

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABAD	: Avrupa Birliği Adalet Divanı
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri (<i>U.S.</i>)
AİHM	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AndHD	: Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Dergisi
ATAÜSBED	: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
ATAÜSOBED	: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
ATÜY	: Atılım Üniversitesi Yayınları
AÜEHFD	: Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakóltesi Dergisi
AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Dergisi
AÜSBFD	: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakóltesi Dergisi
AY	: Anayasa
AYM	: Anayasa Mahkemesi
AYMK	: 6216 sayılı Anayasa Mahkemesi'nin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun
BAM	: Bölge Adliye Mahkemesi
BAM33HD.	: Bölge Adliye Mahkemesi 33. Hukuk Dairesi
BAM3HD.	: Bölge Adliye Mahkemesi 3. Hukuk Dairesi
BAM9HD.	: Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi
BEÜAİD	: Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi
BKK	: Bakanlar Kurulu Kararı
Bkz.	: Bakınız
BM	: Birleşmiş Milletler
Ceid	: Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneęi
Çev.	: Çeviren
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ÇT	: Çalışma ve Toplum Dergisi
ÇÜHAD	: Çukurova Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi
ÇÜHFD	: Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Dergisi
D10D.	: Danıştay 10. Daire
D11D.	: Danıştay 11. Daire
D5D.	: Danıştay 5. Daire

DEÜHFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
DİDDK.	: Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu
DÜHFD	: Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
E.	: Esas
EBYÜHFD	: Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
Econharran	: Harran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Ed.	: Editör
EHK	: Engelliler Hakkında Kanun
ESKHS	: Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi
ESOSDER	: Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi
EÜHFD	: Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
EÜSBED	: Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
GAÜNHFD	: Gaziantep Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
GSÜHFD	: Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
GÜHFD	: Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
HFD	: Hukuk Fakültesi Dergisi
HHFD	: Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi
HMK	: Hukuk Muhakemeleri Kanunu
İHEB	: İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi
İMEDİÜHFD	: İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
İnÜHFD	: İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
İSGHD	: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İTOBİAD	: İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırma Dergisi
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
İÜMHAD	: İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi
İÜSBFD	: İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi
K.	: Karar
KKEFD	: Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi
KMÜSEAD	: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi
KTOKÜHFD	: KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
KVKD	: Kişisel Verileri Koruma Dergisi
m.	: Madde
MAÜHFD	: Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
MSHS	: Medeni ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi
MÜHFD	: Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi

MÜHFHAD	: Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi
NHBVÜSBED	: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi
NKÜSBM	: Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Metinleri Dergisi
ÖİŞK.	: Önceki İş Kanunu
p.	: paragraf
PGA	: Küresel Eylem için Parlamenterler (Parliamentarians for Global Action)
pp.	: paragraflar arası
RG.	: Resmi Gazete
s.	: sayfa
S.	: Sayı
SDD	: Sağlık Düşüncesi ve Tıp Kültürü Dergisi
SDHFD	: Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
SGD	: Sosyal Güvenlik Dergisi
SHD	: Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
SİHD	: Sicil İş Hukuku Dergisi
ss.	: sayfalar arası
SSİY	: Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği
STİSK	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
SÜHFD	: Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
SÜSBMYD	: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi
TAAD	: Türkiye Adalet Akademisi Dergisi
TBB	: Türkiye Barolar Birliği
TDK	: Türk Dil Kurumu
TİHEK	: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu
TİHEKK	: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TÜHİS	: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi
UİSAD	: Uluslararası İnsan ve Sanat Araştırmaları Dergisi
UNDP	: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (United Nations Development Programme)
USOBED	: Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi
VUK	: Vergi Usul Kanunu
Y4HD.	: Yargıtay 4. Hukuk Dairesi
Y7HD.	: Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

Y9HD.	: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
Y10HD.	: Yargıtay 10. Hukuk Dairesi
Y11HD.	: Yargıtay 11. Hukuk Dairesi
Y12CD.	: Yargıtay 12. Ceza Dairesi
Y21HD.	: Yargıtay 21. Hukuk Dairesi
Y22HD.	: Yargıtay 22. Hukuk Dairesi
YBHD	: Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi
YHGK.	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBBGK.	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu



RÉSUMÉ

Dans cette étude intitulée “La résiliation du contrat de travail pour motif lié à la vie privée”, la notion de vie privée est examinée dans le contexte de sa manifestation dans le contrat de travail et à la lumière du phénomène de résiliation. La vie privée, qui constitue le domaine de liberté, d'intimité et de sécurité de l'individu, est juridiquement définie comme une sphère dans laquelle la confidentialité et le respect sont essentiels. Divers critères ont été proposés pour identifier ce domaine de vie, qualifié de strictement personnel, absolu, inviolable, inaliénable, non cessible et non évaluable en termes monétaires. Ces critères ont conduit à différentes définitions de la vie privée. Bien que ces définitions varient selon le temps et le lieu, la vie privée est aujourd'hui reconnue et protégée comme un droit fondé sur la confidentialité et méritant le respect. Le droit au respect de la vie privée, qui relève tant du droit privé que du droit public — et qui est ainsi protégé à la fois en tant que droit de la personnalité et droit de l'homme — a un champ d'application très large. Du point de vue des droits de la personnalité, il englobe des valeurs telles que la santé et l'intégrité corporelle, l'identité, le nom, l'image, la voix, l'honneur et la dignité ; du point de vue des droits de l'homme, il couvre des valeurs telles que la vie privée, la vie familiale, l'inviolabilité du domicile et la liberté de communication. Le droit au respect de la vie privée est protégé tant par les normes juridiques internationales que nationales. Cette protection s'applique également à la vie privée des travailleurs employés dans le cadre d'un contrat de travail. C'est pourquoi la première partie de l'étude est consacrée à la notion de vie privée, tandis que la seconde partie aborde la manière dont celle-ci se reflète dans le contrat de travail.

Le contrat de travail, en tant que contrat continu, fondé sur la confiance et à caractère personnel, établit une relation qui ne peut être clairement et définitivement dissociée de la vie privée du salarié. Tandis que cette relation limite la vie privée du salarié d'un côté, elle délimite aussi les droits et pouvoirs de l'employeur issus du contrat de travail de l'autre. En effet, l'élément de subordination caractéristique du contrat de travail, le devoir d'obéissance du salarié et l'obligation de loyauté qui impose au salarié de ne pas nuire aux intérêts de l'employeur limitent la vie privée du salarié dans sa manifestation contractuelle. Alors que l'élément de subordination et le devoir d'obéissance affectent la vie privée en termes d'indépendance, le devoir de loyauté la restreint en termes de liberté d'expression et de liberté de travailler.

Le principe de protection du salarié en droit du travail impose la préservation de la vie privée du salarié même dans le cadre du contrat de travail. À cet égard, le droit du salarié au respect de sa vie privée exige que l'employeur exerce sa liberté contractuelle et ses pouvoirs de direction conformément à la loi, et interdit également toute violation de son devoir de protection et de sauvegarde. Ainsi, l'employeur, libre de contracter avec tout salarié, doit s'abstenir de toute discrimination lors des négociations contractuelles et ne peut poser de questions relatives à la vie privée du salarié que si cela est requis par la nature du travail. De plus, les pratiques et instructions émanant de l'employeur durant l'exécution du contrat de travail -telles que l'obligation de pointer par empreinte digitale, les fouilles, la surveillance des salariés et de leurs communications, le contrôle des comptes sur les réseaux sociaux, les règles concernant la consommation de tabac ou d'alcool ou encore le code vestimentaire, ainsi que l'interdiction des relations amoureuses sur le lieu de travail-

constituent des ingérences dans la vie privée du salarié. Ces ingérences découlent de l'exercice, par l'employeur, de son pouvoir de direction fondé sur la loi et le contrat, auquel correspond un devoir d'obéissance du salarié. Cependant, pour que ce devoir d'obéissance soit valable, l'employeur doit exercer son pouvoir de direction dans les limites de la légalité. C'est ici qu'intervient le test de conformité juridique en cas d'ingérence dans la vie privée. Dans notre étude, ce test de conformité est présenté comme un test en quatre étapes, élaboré à la lumière de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme et de la Cour constitutionnelle, auquel est ajoutée une quatrième étape concernant le respect du principe d'égalité de traitement. Selon ce test: la première étape exige une base légale pour l'ingérence; la deuxième étape nécessite que cette ingérence poursuive un objectif légitime; la troisième étape impose que l'ingérence soit nécessaire, proportionnée et mesurée par rapport à l'objectif poursuivi; et la quatrième étape requiert que l'ingérence -qui est légale, légitime, nécessaire et proportionnée- soit également conforme au principe d'égalité de traitement. Toute ingérence respectant ces quatre étapes est jugée légale, et le salarié est alors tenu à une obligation de tolérance. En revanche, toute directive de l'employeur portant atteinte à la vie privée du salarié qui ne satisfait pas à l'une des quatre étapes de ce test est jugée illégale, et ne fait naître aucune obligation d'obéissance pour le salarié.

Alors que la conformité juridique, dans le cadre du pouvoir de direction de l'employeur, désigne l'exercice légal de ce pouvoir, le respect du devoir de protection et de sauvegarde constitue en soi un critère de légalité. Autrement dit, l'attitude de l'employeur conforme à ce devoir est considérée comme légale, tandis que toute violation constitue une illégalité. Ainsi, l'ingérence dans la vie privée du salarié peut également résulter de la violation par l'employeur de son devoir de protection et de sauvegarde. Le harcèlement moral ou sexuel, le non-respect des règles de santé et de sécurité au travail ou le traitement illicite des données personnelles constituent des atteintes illégales à la vie privée du salarié.

Les atteintes illégales de l'employeur à la vie privée du salarié peuvent justifier une résiliation du contrat par le salarié, tandis que la résistance du salarié à une ingérence légale peut justifier une résiliation par l'employeur. La troisième partie de notre étude traite de la résiliation du contrat de travail pour motif lié à la vie privée, en distinguant selon qu'elle est le fait du salarié ou de l'employeur.

La résiliation par le salarié du contrat de travail pour motif lié à la vie privée est analysée selon que la vie privée invoquée est celle du salarié ou celle de l'employeur. Dans ce cadre, le salarié peut invoquer sa propre vie privée comme motif de résiliation, et ce sous diverses formes selon les conséquences. Avant tout, le salarié qui jouit d'une liberté complète de résiliation peut mettre fin à un contrat à durée indéterminée pour tout motif lié à sa vie privée. Il s'agit alors d'une résiliation avec préavis, et en dehors du droit au congé pour recherche d'emploi et des droits acquis, aucun droit à une indemnité de départ n'est ouvert. L'indemnité de départ, qui est l'un des droits les plus importants des salariés, n'est due qu'en cas de résiliation pour l'un des motifs énoncés à l'article 14 de la Loi n° 1475 abrogée mais toujours partiellement en vigueur. Parmi les motifs liés à la vie privée figurent la résiliation par la salariée après son mariage, la résiliation immédiate pour des raisons de santé (art. 24/I du Code du travail), et la résiliation immédiate pour des motifs graves (art. 24/II du Code du travail) en raison d'un comportement fautif de l'employeur portant atteinte à la vie privée du salarié. Une atteinte injustifiée à la vie privée du salarié ou une violation du droit au respect de la vie privée par l'exercice illégal du pouvoir de direction constitue un motif légitime pour le salarié. Dans ce cas, ce dernier peut résilier immédiatement le contrat,

qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, sans respecter de délai de préavis, et prétendre à une indemnité de départ. Ces situations concernent l'influence de la vie privée du salarié sur la résiliation. Un autre aspect qui distingue notre étude des travaux réalisés dans ce domaine est qu'elle aborde la résiliation du contrat de travail pour motif lié à la vie privée non seulement du point de vue de la vie privée du salarié, mais aussi de celui de la vie privée de l'employeur. Bien que le contrat de travail crée habituellement une relation personnelle du seul côté du salarié, dans les cas où le contrat repose sur les qualités personnelles de l'employeur, celui-ci devient également une partie personnelle au contrat. Un exemple est le contrat établi pour travailler uniquement avec un avocat de renom. Si cet avocat est ensuite impliqué dans une affaire de corruption, condamné et incarcéré, et que sa réputation est gravement atteinte, cette évolution dans sa vie privée peut affecter la relation contractuelle. Si la poursuite du contrat devient insupportable pour le salarié, celui-ci peut alors résilier le contrat immédiatement avec un juste motif en vertu de l'article 24/II du Code du travail.

Puisque le contrat de travail établit toujours une relation personnelle du côté du salarié, il est courant que la vie privée du salarié soit invoquée par l'employeur comme motif de résiliation. Dans notre étude, la résiliation du contrat par l'employeur pour motif lié à la vie privée est examinée selon qu'il s'agit d'un motif valable ou d'un juste motif. Étant donné que la notion de motif valable ne s'applique qu'aux contrats couverts par la sécurité de l'emploi, la résiliation dans les contrats non couverts est d'abord analysée. Il en ressort que seules deux limites existent : l'interdiction de discrimination et l'interdiction d'abus de droit. Même en cas de violation de ces interdictions, le contrat prend fin avec l'avis de résiliation, mais l'employeur doit indemniser le salarié. Dans les contrats couverts par la sécurité de l'emploi, l'employeur doit invoquer un motif valable, c'est-à-dire que la situation liée à la vie privée du salarié doit avoir un effet négatif sur la relation de travail. Outre la nécessité du motif valable, la résiliation doit être notifiée par écrit, contenir le motif précis, respecter le principe du dernier recours, et dans le cas de motifs liés au comportement du salarié, l'employeur doit recueillir la défense du salarié. Toute résiliation ne remplissant pas ces conditions est invalide et ouvre droit à une demande de réintégration. La résiliation valable met fin au contrat et ouvre droit à l'indemnité de départ si les conditions sont remplies. Cette forme de résiliation, qualifiée de résiliation avec indemnité, permet d'équilibrer les intérêts opposés. Elle offre une solution lorsque tant l'ingérence de l'employeur dans la vie privée du salarié que la résistance de ce dernier sont justifiées. L'obligation vaccinale en est un exemple. Si l'employeur met en place une campagne de vaccination pour des raisons de sécurité au travail et que les conditions de légalité sont réunies, il s'agit d'une ingérence légale. D'un autre côté, la vaccination étant une intervention irréversible dans l'intégrité physique -un élément de la vie privée- en dehors des heures de travail, elle ne peut être imposée sans enfreindre l'équité. La solution est ici la résiliation pour motif valable, permettant à l'employeur de recruter un autre salarié et au salarié de chercher un autre emploi sans subir une atteinte corporelle, tout en recevant son indemnité.

La vie privée peut également justifier une résiliation immédiate du contrat par l'employeur. Il peut s'agir de raisons de santé, de manquements à la morale ou à la bonne foi, de cas de force majeure, ou de la détention ou l'incarcération du salarié. Dans ces cas, l'employeur peut résilier immédiatement le contrat sans préavis, ce qui ouvre droit à l'indemnité de départ. En revanche, la résiliation fondée sur des manquements à la morale ou à la bonne foi n'ouvre aucun droit à cette indemnité. Il en résulte une différence fondamentale avec les autres cas. Ces manquements incluent

les atteintes injustifiées du salarié à la vie privée de l'employeur ou des collègues, ainsi que le refus injustifié par le salarié d'une ingérence légale et nécessaire dans sa vie privée.

Dans cette étude, la relation entre le contrat de travail et la vie privée est analysée à travers le prisme de la résiliation, en présentant des conséquences différentes selon les parties concernées et les motifs invoqués. Il en ressort que, dans certains cas, la résiliation du contrat de travail limite la vie privée, tandis que dans d'autres, c'est la vie privée qui impose des limites au droit de résiliation issu du contrat de travail.



ABSTRACT

In this study titled “Termination of the Employment Contract Due to Private Life”, the concept of private life is examined in the context of its reflection in the employment contract and in light of the phenomenon of termination. Private life, which constitutes the individual’s sphere of freedom, privacy, and security, is legally defined as a domain in which confidentiality and respect are essential. Various criteria have been proposed to identify this domain of life, which is characterized as strictly personal, absolute, inviolable, inalienable, non-transferable, and not measurable in monetary terms. These criteria have led to different definitions of private life. Although these definitions vary depending on time and place, private life is today accepted and protected as a right based on confidentiality and deserving of respect. The scope of the right to respect for private life, which concerns both private and public law -and thus is protected both as a personality right and a human right- is quite broad. From the perspective of personality rights, it includes values such as health and bodily integrity, identity, name, image, voice, honor, and dignity, and from the perspective of human rights, it pertains to values such as private life, family life, the inviolability of the home, and the freedom of communication. The right to privacy in private life is protected by both international and national legal regulations. This protection applies equally to the private life of workers employed under employment contracts. Therefore, the first part of the study is devoted to the concept of private life, and the second part addresses how private life is reflected in the employment contract.

As a continuous, trust-based, and personal contract, the employment contract establishes a relationship that cannot be clearly and definitively separated from the employee’s private life. While this relationship functions to restrict the employee’s private life on the one hand, it also draws boundaries around the rights and powers arising from the employment contract for the employer on the other. Indeed, the element of subordination -characteristic of the employment contract- and the employee’s duty of obedience, together with the duty of loyalty that obliges the employee not to harm the employer’s interests, restrict the private life of the employee as it reflects in the employment contract. While the element of subordination and the duty of obedience affect private life in terms of the element of independence, the duty of loyalty impacts it in terms of freedom of expression and freedom to work.

The principle of protecting the employee in labor law necessitates the protection of the employee’s private life even within the scope of the employment contract. In this regard, the employee’s right to respect for private life requires the employer to exercise their freedom of contract and managerial rights in accordance with the law, while also preventing them from violating their duty to protect and safeguard. Consequently, the employer, who has the freedom to contract with any worker, must refrain from discrimination during contract negotiations and avoid asking questions related to the employee’s private life unless the nature of the work requires it. Furthermore, practices and instructions issued by the employer during the continuation of the employment contract -such as requiring fingerprint scans upon entry and exit, conducting searches, monitoring employees and their communications, supervising social media accounts, implementing rules regarding smoking and alcohol consumption or dress code, and prohibiting romantic relationships in the workplace- constitute interferences with the employee’s private life. These interferences occur

through the employer's exercise of managerial authority derived from law and contract, while the employee bears a duty of obedience in response. However, for the employee's duty of obedience to be invoked, the employer must exercise managerial authority in accordance with the law. At this point, the legal compliance test comes into play in relation to interference with private life. In our study, the compliance test is presented as a four-stage test developed in light of the decisions of the European Court of Human Rights and the Constitutional Court, with an additional fourth stage added in the form of compliance with the principle of equal treatment. According to this test: the first stage requires a legal basis for the interference; the second stage requires that the interference with legal basis must pursue a legitimate aim; the third stage necessitates that the interference be necessary, proportionate, and measured in achieving the aim; and the fourth and final stage requires that the interference -which is legally grounded, pursues a legitimate aim, and is necessary, proportionate, and measured- also complies with the duty of equal treatment. An employer's interference that satisfies all four stages is deemed lawful, and lawful interference imposes a burden of tolerance on the employee. If the employer's directive constituting interference with private life fails to meet any of the four stages of the legality test, the interference is deemed unlawful and does not give rise to a duty of obedience for the employee.

While legal compliance in terms of the employer's managerial right refers to the lawful exercise of that right, compliance with the duty to protect and safeguard directly constitutes legality. In other words, the employer's behavior in line with their duty to protect and safeguard constitutes legal conduct, while a breach of this duty constitutes illegality. Therefore, interference with the employee's private life also occurs through breaches of the duty to protect and safeguard. Psychological and sexual harassment by the employer, failure to comply with occupational health and safety measures, and unlawful processing of personal data constitute unlawful interference with the employee's private life.

Unlawful interference by the employer in the employee's private life gives rise to termination by the employee, while the employee's resistance to lawful interference gives rise to termination by the employer. In the third part of our study, the termination of the employment contract due to private life is discussed separately as termination by the employee and termination by the employer.

The employee's termination of the employment contract due to private life is examined based on whether the private life cited as justification belongs to the employee or the employer. In this context, it is possible for the employee to cite their own private life as a reason for terminating the contract, which may take various forms depending on the consequences. First and foremost, the employee, who has full freedom to terminate, may terminate an indefinite-term employment contract for any reason pertaining to their private life. This constitutes termination with notice by the employee, and apart from the right to time off to seek new employment and other earned rights, the employee is not entitled to any severance pay. Severance pay, considered one of the most important employee entitlements and payable to employees with over one year of service, is only applicable if the employment contract is terminated for reasons listed in Article 14 of the repealed but still partially effective Law No. 1475. Termination by the employee for reasons related to private life that qualify for severance pay includes: the female employee's termination upon marriage, immediate termination due to health reasons under Article 24/I of the Labor Law, and immediate termination under Article 24/II of the Labor Law due to employer misconduct that violates the principles of morality and good faith in relation to the employee's private life. The employer's unjust attack on the employee's private life or

violation of the right to respect for private life through unlawful exercise of managerial authority constitutes just cause for the employee. In such cases, the employee may immediately terminate the contract, regardless of whether it is for a fixed or indefinite term, and without adhering to notice periods, thereby becoming entitled to severance pay. These aspects relate to the impact of the employee's private life on termination. Another point that distinguishes our study from others in this field is that it examines the termination of the employment contract due to private life not only from the perspective of the employee's private life but also from that of the employer's. Although the employment contract typically establishes a personal relationship solely from the employee's side, when the contract is formed with a focus on the employer's personal characteristics, it also establishes a personal relationship for the employer. An example is a contract made to work exclusively with a renowned lawyer known to the public. In such a case, the employment contract -formed based on the employer's personal traits- permits the events occurring in the employer's personality or private life to be grounds for termination. For example, if the said lawyer becomes involved in corruption allegations, is convicted and sentenced to imprisonment, and consequently suffers damage to their public reputation, resulting in their fame turning into notoriety, such an event in the employer's private life may affect the employment contract. If this event renders continued employment unbearable for the employee, they may immediately terminate the contract with just cause under Article 24/II of the Labor Law.

Since the employment contract always establishes a personal relationship from the employee's side, it is common for the employee's private life to be cited by the employer as grounds for termination. In our study, termination of the employment contract by the employer due to private life is examined separately based on whether the event in the employee's private life constitutes a valid reason or a just cause. Considering that the concept of valid reason applies only in employment contracts subject to job security, termination based on private life in contracts not subject to job security is first examined, concluding that only two limits exist. Indeed, in employment contracts not covered by job security, the employer's right of termination is limited only by the prohibitions on discrimination and abuse of rights. These limitations are imposed by prescribing compensation for discrimination or bad faith. Even if these prohibitions are violated, the termination notice still ends the contract; however, the employer is obliged to compensate the employee for the violation. In employment contracts subject to job security, the employer must rely on a valid reason for termination; thus, the event in the employee's private life must have an adverse reflection on the employment relationship. Besides the requirement of a valid reason, the employer's notice of termination must be in writing, must clearly state the reason for termination, must comply with the principle of last resort, and if based on employee conduct, the employee's defense must be obtained. Any termination lacking one of these requirements is invalid, allowing the employee to challenge the termination and potentially be reinstated. Valid termination ends the contract and entitles the employee to severance pay, if applicable. As termination with compensation, valid termination also balances conflicting interests. In this respect, it offers a solution for cases where both the employer's interference with the employee's private life and the employee's resistance to that interference are justified. The vaccine mandate serves as an example. If the employer initiates a vaccination program due to occupational safety requirements and satisfies the conditions for lawful interference, it constitutes lawful interference with the employee's private life. On the other hand, vaccination constitutes an irreversible intervention in the employee's bodily integrity -a value within their private life- even outside working hours, and expecting the employee to

tolerate it would violate fairness. The solution in this case is termination with valid reason, allowing the employer to hire another employee in compliance with occupational safety and enabling the employee to seek employment elsewhere without bodily interference while receiving severance pay.

It is also possible for private life to constitute a just cause for termination by the employer. These include health reasons, violations of morality and good faith, force majeure, and the employee's detention or imprisonment. Statutory health-related reasons arising from the employee's condition that render continued work impossible for more than one week, as well as absence exceeding the notice period due to detention or imprisonment, allow the employer to terminate the contract immediately without notice, entitling the employee to severance pay. In contrast, termination based on violations of morality and good faith does not entitle the employee to severance pay. In this respect, termination based on such violations differs in outcome from termination for valid reason or other just causes. Violations of morality and good faith include the employee's unjust attacks on the private life of the employer or colleagues, as well as the employee's defiance of lawful and necessary employer interventions in their private life.

In this study, the relationship between the employment contract and private life is examined in light of the phenomenon of termination, and different consequences are presented based on the parties and grounds of termination. As a result of this analysis, it is concluded that in some cases, termination of the employment contract serves to restrict private life, while in others, private life imposes limits on the right to terminate arising from the employment contract.

ÖZET

“İş Sözleşmesinin Özel Hayat Nedeniyle Feshi” isimli bu çalışmada özel hayat kavramı, iş sözleşmesine yansıyan boyutuyla ve fesih olgusu ışığında incelenmiştir. Kişinin özgür, mahrem ve güvenli alanı olan özel hayat, hukuksal açıdan gizliliği ve saygı duyulması esas olan bir hayat alanıdır. Kişiye sıkı sıkıya bağlı, mutlak, dokunulmaz, vazgeçilmez, parayla ölçülmez ve devredilmez nitelikli bu hayat alanının tespiti için çeşitli kriterler ortaya atılmış, bu kriterlerle özel hayat kavramı, çeşitli tanımlamalara konu olmuştur. Bu tanımlar, zamana ve mekâna göre değişiklik gösterse de günümüzde özel hayat, gizliliği ve saygı duyulması esas bir hak olarak kabul edilip korunmaktadır. Hem özel hukuku hem de kamu hukukunu ilgilendiren, bu nedenle de hem kişilik hakkı hem de insan hakkı olarak korunan özel hayata saygı hakkının kapsamı oldukça geniştir. Kişilik hakkı yönüyle sağlık ve vücut bütünlüğü, kimlik, ad, görüntü, ses, şeref ve haysiyet, kişisel veriler değerlerini içeren; insan hakkı yönüyle ise özel hayat, aile hayatı, konut dokunulmazlığı ve haberleşme hürriyeti gibi değerlerle ilgili olan özel hayatın gizliliği hakkı gerek uluslararası gerekse ulusal hukuktaki düzenlemelerle koruma altındadır. Bu koruma, herkes gibi iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin özel hayatı açısından da geçerlidir. Bu nedenle çalışmanın ilk bölümü özel hayat kavramına ayrılmış, ikinci bölümde ise özel hayatın iş sözleşmesine yansıyan kısmı ele alınmıştır.

İş sözleşmesi, devamlı, güvene dayalı ve kişisel nitelikli bir sözleşme olarak, işçinin özel hayat alanından net ve kesin sınırlarla ayrılması mümkün olmayan bir ilişki kurar. Bu ilişki bir yandan işçinin özel hayatını sınırlandıran bir işlev görürken diğer yandan da işverenin iş sözleşmesinden doğan hak ve yetkilerine bir sınır çizer. Gerçekten iş sözleşmesinin karakteristik yanı olan bağımlılık unsuru ve bu unsurun somutlaştığı işçinin itaat borcu, işverenin menfaatlerine zarar vermeme yükümü yükleyen sadakat borcu ile birlikte işçinin iş sözleşmesine yansıyan özel hayatını sınırlar. Bağımlılık unsuru ile itaat borcu, özel hayatı bağımsızlık unsuru yönüyle etkilerken sadakat borcu, ifade hürriyeti ve çalışma hürriyeti bakımından etkiler.

İş hukukunun işçiyi koruma prensibi ise, işçinin özel hayatının iş sözleşmesinde dahi korunmasını zorunlu kılar. Bu açıdan işçinin sahip olduğu özel hayata saygı hakkı, işverenin sözleşme serbestisi hakkı ile yönetim hakkını hukuka uygun şekilde kullanmasını gerektirirken koruma ve gözetme borcuna aykırı davranmasını da engeller. Bu bakımdan, dilediği işçi ile sözleşme yapma özgürlüğüne sahip işveren, sözleşme görüşmeleri sırasında ayrımcılık yapmaktan kaçınmak ve işin niteliği gerektirmediği takdirde işçinin özel hayatına ilişkin sorular sormamak zorunda kalır. Ayrıca işverenin iş sözleşmesinin devamı sırasındaki işe giriş çıkışlarda parmak izi okutma ve üst araması yapma, işyerinde arama yapma, işçileri ve haberleşmelerini izleme ve gözetleme, işçinin sosyal medya hesaplarını denetleme, işyerinde sigara ve alkol tüketimi ile dış görünüme ilişkin kurallar getirme, işyerinde gönül ilişkisini yasaklama gibi uygulamaları ve talimatları işçinin özel hayatına müdahale oluşturur. Bu müdahale, işverenin kanundan ve iş sözleşmesinden doğan yönetim hakkını kullanmasıyla gerçekleşir ve işverenin yönetim hakkının karşısında işçinin itaat borcu bulunur. Ancak işçinin itaat borcundan söz edilebilmesi için, işverenin yönetim hakkını hukuka uygun şekilde kullanması gerekir. Bu noktada özel hayata müdahalede hukuka uygunluk testi gündeme gelir. Çalışmamızda hukuka uygunluk testi, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Anayasa Mahkemesi kararları ışığında oluşturulan üç

aşamalı teste, eşit davranma ilkesine uygunluk şeklindeki dördüncü aşama eklenerek ortaya konulmuştur. Bu teste göre ilk aşama, özel hayata müdahale eden uygulamanın hukuki dayanağının bulunması; ikinci aşama, hukuki dayanağa sahip müdahalenin meşru amacının olması; üçüncü aşama, meşru amacı bulunan müdahalenin gerekli, orantılı ve ölçülü olması; dördüncü ve son aşama ise, hukuki dayanağı olan, meşru amacı bulunan, amaca ulaşmak noktasında gerekli, orantılı ve ölçülü olan müdahalenin eşit davranma borcuna uygun olmasıdır. Bu aşamaları geçen işveren müdahalesi hukuka uygun kabul edilir ve hukuka uygun müdahale işçiye katlanma külfeti getirir. İşverenin özel hayata müdahale oluşturan talimatı, dört aşamalı hukuka uygunluk testinin herhangi bir aşamasını karşılayamadığında ise, müdahalenin hukuka aykırılığından bahsedilir ve hukuka aykırı müdahale işçi açısından itaat borcu doğurmaz.

İşverenin yönetim hakkı açısından hukuka uygunluk, bu hakkın hukuka uygun şekilde kullanılmasını ifade ederken; koruma ve gözetme borcu açısından bu borca riayet doğrudan hukuka uygunluk sağlar. Bir başka deyişle, işverenin koruma ve gözetme borcuna uygun davranması hukuka uygunluk, bu borca aykırı davranışı hukuka aykırılık teşkil eder. Bu nedenle, işçinin özel hayatına müdahale de koruma ve gözetme borcuna aykırı davranışla gerçekleşir. İşverenin psikolojik ve cinsel tacizi, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırı davranması ve kişisel verileri hukuka aykırı olarak işlemesi, işçinin özel hayatına haksız müdahale oluşturur.

İşverenin işçinin özel hayatına hukuka aykırı müdahalesi işçi açısından, işverenin hukuka uygun müdahalesine işçinin karşı koyması ise işveren açısından sözleşmenin feshini gündeme getirir. Çalışmamızın üçüncü bölümünde iş sözleşmesinin özel hayat nedeniyle feshi, işçi tarafından yapılan fesih ve işveren tarafından yapılan fesih olarak ayrı ayrı ele alınmıştır.

İş sözleşmesinin özel hayat nedeniyle işçi tarafından feshi, feshe gerekçe gösterilen özel hayatın işçinin veya işverenin özel hayatı olmasına göre farklı incelenmiştir. Bu kapsamda, işçinin iş sözleşmesinin feshine kendi özel hayatını gerekçe göstermesi mümkündür ve bu, sonuçlarına göre çeşitli şekillerde olabilir. Her şeyden önce, fesihte tam bir serbestiye sahip olan işçi, belirsiz süreli iş sözleşmesini özel hayatında kalan herhangi bir nedenle sona erdirebilir. Bu sona erdirmeye şekli, işçinin süreli feshidir ve işçi, yeni iş arama izni ile hak edişleri dışında herhangi bir tazminata hak kazanmaz, bu açıdan kıdem tazminatı talebinde bulunamaz. İşçilik alacaklarının en önemlisi olarak görülen ve bir yıldan fazla kıdeme sahip işçilere ödenen kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin ancak 1475 sayılı Önceki İş Kanunu'nun hâlen yürürlükte olan 14. maddesinde sayılan nedenlerle sona ermesi halinde söz konusu olur. İşçi açısından özel hayat nedeniyle fesihte kıdem tazminatına hak kazandıran fesih hâlleri, kadın işçinin evlenmesi nedeniyle iş sözleşmesini süreli feshi, işçinin sağlık nedenleriyle İş Kanunu'nun 24/I. maddesi uyarınca derhal feshi ve işçinin özel hayatına yönelik ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık nedeniyle İş Kanunu'nun 24/II. maddesi uyarınca derhal feshidir. İşverenin işçinin özel hayatına haksız saldırıda bulunması veya hukuka aykırı şekilde kullandığı yönetim hakkı kapsamında bu hayata saygı hakkını ihlal etmesi, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hâl kapsamında işçi açısından haklı neden teşkil eder. Haklı nedenin varlığı halinde işçi, sözleşmenin belirli veya belirsiz süreli olması fark etmeksizin ve bildirim süreleriyle bağlı olmaksızın iş sözleşmesini sona erdirebilir ve kıdem tazminatına hak kazanır. Bu hususlar, işçinin özel hayatının feshe etkisine ilişkindir. Çalışmamızı bu alanda yapılan çalışmalardan farklı kılan diğer bir yön de iş sözleşmesinin özel hayat nedeniyle feshi hâlinin yalnızca işçinin özel hayatı açısından değil; işverenin özel hayatı açısından da ele alınmış olmasıdır. Kural olarak yalnızca işçi açısından kişisel

nitelikli ilişki kuran iş sözleşmesi, işverenin kişilik özellikleri öncelenerek yapıldığı takdirde işveren açısından da kişisel ilişkisi kurar. Toplum nezdinde tanınırlığı ve itibarı olan bir avukatın yanında yalnızca o avukatla çalışmak maksadıyla yapılan iş sözleşmesi buna örnektir. İşveren bakımından da kişisel ilişki kuran iş sözleşmesi, işverenin kişilik özellikleri öncelenerek yapıldığı için, işverenin kişiliğinde veya kişiliğini kapsayan özel hayatında meydana gelen olayların iş sözleşmesinin feshine gerekçe yapılmasını mümkün kılar. Örneğin, yukarıdaki örnekte toplum nezdinde itibarı ve ünü bulunan avukatın adının yolsuzluk iddialarına karışması, hakkında hapis cezası ile mahkumiyete karar verilmesi ve bu nedenle toplum önündeki itibarının zedelenmesi, böylece ününün kötü üne dönüşmesi hâlinde, işverenin özel hayatında meydana gelen olayın iş sözleşmesini etkilemesi söz konusu olur. İşverenin özel hayatında meydana gelen olayın, işçi açısından sözleşmeye devamını çekilmez kılacak nitelikte bulunması hâlinde ise işçi, iş sözleşmesini İş Kanunu'nun 24/II. maddesi uyarınca haklı nedenle derhal feshedebilir.

İş sözleşmesi her zaman için işçi açısından kişisel nitelikli ilişki kurduğu için, işçinin özel hayatının işveren tarafından iş sözleşmesinin feshine gerekçe yapılması da sıklıkla söz konusu olur. Çalışmamızda, iş sözleşmesinin özel hayat nedeniyle işveren tarafından feshi, işçinin özel hayatında meydana gelen olayın geçerli neden ya da haklı neden teşkil etmesine göre ayrı ayrı incelenmiştir. Geçerli neden olgusunun sadece iş güvencesine tabi iş sözleşmelerinde söz konusu olduğu gözetilerek bu kapsamda öncelikle iş güvencesine tabi olmayan iş sözleşmelerinde özel hayat nedeniyle fesih ele alınmış ve burada yalnızca iki sınır olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gerçekten de iş güvencesi kapsamında olmayan iş sözleşmelerinde işverenin fesih hakkı, sadece ayrımcılık yasağı ve hakkın kötüye kullanılması yasağı bakımından sınırlandırılmıştır. Bu sınırlama, işverene ayrımcılık tazminatı veya kötüniyet tazminatı öngörülmek suretiyle getirilmiştir. Zira bu yasaklara aykırılık hâlinde dahi fesih bildirimini iş sözleşmesini sona erdirmekte; ancak işveren bu yasaklara aykırı davranışı sebebiyle işçiye tazminat ödemekle yükümlü kılınmaktadır. İş güvencesine tabi iş sözleşmelerinde ise işverenin fesihte geçerli nedene dayanması zorunlu olduğundan, işçinin özel hayatında meydana gelen olayın geçerli neden teşkil etmesi şarttır ve bunun için işçinin özel hayatındaki olgunun iş sözleşmesine olumsuz yansımaları aranır. Feshin geçerli nedene dayanması şartının yanı sıra, işverenin fesih bildiriminin mutlaka yazılı yapılması, fesihte fesih nedeninin açık şekilde belirtilmesi, feshin son çare ilkesine uygun olması ve işçi davranışlarına dayanan fesihte işçinin savunmasının alınması şartlarının da gerçekleşmesi gerekir. Bu şartların birinin bile eksik olduğu fesihler geçersiz fesih olduğundan, işçinin feshi itiraz etmesi ve itiraz neticesinde işçinin işe iadesine karar verilmesi mümkündür. Geçerli fesih ise, iş sözleşmesini sona erdirir ve işçiye diğer hak edişleriyle birlikte koşulları varsa kıdem tazminatı ödenir. Geçerli fesih, bir tazminatlı fesih hâli olduğundan, çatışan menfaatleri dengeleme işlevi de görür. Bu bakımdan, işverenin işçinin özel hayatına müdahalesinin de işçinin bu müdahaleye karşı koymasının da haklı olduğu hâller açısından bir çözüm yolu sunar. Aşı uygulaması bu duruma örnektir. İş güvenliğinin gerektirdiği hâllerde işverenin aşı uygulaması başlatması, hukuka uygunluk şartlarını sağladığında işçinin özel hayatına hukuka uygun müdahale teşkil eder. Diğer taraftan aşılama, işçinin özel hayatı kapsamındaki vücut bütünlüğü değerine iş saatleri dışında da etki eden ve geri alınması olanaksız olan bir müdahaledir ve işçiden buna katlanmasını beklemek hakkaniyete aykırılık oluşturur. Bu durumda çözüme, iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilmesi yoluyla ulaşılır. Böylece işveren iş güvenliğine uyum sağlayacak bir başka işçiye işe alma imkânı elde ederken işçi de kıdem tazminatı hakkından yararlandırılarak vücut bütünlüğüne müdahalede bulunulmayacak başka bir iş arama olanağı bulur.

Özel hayatın işveren tarafından yapılan fesihte haklı neden teşkil etmesi de mümkündür. Bu hâller, sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık hâlleri, zorlayıcı sebepler ve işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanmasıdır. İşçinin sağlığından kaynaklanan kanunda düzenlenen sebepler, işçinin şahsında gerçekleşen ve işe devamını bir haftadan fazla süreyle imkânsız kılan sebepler ile işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması nedeniyle ihbar sürelerini aşan süre işe devamsızlık yapması sebepleri, işverene bildirim sürelerini beklemeksizin iş sözleşmesini derhal sona erdirmeye imkânı tanır ve fesih sonucunda işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Buna karşılık, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan sebeplerle yapılan fesih, işçiye kıdem tazminatı kazandırmaz. Bu açıdan, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hâller ve benzerlerine dayanan fesih, geçerli nedenle fesihten ve diğer haklı nedenle fesih hâllerinden sonucu itibarıyla ayrılır. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hâller, işçinin, işverenin veya işyerindeki işçilerin özel hayatına haksız saldırıda bulunduğu hâller kapsadığı gibi, işçinin özel hayatına işveren tarafından gerçekleştirilen ve işçinin uyması gereken hukuka uygun müdahalelere karşı geldiği hâlleri de kapsar.

Çalışmamızda, iş sözleşmesinin özel hayat ile ilişkisi fesih olgusu ışığında incelenmiş, feshin tarafları ve sebeplerine göre farklı sonuçlara yer verilmiştir. Bu inceleme neticesinde bazı hâllerde, iş sözleşmesinin feshinin özel hayatı sınırlandırıcı bir işlev gördüğü, bazı hâllerde ise özel hayatın iş sözleşmesinden doğan fesih hakkına sınırlama getirdiği sonucuna ulaşılmıştır.

GİRİŞ

Herkesin doğuştan sahip olduğu özellikleri, sonradan edindiği nitelikleri, benimsediği dünya görüşü, yaşayış biçimi, varlık amacı ve hayattan beklentisi farklıdır. Bu farklılıklara rağmen, sosyal birer varlık olan insanlar bir arada yaşamak zorundadır. Kimsenin hayatı bir diğerinden önemli veya öncelikli olmadığı için insanlar, farklılıklara rağmen bir arada yaşamayı bilmelidir. Hiç kimsenin bir diğerinin aynısı olmadığı dünyada insanların bir arada yaşamasının koşulu ise, farklılıklara saygı duymaktır. Bu saygı, insanın insan olarak doğmasıyla kazanılır ve insan onuru olarak ifade edilir.

İnsan hakları düşüncesinin gelişmesi ve modern hukukun temeline yerleşmesiyle birlikte insan haklarının korunması her hukuk dalının öncelikli görevi olmuştur. İnsan haklarına getirilen korumanın merkezinde ise insan onuru kavramı vardır. Yalnızca insan olarak doğmakla kazanılan onur, insanın yaşamı boyunca ayrılmaz ve vazgeçilmez bir değerini oluşturur. Bu değer, diğer bütün hakların özüdür. Nitekim günümüzde insana tanınan bütün hak ve yetkilerin amacı, insan onurunu korumak ve bu saygınlığın geliştirilmesine olanak tanımaktır. Bu bakımdan insan onuru, müdahale etmemek şeklindeki negatif yükümlülüğün yanı sıra, korunması ve geliştirilmesi için uygun ortamı sağlamak şeklindeki pozitif yükümlülüğü de içerir. Bu yükümlülüklerin bir gereği de insana kişiliğini geliştirebilecek özerk bir alanın tanınmasıdır. Kişinin kimseye hesap vermeden özgürce hareket edebildiği, kişiliğini serbestçe geliştirdiği, dış gözlerden uzak ve müdahaleye kapalı özerk alan, özel hayat olarak ifade edilir ve hukuk nezdinde özel hayatın karşılığı, gizlilik ve saygı hakkıdır. Uluslararası ve ulusal belgelerin neredeyse tamamında özel hayatın gizliliği ve özel hayata saygı, temel bir insan hakkı olarak düzenlenmiştir.

Özel hayata saygı hakkıyla hayata geçirilen insan onurunu koruma düşüncesi, modern iş hukukuyla çalışma yaşamına tatbik edilmiştir. Gerçekten modern iş hukuku, işçiyi koruma prensibi üzerine inşa edilmiş bir hukuk dalıdır. Sanayi Devrimi'nin getirdiği ağır çalışma şartlarının işçiler üzerindeki yükünü hafifletmek, iş şartlarını insan onuruna uygun hale getirmek ve daha insancıl bir çalışma ortamı oluşturmak amacı, modern iş hukukunun temellerini atmıştır. Böylece işçinin ve emeğin, işverenin

ve sermayenin karşısında korunması sağlanmış, bunun için ulusal ve uluslararası boyutta çalışmalar yapılmış, işverenin işçi üzerindeki tahakkümü belli sınırlara çekilmiştir. Şüphesiz bu sınırların çerçevesi, işçinin kişiliğinin korunması ilkesiyle çizilmiştir. Bu da insan onurunun korunması düşüncesinin etkisiyle gerçekleşmiştir.

Özel hayat ile çalışma hayatı, çift yönlü ilişki içindedir. Özel hayat çalışma hayatını kapsarken çalışma hayatı da özel hayatı içerir. Birbirlerinden net çizgilerle ayrılması mümkün olmadığı için, çalışma hayatı ile özel hayat çoğunlukla çatışır vaziyettedir. Zira özel hayatında tam bir bağımsızlığa sahip olan işçi, çalışma hayatında işverene bağımlıdır; özel hayatında tek yetkiliyken çalışma hayatında işverenin otoritesi altındadır. Bu çatışma, iş sözleşmesinin yapısından kaynaklanır. Nitekim iş sözleşmesi, eşit konumda bulunanlar arasında akdedilen bir sözleşme değildir. İş sözleşmesinin bir tarafı işin görülmesinde menfaati bulunan, bu menfaate uygun yetkilerle donatılan işin sahibi işveren; diğer tarafı ise iktisadi geleceği için iş görme edimini işverene bağımlı şekilde şahsen yerine getirmek zorunda olan işçidir. Taraflar arasında doğal olarak ortaya çıkan bu hiyerarşide çatışan çıkarların dengelenmesi ise hukukun görevidir. Çalışmamız da bu göreve hizmet etmektedir.

Her işçi, özel hayat kapsamında sağlık ve vücut bütünlüğüne, etnik ve cinsel kimliğe, ifade ve inanç hürriyetine, isme, resme ve sese, şeref ve haysiyet ile kişisel verilere, çalışma hakkı ile sözleşme hürriyetine, aile hayatına, konut dokunulmazlığına ve haberleşme hürriyetine sahiptir. Özel hayatın kapsadığı bu değerlerin, çalışma saatleri içinde işçiden ayrılıp bir kenara konulması, işyeri dışına çıkıldığında tekrar kuşanılması mümkün değildir. Dolayısıyla işçi iş görme edimini yerine getirirken de tüm bu değerlere sahiptir ve bu değerlerin korunması elzemdir. Diğer taraftan, işin görülmesinde menfaati olan işverenin işin gereği gibi yerine getirilmesini talep etme hakkı vardır ve her hak gibi bu hak da sahibine birtakım yetkiler tanır. Bu bakımdan işverenin işin görülme biçimini ve işyeri düzenini belirleme yetkisi söz konusudur ve bu yetki, yönetim hakkı olarak adlandırılır. İşverenin yönetim hakkı ile işçinin özel hayatı karşı karşıya geldiğinde hangisine öncelik tanınacağına belirlenmesi, menfaatlerin dengelenmesi bakımından gereklidir. Üstelik bu gereklilik, iş sözleşmesinin kurulması, devam etmesi ve sona ermesi aşamalarının tamamında söz konusudur. Bu bakımdan bazı durumlarda işçinin özel hayatı iş sözleşmesiyle sınırlandırılır; bazı durumlarda ise iş sözleşmesinden doğan hak ve yetkiler özel hayatı sınırlandırır. Bu karşılıklı sınırlandırma, iş sözleşmesinin feshinde ayrı bir önem taşır. Zira iş hukukundaki en ağır yaptırım, iş sözleşmesinin feshidir ve tarafların özel

hayatları nedeniyle bu yaptırıma maruz kalıp kalamayacağının tespit edilmesi önemlidir. Bu nedenle, çalışmamızda iş sözleşmesine yansıyan özel hayat, fesih olgusu ışığında incelenecektir.

Üç bölümden oluşacak çalışmada, ilk bölüm özel hayat kavramına ayrılacaktır. Birinci bölümde özel hayat kavramı, öncelikle tanımı, hukuki niteliği ve tespitine ilişkin öne sürülen kriterler çerçevesinde ele alınacak, ardından kapsamı ortaya konulacaktır. Özel hayata saygı hakkı hem özel hukuku hem kamu hukukunu ilgilendirdiği için bu hakkın kapsamı, kişilik hakkı ve insan hakkı yönüyle ayrı ayrı incelenecektir. Birinci bölümde son olarak, özel hayata saygı hakkının öneminin ve temel haklar arasındaki yerinin vurgulanması amacıyla bu hakka yönelik hukuki düzenlemelere, ulusal ve uluslararası boyutta yer verilecektir.

İkinci bölüm, özel hayatın iş sözleşmesine yansıyan yönüne ayrılacaktır. Bu bölümde öncelikle işçinin özel hayatının iş sözleşmesi çerçevesinde sınırlandırılması incelenecek ve işçinin iş sözleşmesinden doğan borçlarının onun özel hayatına etkisine yer verilecektir. Ardından işçinin özel hayatına iş sözleşmesi çerçevesinde işveren tarafından müdahale edilip edilemeyeceği ele alınacaktır. Böyle bir müdahalenin hukuka uygun olabilmesi için gerekli şartlar ortaya konulacaktır. İşçinin özel hayatına müdahalenin iş sözleşmesinin kurulması ve devamı sırasında söz konusu olabileceği gözetilerek, bu iki farklı aşamadaki özel hayata müdahaleler ayrı ayrı incelenecektir. İş sözleşmesinin kurulması aşamasındaki müdahaleler bakımından işverenin soru sorma (bilgi edinme) hakkına, iş sözleşmesinin devamı sırasındaki müdahaleler açısından ise işverenin yönetim hakkı ile koruma ve gözetme borcuna ilişkin açıklamalar yapılacaktır. İkinci bölümün genel amacı, üçüncü bölümde ele alınacak özel hayat nedeniyle fesih olgusuna hazırlık yapmak olacaktır. Zira işçinin özel hayatına iş sözleşmesinden doğan borçlarıyla getirilen sınırlamalara riayet etmemesi işveren açısından; işverenin işçinin özel hayatına hukuka aykırı müdahalede bulunması ise işçi açısından fesih nedeni teşkil edecektir. Bu nedenle ikinci bölümde yer verilen hususlar, üçüncü bölümde sonuca erdirilecektir.

Üçüncü bölüm, iş sözleşmesinin feshine konu yapılan özel hayata ayrılacaktır. Bu bölümde özel hayatın iş sözleşmesinin feshine etkisi, sözleşmenin tarafları açısından ayrı ayrı incelenecektir. Öncelikle işçinin iş sözleşmesini özel hayat nedeniyle feshi incelenecek, bu inceleme, feshe gerekçe yapılan özel hayatın işçinin veya işverenin olmasına göre farklı başlıklarda ele alınacaktır. Çalışmamızın, bu

alandaki yapılan çalışmalardan ayrılan bir diğeryön de iş sözleşmesinin işçi tarafından işverenin özel hayatı nedeniyle feshedilip edilemeyeceğinin incelenmesi olacaktır. Ardından, işverenin iş sözleşmesini özel hayat nedeniyle feshine yer verilecek, işverenin feshi, işçinin özel hayatının fesih te geçeri neden veya haklı neden teşkil etmesine göre ayrı değeriendirilecektir. Üçüncü bölümde incelenecek fesih hallerinin tamamında özel hayat nedeniyle fesih olgusu, feshin usulü, nedenleri ve sonuçlarıyla ele alınacaktır. Feshi yapan tarafa göre değışen bu hususlar, feshin türüne göre de farklılaşacaktır. Ulaşılan sonuca göre bazı hâllerde iş sözleşmesinin feshi, özel hayata müdahale niteliğinde olacak, bazı hâllerde ise özel hayat, fesih hakkını sınırlandıran bir işlev görecektir.



Birinci Bölüm

ÖZEL HAYAT KAVRAMI, ÖZEL HAYATIN KAPSAMI VE ÖZEL HAYATI KORUMAYA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

I. ÖZEL HAYAT KAVRAMI VE ÖZEL HAYATIN KAPSAMI

A. Özel Hayat Kavramı

1. Terim ve Hukuki Anlamı

Özel hayat (*private life, vie privée*) ifadesi, özel ve hayat sözcüklerinden oluşur. İlk sözcük olan özel (*private, privée*) kelimesi, sözlükte başlıca üç farklı anlama karşılık gelir. Bunlardan ilki “*herkese ait olmayan*” anlamıdır¹. Bu yönüyle özel kelimesi, yalnız bir kişiye veya bir şeye ait ya da ilişkin olanı ifade eder, hususi, mahsus anlamlarına gelir. Özel kelimesinin karşılık geldiği ikinci anlam “*benzerlerinden ayrılmasını sağlayan bir özelliği olan*” anlamıdır² ve bu anlamıyla bir şeyin dikkate değer olduğunu, ayırt edici bir niteliği bulunduğunu ve her zaman görülenden, olağandan farklı olduğunu belirtir. Özel kelimesinin karşılık geldiği üçüncü anlam ise “*devlete değil; kişiye ait olan, resmi olmayan*”dır³, ki bu anlamıyla kamusal olanın zıddını ifade eder. İngilizce’de ise özel anlamına gelen “*private*” sözcüğü, herkese ve devlete ait olmayan anlamlarının yanı sıra “*gizli, sır*” anlamında da kullanılır⁴.

Hukuki anlamda ise özel kavramı, kamusal olmayanı ifade eder⁵. Bu yönüyle, hukuksal anlamda özel kavramının zıttı kamu kavramıdır. Zira özel kavramı, bireylerin

¹ Türk Dil Kurumu (TDK), Güncel Türkçe Sözlük, B. 12, 2023, <https://sozluk.gov.tr/>; Oxford Wordpower Dictionary, 20. B., Birleşik Krallık, Oxford University Press, 2024, s. 594; Cambridge Dictionary, <https://dictionary.cambridge.org/tr/>; Dictionnaire Larousse, <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/>.

² Oxford Wordpower Dictionary, s. 594; Cambridge Dictionary; Dictionnaire Larousse; TDK, Güncel Türkçe Sözlük.

³ Cambridge Dictionary; Oxford Wordpower Dictionary, s. 594; TDK, Güncel Türkçe Sözlük; Dictionnaire Larousse, (E.T. 23.11.2024).

⁴ The Redhouse Pocket Dictionary, 26. B., SEV Yayıncılık, İstanbul, 2016, s. 186; Oxford Wordpower Dictionary, s. 594; Cambridge Dictionary.

⁵ ESENER Turhan, Hukuka Giriş, Yeniden Gözden Geçirilmiş 11. B., Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2015, s. 270; ERMAN Hasan, Medeni Hukuk Dersleri Başlangıç Hükümleri ve Kişiler Hukuku,

çıkarlarını; kamu kavramı ise toplumun çıkarlarını ifade eder. Hukuktaki özel-kamu ayrımının temeli Roma hukukuna dayanır⁶. Roma Hukuku'nda, Roma Devleti'ne ilişkin meseleler *ius publicum*, bireylerin özel menfaatleri ise *ius privatum* olarak ifade edilmiştir⁷. Bu ayrım modern hukukta da benimsenmiş ve hukukun özel hukuk ve kamu hukuku olmak üzere başlıca iki alana ayrıldığı fikri kabul edilmiştir.

Özel hayat ifadesinde yer alan ikinci sözcük olan hayat (*life, vie*) kelimesi sözlükte “*canlı, sağ olma durumu*”nu anlatır⁸ ve doğum ile ölüm arasındaki zamanı ifade eder. Bu yönüyle hayat, doğumla başlar ve ölümle sona erer.

Hayat sözcüğünün hukuktaki anlamı da sözlük anlamı ile benzerlik gösterir. Hukukta hayat, insanın kişilik kazanmasını ve hak öznesi olabilmesini ifade eder⁹. Kişiliğin kazanılması, tam ve sağ doğumla gerçekleşir (4721 sayılı Türk Medeni Kanunu (TMK)¹⁰ m. 28/1). Tam doğum, çocuğun ana rahmi dışında bağımsız bir varlık

Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. B., Der Yayınları, İstanbul, 2016, s. 17; TAHİROĞLU Bülent/ ERDOĞMUŞ Belgin, Roma Hukuku Dersleri, 11. B., Der Yayınları, İstanbul, 2016, s. 129; DURAL Mustafa/ SARI Suat, Türk Özel Hukuku Cilt I Temel Kavramlar ve Medeni Kanunun Başlangıç Hükümleri, 6. B., Filiz Kitabevi, İstanbul, 2011, s. 11; GÖZLER Kemal, Hukuka Giriş, Genişletilmiş 9. B., Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, 2012, s. 63; HABERMAS Jürgen, Kamusallığın Yapısal Dönüşümü, Çev. Tanıl Bora/ Mithat Sancar, 5. B., İletişim Yayınları, İstanbul, 2003, s. 71; GEUSS Raymond, Kamusal Şeyler, Özel Şeyler, Çev. Gülayşe Koçak, 1. B., Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 2007, s. 49; ÖZCAN Yetkin, “Kamusal/Özel Alan Tartışmaları”, Ed. Muharrem Balcı, Genç Hukukçular Hukuk Okumaları Birikimler I, Kurtiş Matbaacılık, İstanbul, 2003, s. 255; BAYRAKTAR Köksal, “Özel Yaşamın Gizliliğine Saygı İlkesi”, MAÜHFD, C. 6, S. 1, 2007, (Bayraktar, Özel Yaşam), s. 113; AKYÜREK Güçlü, Özel Hayatın Gizliliğini İhlal Suçu, Doktora Tezi, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, İstanbul, 2011, s. 99; TOSUN Tarık Gökhan, İşçinin Özel Hayatının İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi, Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul, 2024, s. 16.

⁶ Habermas, s. 61; Esener, s. 270; Gözler, s. 63; Erman, s. 17; Tahiroğlu/ Erdoğan, s. 129; Dural/ Sarı, s. 11; Geuss, s. 49; Tosun, s. 16.

⁷ Tahiroğlu/ Erdoğan, s. 129; Esener, s. 270; Dural/ Sarı, s. 12; Tosun, s. 17; Geuss, s. 50; Gözler, s. 63; Erman, s. 17; Habermas, s. 61.

⁸ TDK, Güncel Türkçe Sözlük, (E.T. 23.11.2024); Oxford Wordpower Dictionary, s. 449; The Redhouse Pocket Dictionary, s. 137; Cambridge Dictionary; Dictionnaire Larousse, (E.T. 23.11.2024).

⁹ ŞEN Murat, Eski Hukukumuzda Gerçek Kişilerin Hak ve Fiil Ehliyeti, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Konya, 1998, (Şen, Ehliyet), s. 18; ÖZEL Çağlar, “Medeni Hukuk Açısından Ölüm Anının Belirlenmesi ve Ceset Üzerindeki Hakka İlişkin Bazı Düşünceler”, AÜHFD, C. 51, S. 1, 2002, s. 45; ARAT Ayşe, “Gerçek Kişilerde Kişiliğin Sona Ermesi”, SÜSBMYD, C. 9, S. 1-2, s. 258; AYAN Mehmet/ AYAN Nurşen, Kişiler Hukuku, 8. B., Seçkin, Ankara, 2016, s. 49; KAYIHAN Şaban, Kişiler Hukuku (Gerçek Kişiler – Tüzel Kişiler), 1. B., Seçkin, Ankara, 2022, s. 19; ERDOĞAN İhsan/ KESKİN A. Dilsad, Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku, 3. B., Seçkin, Ankara, 2020, s. 217; BAYRAM Fuat, Türk İş Hukukunda İşverenin, İşçinin Kişilik Hakkını Koruma Borcu, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuku Anabilim Dalı, İstanbul, 2003, (Bayram, Kişilik), s. 6; YİĞİT Esra, İşyerinde İnternet ve E-Posta Kullanımının İzlenmesi ve Gözetlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, 2013, (Yiğit, İzlenme), s. 18; GÖKTAŞ Seracettin, “Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Özel Yaşamına Saygı Borcu”, Anayasa Yargısı, C. 38, S. 2, 2021, s. 4; Tosun, s. 7; Erman, s. 85; Esener, s. 157; Dural/ Sarı, s. 185.

¹⁰ RG., 08.12.2001, S. 24607,

kazanması, yani anneden tamamen ayrılması; sağ doğum ise çocuğun kalbinin atması, nefes almak, ağlamak gibi yaşam belirtileri göstermesidir¹¹. Bu bağlamda kişilik tam ve sağ doğumla başlar. Hak ehliyeti ise, sağ doğmak koşuluna bağlı olarak geriye etkili kazanılır, sağ doğan kişi hak ehliyetini ana rahmine düştüğü anda kazanmış olur (TMK m. 28/2). Hak ehliyeti ve kişilik ölümle sona erer¹². Ölüm anının belirlenmesi tıp biliminin konusudur ve tıp bilimi ölümü biyolojik ölüm ve beyin ölümü şeklinde bir ayrımla ele alır. Biyolojik ölüm (fiziksel ölüm), solunum ve kalp atışı gibi yaşamsal fonksiyonların sona ermesi, kişinin kalp atışının ve nefes almasının durmasıdır¹³. Beyin ölümü (hücrel ölüm, somatik ölüm) ise, beyin vücudu yönetme yeteneğinin tamamen ve geri döndürülemez biçimde (*irreversibl*) kaybedilmesidir¹⁴ (Organ Nakli Hizmetleri Yönetmeliği¹⁵, Ek-1/(1)). Beyin ölümünde, dolaşım ve solunum sistemleri yapay destek almaksızın çalışamaz ve dolaşım, solunum ve sinir sistemi fonksiyonları durur¹⁶. Hukuksal açıdan hayatın sonu kabul edilen ve kişiliği sona erdiren ölüm türü beyin ölümüdür¹⁷. Bununla birlikte, tıbbi müdahaleler ve organ nakli konusunda beyin ölümü esas alınsa da miras hukuku bakımından uygulamada biyolojik ölümün esas alındığı görülmektedir. Doğum ile ölüm arasında yaşanan süreçte insanın yaşadığı olaylar, kurduğu ilişkiler, hissettiği duygular ve benimsediği görüşlerin tamamı onun hayat alanını oluşturur.

Özel ve hayat kelimelerinin bir araya gelmesiyle oluşan özel hayat kavramı, hayat alanının bir parçasını ifade eder. Türkçe’de “*Kişinin kendine özgü yaşayışı, yaşama tarzı, kendisini ilgilendiren tutum ve davranışı; öz yaşam, özel yaşam*”¹⁸ olarak, İngilizce’de ise “*Bir kişinin işi dışında kalan kişisel ilişkileri ve faaliyetleri*”¹⁹ olarak tanımlanır. İnsan, sosyal bir varlık olması sebebiyle diğer insanlarla devamlı

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4721&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>.

¹¹ Erman, s. 137; Özel, s. 46; DURAL Mustafa/ ÖĞÜZ Tufan, Türk Özel Hukuku Cilt II Kişiler Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 11. B., Filiz Kitabevi, İstanbul, 2011, s. 15; Ayan/ Ayan, s. 43; Erdoğan/ Keskin, s. 217; Şen, **Ehliyet**, s. 41; Kayıhan, s. 20.

¹² Özel, s. 47; Ayan/ Ayan, s. 171; Tosun, s. 7; Arat, s. 258; Erdoğan/ Keskin, s. 319; Kayıhan, s. 22; Dural/ Öğüz, s. 21; Erman, s. 183; Göktaş, s. 5; Şen, **Ehliyet**, s. 67.

¹³ Ayan/ Ayan, s. 171; Dural/ Öğüz, s. 21; Özel, s. 48; Kayıhan, s. 23; Arat, s. 259; Erdoğan/ Keskin, s. 320.

¹⁴ HAKERİ Hakan, “Tıp Hukuku Açısından Hayatın Sonu”, SDD, S. 54, 2020, s. 62; Dural/ Öğüz, s. 22; Özel, s. 49; Arat, s. 260; Erdoğan/ Keskin, s. 320; Ayan/ Ayan, s. 172; Kayıhan, s. 23.

¹⁵ RG., 09.12.2022, S. 32038,

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=39872&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>.

¹⁶ Arat, s. 260; Erdoğan/ Keskin, s. 320; Kayıhan, s. 23; Ayan/ Ayan, s. 172; Özel, s. 50; Hakeri, s. 62.

¹⁷ Erman, s. 183; Arat, s. 260; Hakeri, s. 62; Erdoğan/ Keskin, s. 320; Kayıhan, s. 23; Ayan/ Ayan, s. 172; Dural/ Öğüz, s. 23; Özel, s. 51.

¹⁸ TDK, Güncel Türkçe Sözlük, (E.T. 23.11.2024).

¹⁹ Oxford Wordpower Dictionary, s. 594; Cambridge Dictionary.

temas halindedir. Bu temas, onların karşılıklı iletişim kurmalarını, bilgi alışverişi yapmalarını ve etkileşim halinde olmalarını gerektirir. Bu iletişim ağında insanlar hayatlarına ilişkin bilgileri de paylaşır. Ancak herkesin bu etkileşime dahil etmek istemediği, diğer insanların bilgisinden uzak tuttuğu, sadece kendisine ait ve gizli olan veya diğer insanlarla paylaşa dahi dıştan gelecek müdahalelere kapalı bulunan, kimsenin müdahale edemeyeceği, kişinin sadece kendisinin yetkili olduğu, herhangi bir hesap verme zorunluluğunun bulunmadığı kendisine ait bir alanı vardır. İşte herkesin bilgisinden ve müdahalesinden uzak tutulan bu alan, özel hayat olarak isimlendirilir.

Özel hayat, insan yaşamının bir bölümüdür. Hukuk, özel hayata “özel hayatın gizliliği” ve “özel hayata saygı” yönüyle bakar. Özel hayatın kendisi bir hak olmasa da özel hayatın gizliliğini ve özel hayata saygı duyulmasını talep etme birer haktır²⁰. Her hakkın karşısında negatif veya pozitif bir sorumluluk yer alır. Özel hayatın gizliliği ile özel hayata saygı haklarının karşısında da özel hayatın gizliliğini ihlal etmemek ve bu gizliliğe saygı duymak yükümlülükleri vardır.

Hukuksal alanda gizliliği ve saygı duyulması esas olan özel hayat kavramının net bir tanımını yapmak oldukça zordur. Bu zorluğun başlıca sebeplerinden biri, özel hayatın ifade ettiği anlamın zamana ve mekâna göre değişiklik göstermesidir²¹.

²⁰ SÜZEK Sarper/ BAŞTERZİ Süleyman, İş Hukuku (Genel Esaslar - Bireysel İş Hukuku), 24. B., Beta, İstanbul, 2024, s. 625; OKUR Zeki, İş Hukuku'nda Elektronik Gözetleme, 1. B., Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013, (Okur, Gözetleme), s. 63; MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi/ ASTARLI Muhittin, İş Hukuku (Genel Kavramlar - Bireysel İş İlişkileri), 4. B., Turhan Kitabevi, Ankara, 2011, s. 77; ALACAHAN Osman/ VATANDAŞ Saniye, “Kamusal-Özel Alan Ayırışmasının İnşa Süreci ve Sosyal Medya”, Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, C. 10, S. 1, 2021, s. 726; KORKMAZ Ali, “İnsan Hakları Bağlamında Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması”, KMÜSEAD, C. 16, Özel S. 1, 2014, s. 100; AKTAŞ Batuhan, İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi ve Yargıtay Kararları Işığında Özel Hayatın Gizliliğini İhlal Suçu, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Kamu Hukuku Bilim Dalı, İstanbul, 2016, s. 4; KESER Hakan, “İşçi Davranışları Kapsamında İş Sözleşmesinin Özel Hayat, Aile Hayatı ve Cinsel Yönelimler Sebebi ile İşverence Feshedilmesi”, SİHD, S. 37, 2017, (Keser, Fesih), s. 11; SAVAŞ KUTSAL Burcu/ KOLAN Şelen, “Paylaşmadan Önce Dikkat! İşçilerin İşyeri Dışında Sosyal Medya Kullanımları Üzerine Hukuki Bir Değerlendirme”, İSGHD, C. 16, S. 62, 2019, s. 496; ÇANKAYA Yiğitcan, İş İlişkisinde İşçinin Özel Yaşamının Gizliliği, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, 2019, s. 41; Öztürk, s. 4; Tosun, s. 19; Akyürek, s. 5.

²¹ SEVİMLİ K. Ahmet, “İşçinin Özel Yaşam Hakkı Bağlamında İşçi-İşveren İlişkisi”, SİHD, Y. 3, S. 10, 2008, (Sevimli, Özel Yaşam), s. 53; YALÇINKAYA Esmâ, Haberleşmenin Gizliliğini İhlal Suçu (TCK m. 132), Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Diyarbakır, 2015, s. 8; HAS Murat, “AİHM Kararları Bağlamında Görüntü Hakkı”, Anayasa Yargısı, C. 38, S. 1, 2021, s. 208; AKÇA Mehmet Gökay, “Özel Hayatın Alanı ve Sınırlar”, Düşünce Dünyasında Türkiz, C. 6, S. 33, 2015, s. 117; BANISAR David/ DAVIES Simon G., “Global Trends in Privacy Protection: An International Survey of Privacy, Data Protection, and Surveillance Laws and Developments”, John Marshall Journal of Computer & Information Law, C. 18, S. 1, 1999, s. 6; TEKİN Burak, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Kapsamında Özel Hayata ve Aile Hayatına Saygı Hakkı, Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi

Örneğin, İlk Çağ'da, önemli ve öncelikli olan kişilerin kamusal görevleri olduğu için, kamusal hayatın özel hayat karşısında üstün olduğu fikri benimsenmiştir²². Antik Yunan'da kamusal alan (*polis-koine*), özgür yurttaşların, yani erkeklerin alanı olarak nitelenmiş; özel alan (*oikos*) ise, köleler ve kadınlar gibi özgür olmayanların alanı olarak tanımlanmıştır²³. Eski Roma'da ise özel yaşam alanı, kamusal alanın (*res publica*) işlerinden arta kalan zamanda servet sahibi erkeklerin kendilerine vakit ayırdığı geçici alan olarak kabul edilmiştir²⁴. Orta Çağ'da Batı Roma İmparatorluğu'nun yıkılmasıyla başlayan feodalite sürecinde özel mülkiyete geçiş ile birlikte insanlar birbirine yakın ve korunaklı yerlerde yaşamaya başlamış, mahremiyet önem kazanmış ve kamusal çıkarlar yerini bireysel çıkarlara bırakmıştır²⁵. 18. yüzyıldan itibaren antik zamanlarda kamusal alana atfedilen özelliklerin özel alan ile ilişkilendirilmesi ile kamusal alan-özel alan arasındaki ayrım, günümüzdeki anlamına yakın bir hale gelmiştir. Kamu hayatı, görevler ve sorumluluklar alanı; özel alan ise, dışarının tehdidine, insan ilişkilerindeki yapaylığa, iş dünyasının yoğun temposuna karşı bir sığınak ve özgürlük alanı olarak benimsenmiştir²⁶. 20. yüzyılda İkinci Dünya Savaşı'nın ardından ön plana çıkan insan hakları kavramı altında özel hayat da yer bulmuş ve uluslararası belgelerde koruma altına alınmaya başlamıştır²⁷. Teknolojinin gelişerek insan hayatının vazgeçilmezi haline geldiği günümüzde ise sosyal ağların yaygınlaşmasıyla sosyal medya mecralarına taşınan özel hayat kavramı bambaşka bir anlam kazanmıştır.

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Kamu Hukuku Tezli Yüksek Lisans Programı, İzmir, 2021, s. 18; YAŞAR Büşra, "İş Sözleşmesinin İşçinin Özel Yaşamından Kaynaklanan Nedenlerle Feshi", EBYÜHFD, C. 25, S. 2, 2021, s. 338; Okur, **Gözetleme**, s. 63; Çankaya, s. 7; Keser, **Fesih**, s. 11; Özcan, s. 256; Habermas, s. 57; Korkmaz, s. 100; Tosun, s. 11; Göktaş, s. 12; Alacahan/ Vatandaş, s. 725; Akyürek, s. 5; Öztürk, s. 3; Aktaş, s. 8; Akça, s. 117.

²² KUBİLAY Çağla, "Kitap Eleştirisi: Kamusal Şeyler, Özel Şeyler", *Kültür ve İletişim Dergisi*, 2007, C. 10(2), S. 20, s. 177; ODABAŞ Uğur Köksal, "Tarihsel Süreçte Kamusal Alanın Yapısal Dönüşümü ve Habermas", *ATAÜSOBED*, C. 22, Özel S. 2, s. 2053; ARENDT Hannah, *İnsanlık Durumu*, Çev. Bahadır Sina Şener, İletişim Yayınları, İstanbul, 1994, s. 51; YILMAZ Zafer, "Özel Alan-Kamusal Alan Ayrımının Tarihsel Temelleri", *KKEFD*, Y. 2006, S. 14, s. 360; ADINIR Kaptan Merter, *İşverenin Yönetim Hakkı*, Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul, 2019, s. 108; Habermas, s. 60; Özcan, s. 255.

²³ Arendt, s. 51; Yılmaz, s. 361; Habermas, s. 60; Kubilay, s. 177; Odabaş, s. 2052; Özcan, s. 255.

²⁴ Habermas, s. 61; Özcan, s. 259; Kubilay, s. 177; Odabaş, s. 2053.

²⁵ ÖZTÜRK Mehmet İlteriş, *Türk Hukukunda Özel Hayatın Gizliliği Hakkının Korunması ve Sınırları*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Ankara, 2020, s. 11; YÜKSEL Mehmet, "Mahremiyet Hakkı ve Sosyo-Tarihsel Gelişimi", *AÜSBFD*, C. 58, S. 1, 2003, s. 193; Odabaş, s. 2053; Kubilay, s. 177; Özcan, s. 256; Habermas, s. 61; Çankaya, s. 14; Korkmaz, s. 100.

²⁶ Çankaya, s. 14; Özcan, s. 256; Kubilay, s. 178; Habermas, ss. 71-72.

²⁷ Tosun, s. 12; Akyürek, s. 99; Korkmaz, s. 100; Öztürk, s. 12; Akça, s. 119; Tekin, s. 19; Aktaş, s. 8.

Zamansal süreçte farklı anlamlar taşıyan özel hayat kavramı ve tanımı, mekânsal olarak da farklılıklar gösterir²⁸. Aynı zaman diliminde dahi özel hayat kavramı ülkeden ülkeye ve toplumdan topluma değişik içeriklere sahip olabilir. Bu, ülkelerin farklı hukuk sistemlerine sahip olması ve gelenek-göreneklerin toplumdan topluma çeşitlilik arz etmesinin doğal bir sonucudur. Bu çeşitlilik, tanımsal farklılıkların yanı sıra terimsel farklılıklara da yol açmıştır. Örneğin, Türkçe’de özel hayat ve özel yaşam kavramlarıyla eş anlamlı olarak mahremiyet, giz alan, mahrem hayat, sır çevresi gibi kavramlar da kullanılmaktadır²⁹. İngilizce’de özel hayat manasına gelen *private life* ifadesinin yanı sıra Latince anlamı “özel, bireysel” olan *privatus* kelimesinden türeyen ve mahremiyet, gizlilik olarak çevrilen *privacy* kavramı da uluslararası alanda yaygın bir kullanıma sahiptir³⁰. Fransızca’da ise *intimité* (mahremiyet), *vie privée* (özel hayat), *espace privé* veya *sphère privée* (özel alan), *cercle intime* (yakın çevre) ve *cercle privé* (özel çevre) ifadeleri ile özel hayat alanı ifade edilmektedir³¹. Bunun yanı sıra, özel hayata hukuksal koruma sağlayan ifadeler de çeşitlidir. Özel hayatın gizliliği hakkı, özel hayatın gizliliği ilkesi, özel hayata saygı hakkı, özel hayata saygı duyulması prensibi, özel hayatın gizliliği ve korunması hakkı gibi pek çok kullanım söz konusudur³². Örneğin, T.C. Anayasası’nın (AY)³³ 20. maddesinin kenar başlığında “özel hayatın gizliliği” olarak ifade edilen kavram, madde metninde “özel hayata saygı” ifadesi ile birlikte kullanılmıştır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin (AİHS)³⁴ 8. maddesinde “özel ve aile hayatına saygı hakkı (*right to respect for private and family life/ droit au respect de la vie privée et familiale*)” olarak ifade edilmiştir.

²⁸ Has, s. 209; Tosun, s. 11; Banisar/ Davies, s. 9; Çankaya, s. 21; Korkmaz, s. 100; Alacahan/ Vatandaş, s. 724.

²⁹ SALİHPAŞAOĞLU Yaşar, “Özel Hayatın Kapsamı: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihatları Işığında Bir Değerlendirme”, GÜHFD, C. 17, S. 3, 2013, s. 233; Tosun, s. 20; Aktaş, s. 6; Akyürek, s. 6.

³⁰ *Privacy* (mahremiyet) kavramının, gizlilik hakkını ifade edecek şekilde ilk kullanımı Amerikalı hukukçular Samuel Warren ve Louis Brandeis’in *The Right to Privacy* isimli makalesi ile olmuştur. Söz konusu makale daha çok basının yaygınlaşmasıyla gündeme gelen fotoğrafçılık bakımından gizlilik hakkını ele almıştır (WARREN Samuel D./ BRANDEIS Louis D., “The Right to Privacy”, Harvard Law Review, C. 4, S. 5, 1890, s. 194); KAMA IŞIK Sezen, “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nde Özel Yaşam ve Kavramın Sonraki İnsan Hakları Belgelerine Etkisi”, SHD, C. 10, S. 1, 2022, s. 219; Akyürek, s. 6; Tosun, s. 10; Habermas, s. 70; Has, s. 209; Salihpaşaoğlu, s. 229; Çankaya, s. 21.

³¹ Tosun, s. 20; Habermas, s. 70; Salihpaşaoğlu, s. 232; Akyürek, s. 6.

³² Banisar/ Davies, s. 9; Öztürk, s. 4; Salihpaşaoğlu, s. 233; Aktaş, s. 6; Akyürek, s. 7; Kama Işık, s. 221; Alacahan/ Vatandaş, s. 727; Tosun, s. 19; Korkmaz, s. 100.

³³ RG., 09.11.1982, S. 17863 (Mükerrer), <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2709&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>.

³⁴ Kanun No. 6366, 10.03.1954, (RG., 19.03.1954, S. 8662), <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/8662.pdf>.

Amerikan hukukunda ise özel hayat (*privacy*) kavramı “*yalnız kalma (bırakılma) hakkı (the right to be let alone)*”³⁵ olarak tanımlanmıştır³⁶.

2. Özel Hayatın Tespitine İlişkin Kriterler

Özel hayat kavramının zamansal ve mekânsal etkiye açık olması, zaman içerisinde anlamının farklılaşması, kapsamının değişip gelişmesi onun değişken, dinamik ve esnek bir yapıya sahip olmasından kaynaklanır³⁷. Bu yapı nedeniyle net, tüketici ve sabit bir tanımının yapılması oldukça zordur. Bu zorluk, özel hayat kavramını çeşitli teorilerle açıklama çabasına yol açmıştır.

a. Özel Alan – Kamusal Alan Kriteri

Özel hayat kavramına ilişkin en köklü teorilerden biri kamusal alan – özel alan ayrımıdır. Bu ayrımın temeli Antik Çağ’a dayanır. Aristoteles’in, her yurttaşın kendinin olan (*idion*) ve kamusal olan (*koinon*) şeklinde iki varoluş düzenine sahip olduğu yönündeki görüşü, özel hayat – kamusal hayat ayrımının yapılmasına yol

³⁵ Yalnız bırakılma anlamına gelen *to be let alone* kavramı, ilk olarak Amerikalı Yargıç Thomas Cooley tarafından kaleme alınan *A Treatise on the Law of Torts* adlı eserde kullanılmıştır (Thomas M. Cooley, “A Treatise on the Law of Torts or the Wrongs Which Arise Independent of Contract”, Chicago: Callaghan and Company, 1879, s. 29, <https://repository.law.umich.edu/books/11/>). Söz konusu terim gizlilik hakkıyla özdeşleşmiş olmasına rağmen, Yargıç Cooley bu terimi bireyin fiziksel saldırılardan ve yaralanmalardan korunma hakkını ifade etmek için kullanmıştır. *To be let alone* kavramının mahremiyet hakkı ile özdeşleşmesi, Warren/ Brandeis’in *The Right to Privacy* makalesi ile olmuştur (DOĞU Hakkı Mert, “Yalnız Kalma Hakkı”, MÜHFAD, C. 30, S. 1, 2024, s. 345; SOLOVE Daniel J., *Understanding Privacy*, Harvard University Press, ABD, 2008, s. 1; ADAMS Richard H., “The Right to Be Let Alone”, *Florida Law Review*, C. 17, S. 4, 1965, s. 597; KERSMO Tadesse Biru, “The Right to Privacy: A Reflection on Warren and Brandeis’ Interpretation and the Case of Ethiopia 1991-2018”, *International Journal of Arts, Humanities and Social Studies*, C. 4, S. 4, 2022, s. 120; KRAMER Irwin R., “The Birth of Privacy Law: A Century Since Warren and Brandeis”, *Catholic University Law Review*, C. 39, S. 3, 1990, s. 709; GLANCY Dorothy J., “The Invention of The Right of Privacy”, *Arizona Law Review*, C. 21, S. 1, 1979, s. 2; BRATMAN Benjamin E., “Brandeis and Warren’s The Right to Privacy and the Birth of the Right to Privacy”, *Tennessee Law Review*, C. 69, S. 623, 2002, s. 624; CZUBIK Agnieszka, “‘The Right to Privacy’ by S. Warren and L. Brandeis – The Story of a Scientific Article in the United States”, *Ad Americam*, C. 17, 2016, s. 213; BOZLAK Ayhan, “Kamusal Bağlamda Özel Hayatın Korunması: ABD Federal Yüksek Mahkemesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Uygulaması Arasında Mukayeseli Bir İnceleme”, *TBB Dergisi*, S. 109, 2013, s. 71; YÜKSEK Furkan Kaan, “AİHM İçtihatlarında Kişisel Verilerin Korunması”, *DEÜHFD*, C. 25, S. 1, 2023, s. 387; SEVİMLİ K. Ahmet, *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, 2006, (Sevimli, Müdahale), s. 20; Banisar/ Davies, s. 7; Warren/ Brandeis, s. 194; Has, s. 213; Çankaya, s. 21; Tekin, s. 22; Kama Işık, s. 220; Salihpaşaoğlu, s. 229; Tosun, s. 10; Sevimli, **Müdahale**, s. 20; Yüksel, s. 199; Alacahan/ Vatandaş, s. 727; Yiğit, **İzlenme**, s. 25).

³⁶ TÜRKEL Nagihan, *Özel Hayatın Gizliliğini İhlal Suçu*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, İzmir, 2010, s. 43; Kramer, s. 710; Solove, s. 3; Glancy, s. 2; Kama Işık, s. 220; Alacahan/ Vatandaş, s. 726; Salihpaşaoğlu, s. 229; Bratman, s. 624; Bozlak, s. 71; Czubik, s. 212; Tosun, s. 18; Öztürk, s. 12; Tekin, s. 22; Çankaya, s. 21; Akça, ss. 118-119; Yiğit, **İzlenme**, s. 25; Sevimli, **Müdahale**, s. 20; Doğu, s. 345; Adams, s. 597; Yüksek, s. 387.

³⁷ Göktaş, s. 12; Yalçinkaya, s. 8; Çankaya, s. 5; Öztürk, s. 4; Korkmaz, s. 100; Aktaş, s. 8; Alacahan/ Vatandaş, s. 726.

açmıştır³⁸. Alanlar arasındaki zıtlığın ön plana çıkarıldığı bu ayrım ilk ortaya çıktığında, kamusal alan özel alan karşısında yüceltilmiş, özgürlüklerin bulunduğu kamusal alanın karşısına fayda ilkesine göre şekillenen ev yaşamı özel alan olarak konulmuş, özgürlüğü bulunmayan köleler ile kadınlara kamusal alana girme hakkı tanınmamıştır³⁹. Ancak Fransız İhtilali'nin, Sanayi Devrimi'nin ve İkinci Dünya Savaşı'nın değiştirdiği dinamikler ve ortaya çıkardığı yeni fikirler ışığında kamusal alan ile özel alan ayrımı yeniden ele alınmış ve bu kez özgürlük alanı olarak özel alan, görevler alanı olarak kamusal alan işaret edilmiştir⁴⁰. Bu kritere göre, bu iki alan arasındaki temel fark, müdahaleye açık olup olmamak bakımındandır. “Dikkat çekmezlik, görünmezlik” ilkesinin geçerli olduğu özel alan müdahalelere kapalı bir alan iken; insanın görünür olduğu kamusal alan herkes tarafından bilinir⁴¹. Bu görüş, insanın kamusal alanda dahi mahremiyet hakkının bulunduğu gerekçesiyle kanaatimizce isabetli şekilde eleştirilmekte ve yetersiz bulunmaktadır⁴².

b. Kamusal Alan – Özel Alan – Gizli Alan Kriteri

Özel hayatı açıklamaya yönelik teorilerden en popüler ve yaygın olanı üç alan teorisidir. Alman hukukçu Heinrich Hubmann tarafından ortaya atılan ve insan hayatını kamusal alan – özel alan – gizli alan olarak üç alana ayırdığını kabul eden teori, Türk hukukunda da yaygın şekilde benimsenmiştir⁴³.

Bu teoriye göre, insan hayatı katmanlı yapıdadır ve en dışta kamusal alan bulunur. Kamusal alan, kişinin kamuya açık olan, ortak yaşamdaki alanı, bir diğer deyişle kamuya mal olmuş alanıdır⁴⁴. Toplum içinde ve herkese açık şekilde

³⁸ ARİSTOTELES, Eudemos'a Etik, Çev. Saffet Babür, Dost Kitabevi, Ankara, 1999, s. 19; Odabaş, s. 2052; Yılmaz, s. 365; Alacahan/ Vatandaş, s. 721; Habermas, s. 60.

³⁹ Odabaş, s. 2052; Kubilay, s. 177; Arendt, s. 52; Yüksel, s. 194; Habermas, s. 61; Yılmaz, s. 365.

⁴⁰ Kubilay, s. 177; Habermas, s. 60; Yüksel, s. 194.

⁴¹ Arendt, s. 52; Odabaş, s. 2052; Kubilay, s. 178; Habermas, s. 62; Alacahan/ Vatandaş, s. 721; Geuss, s. 27; Öztürk, s. 6; Akyürek, s. 16.

⁴² Has, s. 229; Kama Işık, s. 222; Öztürk, s. 6; Kubilay, s. 183; Geuss, s. 104; Akyürek, s. 16.

⁴³ DANIŞMAN Ahmet, Ceza Hukuku Açısından Özel Hayatın Korunması, Selçuk Üniversitesi Basımevi, Konya, 1991, s. 7; İMRE Zahit, “Şahsiyet Haklarından Şahsın Özel Hayatının ve Gizliliklerinin Korunmasına İlişkin Meseleler”, İÜHFM, C. 39, S. 1, 1974, s. 148; ÇELİK Yeşim, “Özel Hayatın Gizliliğinin Yansıması Olarak Kişisel Verilerin Korunması ve Bu Bağlamda Unutulma Hakkı”, TAAD, Y. 8, S. 32, 2017, (Çelik, Kişisel Veriler), s. 392; ZOR Lokman, “Medya Etiği Kapsamında Özel Hayatın İhlali Konusu”, Akademik Bakış Dergisi, S. 40, 2014, s. 158; ÇALIŞKAN YILDIRIM Aslı/ UĞUR Ömer, “İşveren Bakımından Fesih Sebebi Olarak İşçinin Sosyal Medya Kullanımları”, İÜHFM, C. 80, S. 4, 2022, s. 1180; Erdoğan/ Keskin, s. 286; Kayıhan, s. 79; Doğu, s. 342; Bayraktar, **Özel Yaşam**, s. 115; Okur, **Gözetleme**, s. 63; Erman, s. 174; Yüksel, s. 188; Bayram, **Kişilik**, s. 23; Alacahan/ Vatandaş, s. 727; Sevimli, **Müdahale**, s. 8; Yiğit, **İzlenme**, s. 25; Dural/ Ögüz, s. 127; Akça, s. 127; Göktaş, s. 10; Tekin, s. 5; Yaşar, s. 339.

⁴⁴ Türkkel, s. 9; Erman, s. 174; Yüksel, s. 188; Akça, s. 127; Yaşar, s. 339; Sevimli, **Müdahale**, s. 7; Dural/ Ögüz, s. 127; Danışman, s. 8; Tosun, s. 21; Aktaş, s. 40; Doğu, s. 342; Çankaya, s. 36; Akyürek, s. 8; Alacahan/ Vatandaş, s. 727; Sevimli, **Müdahale**, s. 8; Yiğit, **İzlenme**, s. 26; Zor, s.

gerçekleştirilen eylemler ve kurulan ilişkiler kamusal alana dahildir. Gizliliğin ve mahremiyetin en az olduğu alan kamusal alandır.

Kamusal alanın alt katmanında özel alan bulunur. Özel alan, kişinin ailesi ve arkadaşları gibi yakın çevresine açık olan ve yakın çevresiyle kurduğu ilişkilerin yer aldığı hayat alanıdır⁴⁵. Özel alan, herkese açık olmayan bir alandır ve burada yaşanan olaylar ancak belirli ve yakın kişilerce bilinir.

Merkezde ise gizli alan bulunur. Gizli alan, kişinin yakın çevresiyle dahi paylaşmadığı, sadece kendisinin bildiği olay, eylem ve düşüncelerden oluşur⁴⁶. Mahremiyetin en fazla olduğu hayat alanı gizli alandır, bu nedenle kişinin sır çevresi olarak da ifade edilir.

c. Kamusal Hayat – Mesleki Hayat – Aile Hayatı – Özel Hayat Kriteri

Hayat çevrelerini dörde ayırarak inceleyen bu görüşe göre, kişinin dört farklı hayat çevresi vardır. Bunlar, kamusal hayat, mesleki hayat, aile hayatı ve özel hayattır⁴⁷.

Kamusal hayat, kişinin kamuya açık alanı; mesleki hayat, mesleğini icra ederken bulunduğu iş çevresi; aile hayatı, çekirdek ve geniş aile ilişkilerinden oluşan hayatıdır⁴⁸. Özel hayat ise, kişinin tasarruf hakkına sahip olduğu, başkaları tarafından bilinmesini istemediği, bu nedenle gizliliği ve hukuk tarafından korunması esas olan, kişilik hakkı faaliyetlerinden oluşan alandır⁴⁹. Kişinin özel hayatı da kendi içinde ikiye ayrılır. Bunlar, kişinin şahsına münhasır özel hayatı ile şahsına münhasır olmayan özel hayatıdır⁵⁰.

159; Tekin, s. 5; Göktaş, s. 10; Öztürk, s. 5; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1180; Okur, **Gözetleme**, s. 65; İmre, s. 149; Kayıhan, s. 80; Erdoğan/ Keskin, s. 286; Bayram, **Kişilik**, s. 27.

⁴⁵ Sevimli, **Müdahale**, s. 8; Dural/ Ögüz, s. 127; Alacahan/ Vatandaş, s. 727; İmre, s. 149; Öztürk, s. 5; Danışman, s. 8; Erman, s. 174; Tosun, s. 21; Bayram, **Kişilik**, s. 27; Erdoğan/ Keskin, s. 286; Akça, s. 128; Doğu, s. 343; Okur, **Gözetleme**, s. 65; Zor, s. 158; Yüksel, s. 189; Yiğit, **İzlenme**, s. 25; Kayıhan, s. 79; Türkel, s. 9; Yaşar, s. 339; Göktaş, s. 11; Aktaş, s. 41; Çelik, **Kişisel Veriler**, s. 392; Çankaya, s. 36; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1180; Tekin, s. 5; Akyürek, s. 8.

⁴⁶ İmre, s. 148; Danışman, s. 8; Öztürk, s. 5; Kayıhan, s. 78; Çelik, **Kişisel Veriler**, s. 392; Akça, s. 130; Tosun, s. 21; Alacahan/ Vatandaş, s. 727; Erdoğan/ Keskin, s. 286; Bayram, **Kişilik**, s. 27; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1180; Okur, **Gözetleme**, s. 64; Çankaya, s. 37; Akyürek, s. 8; Erman, s. 174; Yaşar, s. 339; Yiğit, **İzlenme**, s. 25; Göktaş, s. 10; Sevimli, **Müdahale**, s. 9; Türkel, s. 10; Dural/ Ögüz, s. 128; Tekin, s. 5; Yüksel, s. 189; Doğu, s. 343; Zor, s. 158; Aktaş, s. 43.

⁴⁷ ŞEN Ersan, **Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması**, 1. B., Kazancı Kitap, İstanbul, 1996, (Şen, **Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması**), ss. 213-228; Bayraktar, **Özel Yaşam**, s. 116; Korkmaz, s. 100.

⁴⁸ Akça, s. 129; Şen, **Gizlilik**, ss. 213-225.

⁴⁹ Korkmaz, s. 100; Şen, **Gizlilik**, s. 228.

⁵⁰ Şen, **Gizlilik**, ss. 231-234.

d. Özel Alan – İş ve Meslek Alanı Kriteri

Hayat alanının özel alan (*Privatsphäre*) ve mesleki alan (*Berufssphäre*) olarak ayrılması gerektiğini savunan bir görüş de vardır⁵¹. Bu görüş, özel alanın iş ve meslek hayatının kapsamına girmeyen ilişkilerden oluştuğu fikrini kabul eder⁵². Bu bağlamda iş hukuku ve gizlilik konularında işverenlerin çalışanlarının sadece mesleki alanlarına (*Berufssphäre*'sine) müdahale edebileceğini, özel yaşamlarına (*Privatsphäre*'sine) ise müdahale edemeyeceklerini vurgular⁵³. Bu görüş, insanın hayat alanını, önce özel alan ve iş ve meslek alanı olarak ayırır, sonra da özel alanı, açık özel hayat alanı ve gizli özel hayat alanı olarak inceler⁵⁴.

e. Makul Mahremiyet Beklentisi Kriteri

Makul mahremiyet beklentisi (*reasonable expectation of privacy*) kriteri, insan hayatını doğrudan alanlara ayırmak yerine, her somut olayda, makul mahremiyet beklentisi (gizlilik yönünde makul beklenti) (*reasonable expectation of privacy*) kriterini alarak bir değerlendirme yapar⁵⁵.

Bu kritere göre, herhangi bir olay veya olgu açısından özel hayat, kişinin gizliliğe yönelik makul bir beklentisinin olup olmadığı ile tespit edilir. Dolayısıyla bu kriter, subjektif ve objektif olmak üzere iki değerlendirmeyi içerir. Subjektif değerlendirmede kişinin gizlilik beklentisinin olup olmadığına bakılır, objektif değerlendirme ise bu beklentinin makul olup olmadığına ilişkindir⁵⁶. Subjektif mahremiyet beklentisinin objektif ölçütlere göre makul olmasını gerektiren bu kriterde, gizlilik beklentisi varsa ve bu beklenti toplumsal veya hukuksal normlara göre makul ise, özel yaşam olarak kabul edilir ve gizlilik ilkesi hayata geçirilir⁵⁷.

⁵¹ KAUFMANN Christine/ SCHUERCH Res, Digitalisierung und Privatsphäre im Arbeitsverhältnis–Rechtliche Grundlagen und Problemfelder, Schweizerisches Kompetenzzentrum für Menschenrechte, İsviçre, 2021, s. 8; Ayan/ Ayan, s. 95.

⁵² Ayan/ Ayan, s. 95; Kaufmann/ Schuerch, s. 5.

⁵³ Kaufmann/ Schuerch, s. 8; Ayan/ Ayan, s. 95.

⁵⁴ Ayan/ Ayan, s. 96.

⁵⁵ DULAY YANGIN Dilek, “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Büyük Daire’nin İşçilerin Gizli Kamera ile İzlenmesine İlişkin 17 Ekim 2019 Tarihli Lopez Rıbalda ve Diğerleri Kararının Değerlendirilmesi”, ÇT, S. 3, 2020, s. 1715; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 499; Tezcan/ Erdem/ Sancakdar/ Önok, s. 432; Sevimli, *Müdahale*, s. 30; Öztürk, s. 7; Aktaş, s. 45; Bozlak, s. 74; Akyürek, s. 17.

⁵⁶ Öztürk, s. 7; Bozlak, s. 74; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 499; Aktaş, s. 46; Akyürek, s. 17; Has, s. 229.

⁵⁷ Akyürek, s. 18; Has, s. 229; Çankaya, s. 212; Öztürk, s. 7; Bozlak, s. 74; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 499; Aktaş, s. 46.

Reasonable expectation of privacy kıstası, ilk olarak 1967’de Amerikan Yüksek Mahkemesi (*U.S. Supreme Court*) tarafından *Katz/United States* davasında⁵⁸ kullanılmıştır⁵⁹. Dava, bahis ile ilgili suçtan yargılanan sanık hakkında verilen mahkûmiyet kararında, sanığın telefon kulübesinde yaptığı görüşmelerin delil olarak kullanılabilip kullanılamayacağı ve dolayısıyla sanığın özel hayatına yönelik korumanın telefon kulübesi gibi kamuya açık alanlarda geçerli olup olmadığına ilişkindir. Yüksek Mahkeme, özel hayatı koruma altına alan Dördüncü Değişiklik’in (*Fourth Amendment*)⁶⁰ “mekânları değil, insanları koruduğunu” belirterek Katz’ın telefon kulübesinde makul bir mahremiyet beklentisine sahip olduğu görüşünü kabul etmiştir. Bu karar, mahkemelerin Dördüncü Değişiklik’i ele alış biçimini değiştirmiş, daha önceleri, korunan bir alana yönelik ihlal olup olmadığına odaklanılırken, bu kararlar birlikte, bir kişinin “makul bir mahremiyet beklentisine” sahip olup olmadığı dikkate alınmaya başlanmıştır⁶¹. Yüksek Mahkeme’nin bir başka kararında ise yine bu kıstas kullanılmış ancak bu defa çöpe atılan eşyalar üzerinde mahremiyet beklentisinin olmadığı karara bağlanmıştır⁶². 1984 yılında verilen söze konu kararda, sanığın çöpe attığı eşyalarda uyuşturucuya dair kanıtların ele geçirilmesi olayında çöpe atılan eşyaların artık makul mahremiyet beklentisine tabi olmadığı, bu nedenle hakkındaki suçlamaların Dördüncü Değişiklik’e aykırı olmadığı ifade edilmiştir.

⁵⁸ U.S. Supreme Court, *Katz/United States*, 1967, 389 U.S. 347, (U.S. Law, (justia), <https://law.justia.com/cases/>).

⁵⁹ Banisar/ Davies, s. 108; Akyürek, s. 18; Has, s. 229; Bozlak, s. 74; Aktaş, s. 46; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 499; Czubik, s. 215; Sevimli, **Müdahale**, s. 30.

⁶⁰ Amerika Birleşik Devletleri (ABD, *USA/U.S.*) Anayasası, ülkenin en üst yasasıdır. Ülkenin temel yasalarını belirler, federal bir devlet düzeni kurar ve Amerikan halkının hak ve özgürlüklerini tanımlar. 1787 tarihli bu Anayasa, Önsöz, 7 Madde ve 27 Değişiklikten (*amendments*) oluşur ve başlıca üç kısma ayrılır. Birinci kısım, Önsöz ve 7 Maddede devlet kurumları arasındaki görev ve yetki dağılımını düzenler. İkinci kısım, Haklar Bildirgesidir (*Bill of Rights*) ve ilk 10 değişiklik maddesini içerir. Haklar Bildirgesi, insan hak ve özgürlüklerini devlete karşı garanti altına almak amacıyla 1791 yılında Anayasa’ya eklenmiştir. Üçüncü kısım, 1795 yılından 1992 yılına kadar geçen sürede yapılan 17 değişiklikten (*amendments*) oluşur. Bu değişiklikler, ABD’nin karşılaştığı sorunlara veya olaylara çözüm bulmak amacıyla yapılmış olan düzenlemelerdir. Dördüncü Değişiklik (*Fourth Amendment*), kişilerin ve özel mallarının keyfi ve orantısız aramalardan ve el koymalardan korunması için anayasaya eklenmiştir. Buna göre, “*Kişilerin üstlerinin, evlerinin, belgelerinin ve eşyalarının gereksiz aranması ve bunlara al konulmasına karşı güvenceleri ihlal edilemez, bu yetkiyi veren arama emri mutlaka olası sebebe dayanmalı, yemin ve beyanla desteklenmeli ve yakalanacak kişi veya el konulacak eşya özellikle belirtilmelidir.*” (ABD Anayasası, <https://www.refworld.org/legal/legislation/natlegbod/1787/en/19054/>) (Bozlak, s. 59; Türkel, s. 43; ŞEN Ersan, “Anglo Sakson Hukukunda Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması Hakkı”, İÜMHAD, S. 18, 1990, (Şen, Anglo Sakson), ss. 85-86; Akyürek, s. 129; Tosun, s. 11; Sevimli, **Müdahale**, s. 29).

⁶¹ Czubik, s. 215; Bozlak, s. 75; Has, s. 230; Aktaş, s. 46; Şen, **Anglo Sakson**, s. 88; Banisar/ Davies, s. 108; Akyürek, s. 18.

⁶² U.S. Supreme Court, *Kaliforniya/Greenwood*, 1988, 486, U.S. 35, (justia).

Bu kriter, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararlarında da kullanılmaktadır⁶³. İlk olarak *Halford/Birleşik Krallık* başvurusunda⁶⁴ kullanılan bu kriter⁶⁵, başvurucunun iş yerindeki telefon görüşmelerinin izinsiz dinlenmesi nedeniyle 8. maddenin ihlali iddiasında incelenmiştir. Mahkeme, işyerinin iç iletişim sistemini kullanarak yaptığı görüşmelerin dinlenebileceği konusunda bilgilendirilmeyen başvurucunun telefon görüşmelerinin gizli olduğuna dair makul bir beklenti içinde olabileceği sonucuna varmış ve özel hayatın gizliliği ilkesinin ihlal edildiğine karar vermiştir⁶⁶. Aynı hususlar, işyerinde çalışanların izlenmesine yönelik değerlendirmelerde de emsal olmuştur⁶⁷.

3. Özel Hayat Kavramının Temel Nitelikleri

İnsan hayatının mahrem bir alanını temsil eden özel hayat, mahiyeti gereği bağımsızlığa, mahremiyete ve güvenliğe ihtiyaç duyar. Dolayısıyla özel hayat, kişinin bağımsız olduğu, mahrem ve güvenli alanıdır⁶⁸.

Bağımsızlık ihtiyacı, kişinin özel hayat alanını kendi seçimlerine göre yönetebilmesini ifade eder. Bunun sonucu olarak özel hayat alanındaki tek yetkili, kişinin kendisidir. Bu nedenle özel alan aynı zamanda özgürlüğü de içerir⁶⁹. Bireyin yaşamını sürdürme biçimini, tercihlerini, davranış ve ilişkilerini kapsayan özgürlüklerin temelinde, bireyin bağımsızlık ihtiyacı bulunur. Bu yönüyle bağımsızlık, kişinin yaşam biçimini, düşüncelerini, hislerini, davranışlarını ve ilişkilerini

⁶³ AİHM, Bărbulescu/Romanya, 05.09.2017, 61496/08, p. 73, (European Court of Human Rights (hudoc), <https://hudoc.echr.coe.int/>); AİHM, Copland/Birleşik Krallık, 03.05.2007, 62617/00, pp. 41-42, (hudoc); AİHM, López Ribalda ve Diğerleri/İspanya, 17.10.2019, 1874/13 ve 8567/13, pp. 10-11, (hudoc); AİHM, Alpha Doryforiki Tileorasi Anonymi Etairia/Yunanistan, 22.05.2018, 72562/10, p. 64, (hudoc); AİHM, P.G. ve J.H./Birleşik Krallık, 44787/98, 25.09.2001, p. 57, (hudoc); ÇETİN Evra, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nde Çalışanların Hakları (8-11. Maddeler Kapsamında), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Kamu Hukuku Bilim Dalı, İstanbul, 2014, s. 171; Tezcan/ Erdem/ Sancakdar/ Önok, s. 432; Has, s. 230; Öztürk, s. 7; Akyürek, s. 19; Çankaya, s. 212; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 500.

⁶⁴ AİHM, Halford/Birleşik Krallık, 25.06.1997, 20605/92, pp. 41-46, (hudoc).

⁶⁵ Savaş Kutsal/ Kolan, s. 500; Aktaş, s. 46; Öztürk, s. 7; Adınır, s. 120; Çankaya, s. 212; Akyürek, s. 19; Has, s. 230; Çetin, s. 171.

⁶⁶ AİHM, Halford/Birleşik Krallık, pp. 41-46.

⁶⁷ AİHM, López Ribalda ve Diğerleri/İspanya, pp. 125-126; Bratman, s. 633.

⁶⁸ Warren/ Brandeis, s. 196; Tosun, s. 9; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 53; Akyürek, s. 10; Aktaş, s. 22; Solove, s. 1; Yüksel, s. 187; Korkmaz, s. 101; Sevimli, **Müdahale**, s. 23; Kersmo, s. 120; Çankaya, s. 24.

⁶⁹ YİĞİT Yusuf, "Yargı Kararları Işığında İşçinin Sosyal Medya Paylaşımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşverence Feshinin Koşulları", DEÜHFD, C. 26, S. 2, 2024, (Yiğit, Sosyal Medya), s. 994; UGAN ÇATALKAYA Deniz, "Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin, İşverence "Ulaşılabilir Olmama" Hakkı", İÜHFM, C. 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Özel S., 2016, (Ugan Çatalkaya, Ulaşılabilir Olmama), s. 740; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 496; Akyürek, s. 10; Aktaş, s. 22; Bayram, **Kişilik**, s. 22; Kersmo, s. 120; Tosun, s. 27; Sevimli, **Müdahale**, s. 20; Çankaya, s. 29; Korkmaz, s. 101.

tercihlerine göre belirleyebilmesi hakkıdır. Bu hak, kişisel özerklik olarak da ifade edilebilir⁷⁰. Hiçbir baskı ve zorlamanın olmadığı özel hayat alanı, kişinin serbestçe hareket edebilmesine, dilediği seçimleri yapabilmesine ve kendi iradesi doğrultusunda yaşamasına olanak sağlar⁷¹. Kişi bu alanda rahat bırakılır, bu nedenle özel hayata ilişkin bağımsızlık ihtiyacını karşılayan terimlerden biri de yalnız bırakılma hakkıdır (*the right to let be alone*).

Gizlilik anlamına gelen mahremiyet ihtiyacı, bu alanın üçüncü gözlerden saklanabilmesini gerektirir⁷². Özel hayat, kimsenin görgüsüne ve bilgisine sunulmadan yaşanabilmelidir. Mahremiyet, kişinin sadece kendisine sakladığı hisleri ve fikirleri üzerinde etkili olduğu gibi, yakın çevresiyle yaşadığı olaylar bakımından da söz konusudur. Herkes, özel hayatına ilişkin bilgileri paylaşmak istediği insanlar ile paylaşabilir ve paylaşmak istemediklerinden de gizleyebilir⁷³. Ancak özel hayatın mahremiyet içermesi, bu alanın devamlı surette gizleneceği anlamına gelmez. Nitekim özel hayat, kişinin herhangi biri tarafından öğrenilmesinde sakınca duymadığı olayları da içerir. Bunun başlıca sebebi, özel hayatın aynı zamanda kişinin güvenli alanı olmasıdır.

Güvenlik, özel alanı güvenli kılan unsurdur. Bu, özgür ve mahrem alanın dışarıdan gelen müdahalelerden korunmasına yönelik ihtiyacın sonucudur. Her insan, sadece kendisinin hakimiyetinde bulunan ve dışarıya gizli olan özel hayatını üçüncü kişilerden saklamak yönünde bir güvene sahip olmak ister⁷⁴. Bu güven duygusu,

⁷⁰ BİRTANE Şermin, “Özel Hayata Saygı Hakkı (AİHS 8. Madde) Bağlamında Çalışma Hakkı ve Mesleki Hayat İlişkisi”, Anayasa Yargısı, C. 38, S. 2, 2021, s. 61; YAZICI Hilal, “Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi ve Özel Hayata Saygı Hakkı”, Anayasa Yargısı, C. 38, S. 2, 2021, s. 102; Tosun, s. 27; Çankaya, s. 29; Yüksel, s. 187; Has, s. 211; Aktaş, s. 22; Akyürek, s. 10; Kersmo, s. 120; Sevimli, **Müdahale**, s. 20.

⁷¹ TOLU YILMAZ Hazal, “İşçinin Sakalını Kesmeyi Reddetmesi Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi”, İnÜHFD, C. 12, S. 2, 2021, s. 723; Has, s. 211; Yazıcı, s. 102; Kersmo, s. 120; Akyürek, s. 10; Korkmaz, s. 101; Sevimli, **Müdahale**, s. 20; Çankaya, s. 29; Yüksel, s. 187; Tosun, s. 27; Ugan Çatalıkaya, **Ulaşılabılır Olmama**, s. 740; Aktaş, s. 22.

⁷² TULKENS Françoise, “Les Droits Garantis, La Garantie Des Droits”, GSÜHFD, Y. 2005, S. 1, s. 147; ALP Mustafa/ DULAY YANGIN Dilek, “Haklı Yahut Geçerli Fesih Nedeni Olarak İşyerinde Yaşanan Duygusal İlişkiler – Anayasa Mahkemesi ve Yargıtay Kararları Çerçevesinde Değerlendirmeler”, MÜHFHAD, C. 27, S. 2, 2021, s. 1384; Warren/ Brandeis, s. 196; Aktaş, s. 25; Has, s. 211; Ugan Çatalıkaya, **Ulaşılabılır Olmama**, s. 740; Yüksel, s. 187; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 498; Sevimli, **Müdahale**, s. 10; Tosun, s. 9; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1180; Çankaya, s. 25; Solove, s. 3; Adams, s. 602; Kersmo, s. 120; Akyürek, s. 13; Yiğit, **İzlenme**, s. 25.

⁷³ Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1180; Solove, s. 5; Kersmo, s. 120; Akyürek, s. 13; Alp/ Dulay Yangın, s. 1384; Tosun, s. 9; Yiğit, **İzlenme**, s. 25; Adams, s. 602; Sevimli, **Müdahale**, s. 10; Korkmaz, s. 102; Ugan Çatalıkaya, **Ulaşılabılır Olmama**, s. 740; Has, s. 211; Tulkens, s. 147; Tolu Yılmaz, s. 723; Yüksel, s. 187; Çankaya, s. 25; Aktaş, s. 25; Yazıcı, s. 103; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 53.

⁷⁴ Warren/ Brandeis, s. 196; Ugan Çatalıkaya, **Ulaşılabılır Olmama**, s. 740; Yüksel, s. 187; Akyürek, s. 11; Kersmo, s. 120; Aktaş, s. 29; Çankaya, s. 25; Tosun, s. 12; Sevimli, **Müdahale**, s. 23; Korkmaz, s. 102.

güvenlik ihtiyacını da beraberinde getirir. Güvenlik ihtiyacı, özel hayatı hem kamu otoritelerinin hem de diğer kişilerin müdahalesine karşı korur.

Özel hayatın sahip olması gereken bu nitelikleri hukuk düzeni sağlar. Bu yönüyle özel hayat kavramının mahremiyeti içermesi, özel hayatın gizliliği ilkesini; güvenliğe ihtiyaç duyması ise özel hayata saygı hakkını doğurmuştur. Özel hayatın gizliliği ilkesi, kişilerin özel hayat alanlarının mahrem kalmasını talep etmesine imkân sağlarken; özel hayata saygı hakkı, kamu otoritelerinin veya diğer kişilerin bu alana müdahalesini engellemeye olanak tanır. Nitekim özel hayat, üçüncü kişilerden ve devletten gelebilecek hukuka aykırı saldırılara karşı özel hayatın gizliliğinin ve bağımsızlığının korunması yönünde bir talep hakkı içerir⁷⁵.

Özel hayatın gizliliği, temel bir insan hakkıdır. İnsan bu hakka sadece insan olması sebebiyle sahiptir ve kazanılması için başkaca hiçbir işleme gerek yoktur⁷⁶.

Özel hayat, aynı zamanda kişilik hakkını oluşturan değerlerden birisidir⁷⁷. Bu nedenle kişilik hakkının sahip olduğu nitelikler, özel hayat bakımından da geçerlidir. Kişilik, tam ve sağ doğumla başlayıp ölümle sona erdiğine göre (TMK m. 28) özel hayat da doğumla başlar ve ölünceye kadar varlığını sürdürür.

Herkes kişilik hakkına sahiptir⁷⁸. Dolayısıyla herkesin sahip olduğu bir özel hayat alanı ve bu alanı talep etme hakkı vardır. Bu alanın sınırları insan hayatının

⁷⁵ Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 53; Korkmaz, s. 102; Aktaş, s. 28; Keser, **Fesih**, s. 11; Warren/ Brandeis, s. 196; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 496; Sevimli, **Müdahale**, s. 20; Çankaya, s. 41; Ugan Çatalkaya, **Ulaşılabilir Olmama**, s. 739; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 77; Tosun, s. 19.

⁷⁶ TEZCAN Durmuş/ ERDEM Mustafa Ruhan/ SANCAKDAR Oğuz/ ÖNOK Rifat Murat, İnsan Hakları El Kitabı, Güncellenmiş 9. B., Seçkin, Ankara, 2021, s. 31; DONNELLY Jack, Teoride ve Uygulamada Evrensel İnsan Hakları, Çev. Mustafa Erdoğan/ Levent Korkut, Yetkin Yayınları, Ankara, 1995, s. 19; FIRAT Muhammed Sabır, “Hukuk Devleti Açısından İnternette İnsan Hakkı ve Kişilik Haklarına Saldırı Sorunu”, HHFD, C. 5, S. 2, 2015, s. 104; ŞEN Murat, “İnsan Hakları Bağlamında Çalışma Hakkı”, MÜHFD, C.2, S. 2, 2013, (Şen, Çalışma Hakkı), s. 145; AYDINLI İbrahim, “İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi”, TÜHİS, C. 19, S. 6, 2005, s. 21; SAVAŞ Fatma Burcu, İşyerinde Manevi Taciz, 1. B., Beta, İstanbul, 2007, (Savaş, Taciz), s. 101; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 54; Adınır, s. 92; Sevimli, **Müdahale**, s. 26; Okur, **Gözetleme**, s. 59; Tosun, s. 54; Keser, **Fesih**, s. 13; Ayan/ Ayan, s. 85.

⁷⁷ SEROZAN Rona, “Kişilik Hakkının Korunmasıyla İlgili Bazı Düşünceler”, İÜMHAD, C. 11, S. 14, 1977, (Serozan, Kişilik Hakkı), s. 93; UYAROĞLU Osman, “Türk Borçlar Kanunu Madde 417 Bağlamında İşçinin Kişiliğinin Korunması”, TAAD, Y. 14, S. 54, 2023, s. 318; SÜLEYMAN Ahmet, “Süreli Fesihte İşçinin Kişiliğinden ve Özel Hayatından Kaynaklanan Nedenler”, İstanbul Barosu Dergisi, C. 93, S. 2, 2019, s. 56; Erdoğan/ Keskin, s. 286; Öztürk, s. 8; Dural/ Sarı, s. 159; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 54; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 77; Tosun, s. 25; Kayıhan, s. 78; Erman, s. 139; Dural/ Ögüz, s. 127; Gözler, s. 408; Yalçınkaya, s. 8; Fırat, s. 107; Çankaya, s. 73; Yiğit, **İzlenme**, s. 17; Ugan Çatalkaya, **Ulaşılabilir Olmama**, s. 739; Sevimli, **Müdahale**, s. 26; Türkel, s. 65; Okur, **Gözetleme**, s. 59; Keser, **Fesih**, s. 13.

⁷⁸ BAYRAM Fuat, “Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, İSGHD, S. 14, 2007, (Bayram, Mobbing), s. 555; LOKMANOĞLU Salim Yunus, “İşyerinde Psikolojik Taciz”, TAAD, Y. 7, S. 30, 2017, s. 403; KAPLAN Emine Tuncay, “İş Hukukunda Kişilik

dönemlerine göre değişiklik gösterir. Örneğin, çocukluk dönemi ile yetişkinlik döneminde sahip olunan özel hayat alanının kapsamı birbirinden farklıdır. Çocukluk döneminde, çocuğun korunmaya muhtaç bir canlı olması nedeniyle özel hayat alanının kapsamı dardır. Ancak çocuğun kendi ihtiyaçlarını tek başına görebilecek olgunluğa erişmesiyle birlikte bu kapsam da genişler.

Kişilik hakkı ve bu kapsamda özel hayatın gizliliği, mutlak haklardandır⁷⁹. Bunun anlamı, bu hakların herkese karşı ileri sürülebileceğidir. Bunlar, sözleşmesel ilişkide sadece sözleşmenin karşı tarafına karşı ileri sürülebilen nispi haklardan değildir. Bu nedenle, özel hayata saygı duyulması herkesten beklenir ve bu alanı ihlal eden herkese karşı bu hak ileri sürülebilir.

Özel hayat ve bu hayata saygı duyulması hakkı, münhasıran şahsa bağlı haktır. Özel hayatın kişiye sıkı sıkıya bağlı bir nitelik taşıması, bu haktan vazgeçilemeyeceğini ve bu hakkın başkasına devredilemeyeceğini ifade eder⁸⁰. Aynı zamanda şahıs varlığı haklarından olduğu için, özel hayatın değeri para ile ölçülemez⁸¹.

Haklarının Özellikle Bilgisayarda Toplanan Bilgilere Karşı Korunması”, AÜSBFD, C. 52, S. 1, 1997, (Kaplan, **Kişilik**), s. 369; ERMUMCU Senem, İşyerinde Psikolojik Taciz, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuku Anabilim Dalı, İzmir, 2011, s. 107; KESER Hakan, “İş Sözleşmesinin İK. ’nun 25/II inci Maddesine Dayanılarak Yapılan Haksız Feshinde, İşçinin Kişilik Haklarının İhlali ile Haksız Fesih Sonucu Talep Edilebilecek Haksız Fesih Tazminatı ve Manevi Tazminat”, SİHD, Y. 2024, S. 51, (Keser, Haksız Fesih), s. 59; Erman, s. 139; Dural/ Ögüz, s. 93; Öztürk, s. 8; Esener, s. 157; Serozan, **Kişilik Hakkı**, s. 93; Ugan Çatalkaya, **Ulaşılabilir Olmama**, s. 739; Dural/ Sarı, s. 160; Donnelly, s. 22; Kayıhan, s. 68; Erdoğan/ Keskin, s. 274; Adınır, s. 92; Aydınli, s. 21; Lokmanoğlu, s. 403; Keser, **Fesih**, s. 13; Bayram, **Kişilik**, s. 9.

⁷⁹ SEVİMLİ K. Ahmet, “Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, ÇT, C. 36, S. 1, 2013, (Sevimli, **Kişilik**), s. 112; Ugan Çatalkaya, **Ulaşılabilir Olmama**, s. 737; Gözler, s. 409; Esener, s. 158; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1180; Dural/ Sarı, s. 159; Erman, s. 160; Kayıhan, s. 68; Fırat, s. 107; Öztürk, s. 8; Erdoğan/ Keskin, s. 276; Ermumcu, s. 107; Sevimli, **Müdahale**, s. 32; Aydınli, s. 21; Uyaroğlu, s. 318; Yiğit, **İzlenme**, s. 21; Savaş, **Taciz**, s. 102; Serozan, **Kişilik Hakkı**, s. 93; Dural/ Ögüz, s. 97; Göktaş, s. 5; Lokmanoğlu, s. 403; Çelik, **Kişisel Veriler**, s. 392; Kaplan, **Kişilik**, s. 369; Ayan/ Ayan, s. 87; Bayram, **Kişilik**, s. 15.

⁸⁰ Dural/ Sarı, s. 159; Erman, s. 160; Erdoğan/ Keskin, s. 275; Kayıhan, s. 68; Ayan/ Ayan, s. 88; Esener, s. 158; Kaplan, **Kişilik**, s. 369; Fırat, s. 108; Lokmanoğlu, s. 403; Serozan, **Kişilik Hakkı**, s. 94; Ermumcu, s. 107; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1180; Savaş, **Taciz**, s. 102; Sevimli, **Müdahale**, s. 32; Göktaş, s. 6; Yiğit, **İzlenme**, s. 21; Sevimli, **Kişilik**, s. 112; Bayram, **Kişilik**, s. 15; Dural/ Ögüz, s. 97; Aydınli, s. 21; Gözler, s. 409.

⁸¹ Öztürk, s. 8; Serozan, **Kişilik Hakkı**, s. 94; Kaplan, **Kişilik**, s. 369; Dural/ Ögüz, s. 97; Göktaş, s. 6; Gözler, s. 409; Yiğit, **İzlenme**, s. 21; Fırat, s. 108; Erman, s. 159; Lokmanoğlu, s. 403; Kayıhan, s. 68; Savaş, **Taciz**, s. 102; Bayram, **Kişilik**, s. 15; Esener, s. 158; Ermumcu, s. 107; Aydınli, s. 21; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1180; Sevimli, **Müdahale**, s. 33; Erdoğan/ Keskin, s. 275; Sevimli, **Kişilik**, s. 112.

B. Özel Hayatın Kapsamı

Kapsamı son derece esnek olan ve değişen dünya düzeniyle birlikte genişleyip değişmeye yatkın bulunan özel hayat, içerdiği değerler nedeniyle hem kamu hukuku hem de özel hukuk ile ilişkilidir⁸². Bu nedenle özel hayat hem bir insan hakkı olarak hem de kişilik hakkı olarak korunur.

Özel hayat kapsamında korunan asıl hukuki değer kişisel bağımsızlıktır. Özel hayata saygı hakkının kapsamının belirlenmesinde bireyin kişiliğini geliştirmesi ve gerçekleştirmesi temel alınır⁸³. Nitekim Anayasa'nın 17. maddesinde düzenlenen herkesin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkı, özel hayata saygı hakkı ile doğrudan ilgilidir⁸⁴. Ancak kapsamın sadece bununla sınırlı tutulması, hakka son derece dar bir çerçeve çizmek olur. Zira özel hayata saygı, kişinin yaşamını istediği şekilde yaşayabileceği iç çevrenin yanı sıra belli bir dereceye kadar başkalarıyla ilişkiler kurma ve geliştirme hakkını da içerir. Başka bir deyişle, özel hayat, her bireyin özgür olarak kişiliğini oluşturabildiği ve geliştirebildiği, diğer insanlarla ve dış dünya ile ilişkilerini çevreleyen bir alandır. Bu açıdan, çoğu insan için çalışma yaşamı, dış dünya ile ilişkiler geliştirme fırsatının en geniş ve yoğun olduğu alanlardan biri olduğu için özel hayat kavramı, profesyonel ya da ticari nitelikteki faaliyetleri de içerir⁸⁵.

Esasen kişilik hakkı da temel bir insan hakkı olduğu için, insan hakkı olarak özel hayat, kişilik hakkını da kapsar⁸⁶. Başka bir ifadeyle, özel hayatın kişilik hakkı boyutu,

⁸² ŞEN Ersan, “Avrupa İnsan Hakları ve Ana Hürriyetlerine Dair Sözleşme’de Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması Hakkı ve Türk Hukuku”, İÜSBFD, S. 3-4-5, 2012, (Şen, AİHS), s. 154; Esener, s. 168; Bayram, **Kişilik**, s. 14; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 53; Keser, **Fesih**, s. 13; Yaşar, s. 340; Erman, s. 159; Akyürek, s. 157; Tosun, s. 12; Öztürk, s. 7; Çankaya, s. 91; Türkel, s. 14; Sevimli, **Müdahale**, s. 26; Adınır, s. 92.

⁸³ AYM, Serap Tortuk, 21.01.2015, 2013/9660, pp. 31-36, AYM Kararlar Bilgi Bankası (kararlarbilgibankası), <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/>; AYM, Bülent Polat, 10.12.2015, 2013/7666, pp. 61-63, (kararlarbilgibankası); AYM, Tevfik Türkmen, 03.03.2016, 2013/9704, pp. 50-52, (kararlarbilgibankası); AYM, Ata Türkeri, 16.12.2015, 2013/6057, pp. 30-32, (kararlarbilgibankası); AYM, Ayşegül Çengel Kömür ve Diğerleri, 23.06.2020, 2016/56228, p. 43, (kararlarbilgibankası); ERGİN Hediye, “İşyerinde Gönül İlişkisinin İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi”, SİHD, S. 35, 2016, (Ergin, Gönül İlişkisi), s. 69; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 496; Süleyman, s. 54; Alp/ Dulay Yangın, s. 1383; Dural/ Ögüz, s. 93; Uyaroglu, s. 318; Yalçinkaya, s. 8; Has, s. 211; Sevimli, **Müdahale**, s. 21; Yazıcı, s. 102; Bayraktar, **Özel Yaşam**, s. 117; Fırat, s. 108; Çelik, **Kişisel Veriler**, s. 393; Tosun, s. 20; Keser, **Fesih**, s. 11; Çankaya, s. 32; Banisar/ Davies, s. 9; Korkmaz, s. 102; Birtane, s. 60; Okur, **Gözetleme**, s. 59.

⁸⁴ AYM, Sevim Akat Eşki, 19.12.2013, 2013/2187, p. 30, (kararlarbilgibankası); AYM, Aslı Kırmızı Demirseren, 15.04.2014, 2013/5680, p. 29, (kararlarbilgibankası); Keser, **Fesih**, s. 11; Tezcan/ Erdem/ Sancakdar/ Önok, s. 420; Sevimli, **Müdahale**, s. 33; Süleyman, s. 54; Bayraktar, **Özel Yaşam**, s. 117; Okur, **Gözetleme**, s. 59; Ergin, **Gönül İlişkisi**, s. 69; Yazıcı, s. 102; Tosun, s. 20; Birtane, s. 60; Kama Işık, s. 241; Çankaya, s. 32; Uyaroglu, s. 318.

⁸⁵ AİHM, Niemietz/Almanya, 16.12.1992, 13710/88, p. 29, (hudoc).

⁸⁶ İmre, s. 147; Tosun, s. 26; Fırat, s. 108; Sevimli, **Müdahale**, s. 26; Okur, **Gözetleme**, s. 59; Keser, **Fesih**, s. 13; Serozan, **Kişilik Hakkı**, s. 99.

insan hakkı boyutunun bir alt başlığıdır ve içerdiği değerler, kişilik hakkının yanı sıra insan hakkı olarak da korunur. Özel hayatın bu iki yönünün içerdikleri unsurlar birbiriyle benzerlik gösterse de ihlali halinde farklı yaptırımlar söz konusu olabilir. Örneğin, ceza hukuku bakımından özel hayatın gizliliğini ihlal bir suç teşkil eder iken; medeni hukuk bakımından önleme, son verme, tespit ve tazminat davaları gündeme gelir. İş hukuku açısından ise, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine sebebiyet verebilir.

Çalışma konumuz itibariyle özel hayatın kapsamının çizilmesi, işçinin işyerindeki özel hayat alanının belirlenmesi açısından önem arz eder. Özel hayat kapsamında yer alan tüm haklar iş sözleşmesindeki taraflar açısından da söz konusu olacağı için özel hayatın kapsamının belirlenmesi, iş sözleşmesi bakımından da gereklidir.

Her ne kadar biri diğerinin alt başlığı olsa da bir yönünün özel hukuka diğer yönünün kamu hukukuna isnat edilebilmesi sebebiyle çalışmamızda özel hayatın kişilik hakkı olarak kapsamı ile insan hakkı olarak kapsamı ayrı ayrı ele alınacaktır.

1. Kişilik Hakkı Olarak Özel Hayatın Kapsamı

Özel hayat, kişilik hakkının alt unsurlarından birisidir. Kişilik hakkı, kişinin var olmaya, maddi ve manevi varlığını geliştirmeye, özgür ve bağımsız olmaya, toplum içinde saygınlık kazanmaya ilişkin hakkıdır⁸⁷. Bu hak mutlak, kişiye sıkı sıkıya bağlı, dokunulamaz, devredilemez, vazgeçilemez, para ile ölçülemez ve süresiz niteliktedir⁸⁸.

⁸⁷ GÜZEL Ali/ UGAN ÇATALKAYA Deniz, “İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine”, MÜHFAD, C. 20, S. 1, 2014, s. 58; UGAN ÇATALKAYA Deniz, İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi, Doktora Tezi, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul, 2017, (Ugan Çatalkaya, Ölçülülük), s. 285; ÖZVERİ Murat, “İşçinin İş İlişkisinde Kişilik Haklarının Korunması: Mobbing ve Yargı Kararları”, ÇT, C. 4, S. 79, s. 3258; Süleyman, s. 56; Sevimli, **Kişilik**, s. 112; Uyaroglu, s. 318; Serozan, **Kişilik Hakkı**, s. 93; Bayram, **Mobbing**, s. 555; Kaplan, **Kişilik**, s. 369; Ugan Çatalkaya, **Ulaşılabilir Olmama**, s. 737; Sevimli, **Müdahale**, s. 33; Erman, s. 135; Dural/ Ögüz, s. 94; Bayraktar, **Özel Yaşam**, s. 117; Ermumcu, s. 107; Esener, s. 158; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1180; Okur, **Gözetleme**, s. 59; Aydın, s. 21; Lokmanoglu, s. 403; Öztürk, s. 8; Ergin, **Gönül İlişkisi**, s. 69; Savaş, **Taciz**, s. 101; Bayram, **Kişilik**, s. 9; Dural/ Sarı, s. 159; Adınır, s. 92; Gözler, s. 409; Keser, **Haksız Fesih**, s. 59; Yiğit, **İzlenme**, s. 19; Göktaş, s. 5; Fırat, s. 107; Keser, **Fesih**, s. 13; Kayıhan, s. 68; Y4HD., 10.04.2008, E. 2007/9966, K. 2008/5096, (Yargıtay Karar Arama (karararama), <https://karararama.yargitay.gov.tr/>).

⁸⁸ Dural/ Sarı, s. 159; Gözler, s. 409; Esener, s. 158; Dural/ Ögüz, s. 97; Fırat, s. 108; Serozan, **Kişilik Hakkı**, s. 93; Bayram, **Mobbing**, s. 555; Aydın, s. 21; Erman, s. 135; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1180; Sevimli, **Müdahale**, s. 32; Uyaroglu, s. 318; Bayram, **Mobbing**, s. 555; Sevimli, **Kişilik**, s. 112; Ermumcu, s. 107; Özveri, s. 3258; Kayıhan, s. 68; Savaş, **Taciz**, s. 101; Lokmanoglu, s.

Kişilik hakkı, kişi varlığı değerlerinin tamamı üzerinde söz konusudur⁸⁹. Özel hayat da bir kişilik hakkı değeri teşkil eder. Bununla birlikte özel hayat, kişilik hakkı unsurlarının çoğunu kapsar niteliktedir. Kişi varlığı değeri olan vücut bütünlüğü, kimlik, ad, görüntü, ses, şeref, haysiyet, kişisel veriler gibi değerler özel hayat kapsamında değerlendirilir⁹⁰.

a. Sağlık ve Vücut Bütünlüğü

Kişinin fiziksel ve ruhsal varlığı ve sağlığı onun kişiliğinin ve yaşamının bir parçasıdır. Bu varlığın bir anlam kazanabilmesi için vücut bütünlüğünün sağlanması ve korunması gerekir. Sağlık ve vücut bütünlüğü, kişinin fiziksel ve ruhsal açıdan iyi olma halidir ve kişinin maddi ve manevi varlığını koruma hakkı ile ilişkilidir⁹¹.

Bir kişilik hakkı değeri olan vücut bütünlüğü, özel hayatın temelinde yatan kişinin maddi ve manevi varlığını geliştirmesi ve gerçekleştirmesi olgusunun başlıca şartıdır. Bu nedenle kişinin vücudu üzerindeki bütünlük ve dokunulmazlık hakkı, özel hayat kapsamında yer alan değerlerin başında gelir. Bu açıdan özel hayat, kişinin fiziksel ve psikolojik bütünlüğüyle başlar denilebilir ve fiziksel bütünlük bağlamında kişinin vücudu özel hayatın en önemli unsurudur⁹².

403; Göktaş, s. 6; Yiğit, **İzlenme**, s. 21; Öztürk, s. 8; Kaplan, **Kişilik**, s. 369; Bayram, **Kişilik**, s. 15.

⁸⁹ KARAÇAM Sinem Servet, “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Türk Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında Özel Yaşama Saygı Hakkı Kapsamında Şeref ve İtibarın Korunması”, Anayasa Yargısı, C. 37, S. 2, 2020, s. 117; Esener, s. 172; Dural/ Sarı, s. 159; Adınır, s. 92; Savaş, **Taciz**, s. 101; Serozan, **Kişilik Hakkı**, s. 93; Sevimli, **Müdahale**, s. 32; Fırat, s. 108; Kayıhan, s. 68; Sevimli, **Kişilik**, s. 112; Lokmanoglu, s. 403; Aydınli, s. 21; Erman, s. 159; Göktaş, s. 5; Bayram, **Mobbing**, s. 555; Dural/ Ögüz, s. 95; Bayram, **Kişilik**, s. 9; Kaplan, **Kişilik**, s. 369; Yiğit, **İzlenme**, s. 21; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1180; Özveri, s. 3258; Ermumcu, s. 107; Ugan Çatalkaya, **Ulaşılabilir Olmama**, s. 737; Erdoğan/ Keskin, s. 275; Keser, **Fesih**, s. 13; Uyaroglu, s. 318; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 286; Y4HD., 10.04.2008, E. 2007/9966, K. 2008/5096, (karararama).

⁹⁰ Kama Işık, s. 233; Tolu Yılmaz, s. 723; Adınır, s. 92; Bayraktar, **Özel Yaşam**, s. 117; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 285; Karaçam, s. 117; Kaplan, **Kişilik**, s. 369; Ermumcu, s. 108; Erdoğan/ Keskin, s. 280; Yiğit, **İzlenme**, s. 19; Ergin, **Gönül İlişkisi**, s. 69; Lokmanoglu, s. 403; Özveri, s. 3258; Tosun, s. 27; Keser, **Haksız Fesih**, s. 59; Savaş, **Taciz**, s. 102; Süleyman, s. 54; Sevimli, **Müdahale**, s. 34; Göktaş, s. 5; Bayram, **Kişilik**, s. 17 vd.; Has, s. 211; Sevimli, **Kişilik**, s. 112; Fırat, s. 107; Okur, **Gözetleme**, s. 59; Keser, **Fesih**, s. 12.

⁹¹ ERTÜRK Şükran, İş İlişkisinde Temel Haklar, 1. B., Seçkin, Ankara, 2002, (Ertürk, Haklar), s. 194; Dural/ Sarı, s. 159; Özveri, s. 3258; Erdoğan/ Keskin, s. 281; Salihaşaoğlu, s. 247; Erman, s. 172; Ermumcu, s. 108; Sevimli, **Müdahale**, s. 38; Dural/ Ögüz, s. 98; Türkeli, s. 24; Öztürk, s. 25; Tekin, s. 60; Tulkens, s. 148; Kayıhan, s. 69; Tosun, s. 27; Bayram, **Kişilik**, s. 20; Yiğit, **İzlenme**, s. 23; Çetin, s. 145.

⁹² AİHM, X ve Y/Hollanda, 26.03.1985, 8978/80, p. 22, (hudoc); AİHM, Y.F./Türkiye, 22.07.2003, 24209/94, p. 33, (hudoc); AİHM, Costello-Roberts/Birleşik Krallık, 25.03.1993, 13134/87, p. 36, (hudoc); AİHM, Bensaid/Birleşik Krallık, 06.02.2001, 44599/98, p. 46, (hudoc); AİHM, Wainwright/Birleşik Krallık, 26.09.2006, 12350/04, p. 43, (hudoc); AİHM, Juhnke/Türkiye, 13.05.2008, 52515/99, p. 71, (hudoc); AYM, B.P.O., 27.03.2019, 2015/19012, p. 47, (kararlarbilgibankası); AYM, Sıtkı Güngör, 21.04.2016, 2013/5617, p. 58, (kararlarbilgibankası); Has, s. 211; Tulkens, s. 148; Okur, **Gözetleme**, s. 60; Çetin, s. 145; Ayan/ Ayan, s. 92; Tosun, s.

Özel hayat kapsamında yer alan vücut bütünlüğü değeri, fiziksel bütünlüğün yanı sıra psikolojik bütünlüğü de içerir. Bu nedenle kişinin fiziksel varlığı kadar manevi varlığı ve psikolojik durumu da onun özel hayatı kapsamında yer alan önemli değerlerdendir⁹³.

b. Kimlik

Kişilik hakkı değerleri arasında kişinin kimliği de yer alır. Kimlik, sosyal bir varlık olan insanın nasıl biri olduğunu gösteren nitelik ve özelliklerin bütünüdür ve adeta bir etikettir⁹⁴. Kişinin kimliği, onun hislerinin, fikirlerinin, inançlarının, isteklerinin, hayallerinin ve kendini tasavvur etme biçiminin dışa yansımasıdır. Bu açıdan kimlik, kişinin kendisine ait niteliklerin toplum tarafından algılanmasını sağlayan bir işlev görür⁹⁵. Kimliğin bu kolektif yönü, kişinin benliğini oluşturma sürecinde aynı zamanda toplum içerisinde bir yer kazanmaya çalışmasından kaynaklanır. Zira insan sosyal bir varlıktır ve kim olduğuna ilişkin özellikler onun sosyal bağlamından ayrı düşünülemez. Bu nedenle kimlik kavramı, kişinin kendisinden başlayan ve toplumsal alana uzanan bir süreci kapsar⁹⁶.

Görüldüğü üzere kimlik kavramı, birbiriyle kesişen bireysel kimlik ve sosyal kimlik olmak üzere başlıca iki görünüme sahiptir⁹⁷. Bireysel kimlik, kişinin maddi ve manevi varlığına ilişkin her türlü niteliklerdir. Bu niteliklerin başında kişinin fikir ve düşünce yapısı ile din ve inanç biçimi gelir⁹⁸. Bireysel kimlik, kişinin istediği inancı

27; Tekin, s. 60; Kama Işık, s. 235; Türkel, s. 24; Sevimli, **Müdahale**, s. 38; Öztürk, s. 25; Salihpaşaoğlu, s. 248.

⁹³ AYM, Ebru Bilgin, 19.07.2018, 2014/7998, p. 67, 75, (kararlarbilgibankası); AYM, Mehmet Bayrakçı, 05.04.2018, 2014/8715, p. 45, (kararlarbilgibankası); AYM, Turgay Gökkoçun, 18.06.2020, 2018/11320, p. 27, (kararlarbilgibankası); AYM, Işıl Yaykır, 15.04.2014, 2013/2284, p. 26, (kararlarbilgibankası); AYM, Ü.B.K., 04.07.2019, 2015/2536, p. 37, (kararlarbilgibankası); Öztürk, s. 25; Salihpaşaoğlu, s. 248; Sevimli, **Müdahale**, s. 38; Erdoğan/ Keskin, s. 281; Kama Işık, s. 235; Tekin, s. 60; Okur, **Gözetleme**, s. 60.

⁹⁴ TDK, Güncel Türkçe Sözlük; Tekin, s. 63; YANIK Celalettin, "Etnisite, Kimlik ve Milliyetçilik Kavramlarının Sosyolojik Analizi", Kaygı. Bursa Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Felsefe Dergisi, S. 20, 2013, s. 227; ŞAHYAR AKDEMİR Duru, "Ayrımcılığın İnsan Hakları Boyutu ve 'Pozitif Ayrımcılık'", İTOBİAD, C. 3, S. 4, 2014, s. 893.

⁹⁵ AKKURT Kemal, "AİHM Kararları Işığında Kimlik ve İnsan Hakları, Türkiye'de İnsan Hakları Danışma Kurulu Tecrübesi", Ankara Barosu Dergisi, Y. 68, S. 2010/1, s. 237; Şahyar Akdemir, s. 893; Tekin, s. 63; Tolu Yılmaz, s. 723; Yanık, s. 227.

⁹⁶ Yanık, s. 228; Şahyar Akdemir, s. 893; Tekin, s. 63; Akkurt, s. 237; Tulkens, s. 149.

⁹⁷ Tekin, s. 63; Akkurt, s. 237; Yanık, s. 229; Şahyar Akdemir, s. 893.

⁹⁸ BUSSCHAERT Gautier/ SOMER Stéphanie De, "You Can Leave Your Hat on, but Not Your Headscarf: No Direct Discrimination on the Basis of Religion", International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, C. 33, S. 4, 2017, s. 570; Tolu Yılmaz, s. 723; Çetin, s. 19; Göktas, s. 28; Özveri, s. 3259; AİHM, Eweida ve Diğerleri/Birleşik Krallık, 15.01.2013, 48420/10, 59842/10, 51671/10 ve 36516/10, p. 79, (hudoc); AİHM, Kokkinakis/Yunanistan, 25.05.1993, 14307/88, p. 31; AYM, Tuğba Arslan, 25.6.2014, 2014/256, p. 58, (kararlarbilgibankası); AYM, Esra Nur Özbey, 20.05.2015, 2013/7443, p. 50,

seçebilmesine ve fikirlerini özgürce paylaşabilmesine imkân sağlar. Dolayısıyla kimlik hakkı ve bu bağlamda özel hayat, düşünce, kanaat ve ifade hürriyeti (AİHS m. 10, AY m. 25-26) ve din ve vicdan hürriyeti (AİHS m. 9, AY m. 24) ile doğrudan ilgilidir.

Sosyal kimlik ise, kişinin ait olduğu gruba bağlı olarak geliştirdiği özellikleridir. Her iki kimliğe ilişkin nitelikler, özel hayat kapsamında yer alır ve özel hayatın bir unsurunu teşkil eder⁹⁹. Bu açıdan özel hayat kavramı, kişinin fiziksel ve psikolojik bütünlüğüne¹⁰⁰ ilişkin değerlerle kalmayıp, kişinin bireysel ve sosyal kimliğine ilişkin özellikleri de kapsar¹⁰¹.

Özel hayat çerçevesinde ele alınan kimlik değer açısından en çok tartışılanı ve uyuşmazlıklara konu olanı, bireysel kimlik kapsamındaki cinsel kimlik ve sosyal kimlik kapsamındaki etnik kimlik değerleridir. Bu nedenle her iki değeri ayrı başlıkta incelemekte yarar vardır.

i. Cinsel Kimlik

Kişinin cinsel kimliğine ilişkin meselelerin başında onun biyolojik cinsiyeti gelir. Biyolojik cinsiyet (cins, sex), kişinin doğuştan gelen, genetik olarak kazandığı ve biyolojik olarak sahip olduğu üremeye yönelik organları ile özelliklerin toplamıdır¹⁰². Erkek, dişi ve interseks (cinsiyetler arası, hermafrodit) olmak üzere üç tür biyolojik cinsiyet vardır¹⁰³. İnterseks (hermafrodit), kişide erkek ve dişiye ait üreme sistemlerinin ikisinin bir arada bulunmasıdır¹⁰⁴.

(kararlarbilgibankası); AYM, Emin Aydın, 23.01.2014, 2013/2602, p. 40, (kararlarbilgibankası); AYM, İsa Yağbasan ve Diğerleri, 20.11.2014, 2013/1481, p. 42, (kararlarbilgibankası).

⁹⁹ Çetin, s. 145; Has, s. 211; Tekin, s. 64.

¹⁰⁰ AİHM, X ve Y/Hollanda, p. 22.

¹⁰¹ AİHM, Mikulić/Hırvatistan, 07.02.2002, 53176/99, p. 53, (hudoc); Tekin, s. 63; Tulkens, s. 149.

¹⁰² BAŞAR Koray, “Farklı Yönleri ile Cinsel Kimlik: Bedensel Cinsiyet, Cinsiyet Kimliği, Cinsiyet Rolü ve Cinsel Yönelim”, Toplum ve Hekim Dergisi, C. 29, S. 4, 2014, s. 246; VATANDAŞ Celalettin, “Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı”, İstanbul Journal of Sociological Studies, C. 35, Y. 2007, ss. 31; AYM, 29.11.2017, E. 2015/79, K. 2017/164, (RG., 20.03.2018, S. 30366); ALÇIK Merve, “Türk Anayasa Mahkemesi’nin Trans Bireylere İlişkin Cinsiyet Kararları Üzerine Bir Değerlendirme”, DEÜHFD, C. 21, Özel S., 2019, s. 1877; MANAV A. Eda, “2000/43, 2000/78, 2006/54 Sayılı AB Direktifleri Çerçevesinde İş Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele ve Türkiye’deki Uygulamalar”, DEÜHFD, C. 15, Özel S., 2013, (Manav, Ayrımcılık), s. 745; Çankaya, s. 101.

¹⁰³ Manav, **Ayrımcılık**, s. 745; Başar, s. 246; Çankaya, s. 101; Alçık, s. 1877.

¹⁰⁴ TDK, Güncel Türkçe Sözlük; Dural/ Ögüz, s. 116; Alçık, s. 1877; Başar, s. 246; Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP)/ Küresel Eylem İçin Parlamenterler (PGA), İnsan Haklarının Geliştirilmesi ve LGBTİ Kişilerin İçerilmesi: Parlamenterler için Bir El Kitabı, Editör Julia Stewart, I. B., Kaos GL, Ankara, 2017, s. 3; ECEVİT Yıldız, Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Kavramları, Ceid Yayınları, Ankara, 2021, s. 54; YILDIRIM Yasemin/ VEFİKULUÇAY YILMAZ Duygu, “Türkiye’de Cinsiyet Kimliği ya da Cinsel Yönelim Temelli Ayrımcılık ve Sağlığa Yansımaları”, Researcher Social Science Studies, C. 5, S. 10, 2017, s. 448.

Kişinin biyolojik olarak kendisine atanan cinsiyetten farklı olarak kendi cinsiyetini nasıl algıladığına ilişkin hususlar da cinsel kimlik kapsamında yer alır. Cinsel kimlik, dışarıdan gözlemlenebilen cinsiyet özelliklerinden ziyade, kişinin hisleri ve düşünceleri ile ilgilidir¹⁰⁵. Kişi, kendisini doğuştan sahip olduğu cinsiyetten (biyolojik cinsiyetten) farklı bir cinsiyete ait hissedebilir. Biyolojik cinsiyeti ile hissettiği cinsiyeti ayrı olan kişiler trans birey olarak adlandırılır¹⁰⁶. Kişinin kendini başka bir cinsiyete ait hissetmesi halinde bu his, özel hayat kapsamında yer alır ve kişinin maddi ve manevi varlığını oluşturması ve geliştirmesi bağlamında değerlendirilir. Nitekim trans bireylerin kişisel gelişim, fiziki ile ahlaki güvenlik hakkı özel hayat kapsamındadır¹⁰⁷. Zira kişisel özerklik ilkesi, kişinin kendi vücuduyla ilgili olarak seçim yapma hakkını da içerir¹⁰⁸. Bu ilke ile özel hayata ilişkin hususların yorumlanması ve her kişinin kişisel alanının korunması sağlanır¹⁰⁹. Bu koruma, kişilerin kimliklerinin detaylarını belirleme hakkını da kapsar¹¹⁰.

Yine cinsel kimlik kapsamında değerlendirilen cinsel yönelim değeri ise, kişinin cinsel duygu, istek ve davranışlarının belli bir cinsiyete çekimidir¹¹¹. Bir başka ifadeyle, erkekler, kadınlar veya her iki cinsiyet için kalıcı duygusal, romantik ve cinsel uyarılma anlamına gelir. Bu uyarılma kişinin tercihi olmayıp onun kalıcı bir kişisel niteliğidir¹¹². Cinsel yönelim, genellikle heteroseksüel, homoseksüel ve biseksüel olmak üzere üç farklı kategoriye ayrılır. Heteroseksüel, duygusal veya cinsel

¹⁰⁵ YILDIZ Gaye Burcu, İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Ankara, 2008, (Yıldız, Eşit İşlem), s. 112; Keser, **Fesih**, s. 13; Vatandaş, s. 31; Alçık, s. 1878; UNDP/ PGA, s. 2; Başar, s. 247; Yıldırım/ Vefikuluçay Yılmaz, s. 447; Çankaya, s. 101; Manav, **Ayrımcılık**, s. 754.

¹⁰⁶ Alçık, s. 1878; Dural/ Ögüz, s. 116; UNDP/ PGA, s. 4; Keser, **Fesih**, s. 14; Çankaya, s. 101; Ecevit, s. 54; Yıldırım/ Vefikuluçay Yılmaz, s. 448; Başar, s. 247; Aktaş, s. 63; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 112.

¹⁰⁷ BAKIM Sevi, “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) Kararları Çerçevesinde Cinsiyet Ayrımcılığı”, MÜHFHAD, C. 22, S. 3, 2016, s. 3213; Akkurt, s. 2342; Aktaş, s. 63; Çetin, s. 145; Keser, **Fesih**, s. 13; Akça, s. 134; Salihpaşaoğlu, s. 239; Çankaya, s. 101; AİHM, Christine Goodwin/Birleşik Krallık, 11.07.2002, 28957/95, p. 90, (hudoc); AİHM, Van Kück/Almanya, 12.06.2003, 35968/97, p. 69, (hudoc); AİHM, Y.Y./Türkiye, 10.03.2015, 14793/08, p. 65, (hudoc);.

¹⁰⁸ AİHM, Pretty/Birleşik Krallık, 29.04.2002, 2346/02, p. 66, (hudoc); AİHM, K.A. ve A.D./Belçika, 17.02.2005, 42758/98 ve 45558/99, p. 83, (hudoc); Has, s. 211; Salihpaşaoğlu, s. 239; Öztürk, s. 38; Akça, s. 134; Aktaş, s. 63; Çankaya, s. 101; Keser, **Fesih**, s. 13.

¹⁰⁹ AİHM, A.P. Garçon ve Nicot/Fransa, 06.04.2017, 79885/12, 52471/13, 52596/13, p. 93, (hudoc); AİHM, Pretty/Birleşik Krallık, p. 61; AYM, Halime Sare Aysal, 11.11.2015, 2013/1789, p. 47, (kararlarbilgibankası); AYM, M.K., 12.06.2018, 2015/13077, p. 44, (kararlarbilgibankası); Keser, **Fesih**, s. 13; Aktaş, s. 63; Keser, **Fesih**, s. 13; Öztürk, s. 38; Çankaya, s. 101.

¹¹⁰ AİHM, Mikulić/Hırvatistan, p. 53; AİHM, Pretty/Birleşik Krallık, p. 62; AİHM, S. ve Marper/Birleşik Krallık, 04.12.2008, 30562/04 ve 30566/04, p. 66, (hudoc); Bakım, s. 3213; Has, s. 211; Çankaya, s. 101; Keser, **Fesih**, s. 13; Kama Işık, s. 234; Öztürk, s. 38; Aktaş, s. 63; Salihpaşaoğlu, s. 239.

¹¹¹ Manav, **Ayrımcılık**, s. 754; Ecevit, s. 53; UNDP/ PGA, s. 4; Başar, s. 248; Alçık, s. 1878; Yıldırım/ Vefikuluçay Yılmaz, s. 447.

¹¹² Alçık, s. 1878; Başar, s. 248; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 112; Yıldırım/ Vefikuluçay Yılmaz, s. 447; Çankaya, s. 101; Manav, **Ayrımcılık**, s. 754; Ecevit, s. 53; UNDP/ PGA, s. 4; Keser, **Fesih**, s. 13.

olarak kendi cinsiyetinden farklı cinsiyete ilgi duyan kişileri; homoseksüel (eş cinsel), kendi cinsiyetinden olanlara duygusal veya cinsel ilgi duyan kişileri; biseksüel, hem kendi cinsiyetine hem de diğer cinsiyete karşı duygusal veya cinsel olarak ilgi duyan kişileri ifade eder¹¹³. Kişinin cinsel yönelimi de özel hayat kapsamında yer alır ve bu kapsamda korunur¹¹⁴.

Kişinin cinsel kimliğine ilişkin unsurların hepsi özel hayat kapsamındadır. Nitekim cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsel yaşam gibi unsurlar, özel hayat kapsamındaki kişisel alana dahildir¹¹⁵.

ii. Etnik Kimlik

Etnik kimlik, kültürel olarak var olan grup kimliğidir¹¹⁶. Etnik sıfatı, bir sosyal grubun her türlü ırk, dil veya kültür özelliğine ait olanını ifade eder¹¹⁷. Etnik kimlik, kişinin bir gruba ait olma duygusundan ortaya çıkar ve benlik kavramının çok yönlü yapısı içinde yer alır.

Kişinin benliğini inşa sürecinin ve kimliğinin bir parçası olan etnik kimlik, onun özel hayatının temel bir yönünü oluşturur¹¹⁸. Diğer kimlik unsurlarından farklı olarak kişinin etnik kimliği, o kişinin çocuklarının ve sonraki nesillerinin etnik kimliğini belirlemede belirleyici rol oynadığı için doğrudan özel hayat kapsamına girer¹¹⁹.

¹¹³ Yıldırım/ Vefikuluçay Yılmaz, s. 447; UNDP/ PGA, ss. 2-4; Başar, s. 248; Ecevit, ss. 53-54; Manav, **Ayrımcılık**, s. 754; Keser, **Fesih**, s. 13; Çankaya, s. 101; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 112.

¹¹⁴ Bakım, s. 3210; Aktaş, s. 61; Şen, **AİHS**, s. 142; Manav, **Ayrımcılık**, s. 755; Keser, **Fesih**, s. 13; Türkel, s. 23; Çankaya, s. 101; Öztürk, s. 37; Akkurt, s. 242; Akça, s. 133; Kama Işık, s. 234; AİHM, Smith ve Grady/Birleşik Krallık, 27.09.1999, 33985/96 ve 33986/96, p. 71, (hudoc); AİHM, Dudgeon/Birleşik Krallık, 22.10.1981, 7525/76, p. 41, (hudoc); AİHM, Vogt/Almanya, 26.09.1995, 17851/91, p. 44, (hudoc); AİHM, Lustig-Prean ve Beckett/Birleşik Krallık, 27.09.1999, 31417/96 ve 32377/96, p. 64, (hudoc); AİHM, Perkins ve R./Birleşik Krallık, 22.10.2002, 43208/98 ve 44875/98, p. 38, (hudoc); AİHM, Beck ve Diğerleri/Birleşik Krallık, 22.10.2002, 48535/99, 48536/99 ve 48537/99, p. 51, (hudoc); AYM, Cemal Duğan, 15.02.2017, 2014/19308, p. 34, (kararlarbilgibankası); AYM, Mustafa Vural, 11.09.2019, 2015/18609, p. 30, (kararlarbilgibankası).

¹¹⁵ AİHM, Dudgeon/Birleşik Krallık, p. 41; AİHM, B./Fransa, 25.03.1992, 13343/87, p. 63, (hudoc); AİHM, Burghartz/İsviçre, 22.02.1994, 16213/90, p. 24, (hudoc); AYM, Mustafa Vural, p. 31; AYM, Cemal Duğan, p. 34; Has, s. 211; Öztürk, s. 37; Tulkens, s. 147; Kama Işık, s. 233; Aktaş, s. 61; Salihpaşaoğlu, s. 237; Çankaya, s. 101; Türkel, s. 23.

¹¹⁶ Çankaya, s. 116; Akkurt, s. 238; Yanık, s. 229; Şen, **AİHS**, s. 142.

¹¹⁷ TDK, Güncel Türkçe Sözlük; Çankaya, s. 116; Yanık, s. 230.

¹¹⁸ Akkurt, s. 238; Öztürk, s. 40; Salihpaşaoğlu, s. 240; Çankaya, s. 116; AİHM, R.B./Macaristan, 12.04.2016, 64602/12, pp. 79-84, (hudoc); AİHM, Ciubotaru/Moldova, 27.04.2010, 27138/04, p. 49, 53, (hudoc); AİHM, S. ve Marper/Birleşik Krallık, p. 66; AİHM, Király ve Dömötör/Macaristan, 17.01.2017, 10851/13, p. 72, (hudoc); AİHM, Burlya ve Diğerleri/Ukrayna, 06.11.2018, 3289/10, p. 122, (hudoc); AİHM, Chapman/Birleşik Krallık, 18.01.2001, 27238/95, p. 73, (hudoc); AİHM, Aksu/Türkiye, 15.03.2012, 4149/04 ve 41029/04, pp. 58-60, (hudoc).

¹¹⁹ AİHM, Ciubotaru/Moldova, p. 53; Kama Işık, s. 234; Salihpaşaoğlu, s. 241.

c. Ad

Ad, kişiyi diğer kişilerden ayırmaya ve onu dış dünyaya tanıtmaya yarayan işarettir¹²⁰. Kişileri birbirinden ayırmaya yarayan her türlü işaret adın kapsamına dahildir. Bu kapsamda başta kişinin önadı ve soyadı bulunur. Önad, kişiyi başkalarından ayırmaya, soyadı ise kişiyi bir aileye bağlamaya yarar¹²¹. Bu yönüyle ad, belirtme ve ayırma işlevi görür¹²². Önad ve soyadının yanı sıra, ad kapsamına lakap ve müstear da dahildir, bunlar da adın ayırma işlevini yerine getiren işaretlerdir¹²³. Ad üzerindeki hak, kişilik hakkı kapsamında korumaya tabidir (TMK m. 26 ve 27).

Kişisel kimlik ve aile ile bağlantı kurma aracı olarak kişinin adı, onun özel ve aile hayatını ilgilendirir. Toplumun ve devletin isim kullanımını düzenleme konusunda bir çıkarı olması, bunun dışlanması gerektirmez, çünkü bu kamu hukuku yönleri, özel hayatla uyumludur ve özel hayat, belirli bir dereceye kadar başkalarıyla ilişkiler kurma ve geliştirme hakkını da kapsar¹²⁴. Ad ise dış dünya ile ilişki kurma noktasında son derece önemli bir rol oynar. Bu nedenle bir kişilik hakkı değeri teşkil eden hak, özel hayat kapsamında yer alır. Adında ve kişisel durum sicilinde yer alan diğer bilgilerinde düzenleme ve değişiklik yapılması hususunda ciddi nedenlere sahip olan kişilerin belirli şartlar altında bu imkâna sahip olması da özel hayata saygı hakkının bir gereğidir¹²⁵.

¹²⁰ ÖZDEMİR Hayrunnisa, “Türk ve İsviçre Medeni Hukukunda Ad Üzerindeki Hak ve Korunması”, AÜHFĐ, C. 57, S. 3, 2008, (Özdemir, Ad Üzerindeki Hak), s. 563; Dural/ Öğüz, s. 156; Erman, s. 177; Aktaş, s. 57; Çankaya, s. 93; Sevimli, **Müdahale**, s. 36; Yiğit, **İzlenme**, s. 24; Bayram, **Kişilik**, s. 40; Erdoğan/ Keskin, s. 309.

¹²¹ Erman, s. 177; Erdoğan/ Keskin, s. 310; Dural/ Öğüz, ss. 156-157; Çankaya, s. 93; Özdemir, **Ad Üzerindeki Hak**, s. 564; Bayram, **Kişilik**, s. 41.

¹²² Dural/ Öğüz, ss. 156-157; Özdemir, **Ad Üzerindeki Hak**, s. 564; Bayram, **Kişilik**, s. 41; Erdoğan/ Keskin, s. 309; Çankaya, s. 93; Erman, s. 177; Yiğit, **İzlenme**, s. 24.

¹²³ Özdemir, **Ad Üzerindeki Hak**, s. 567; Bayram, **Kişilik**, s. 41; Erdoğan/ Keskin, s. 313; Erman, s. 179; Dural/ Öğüz, ss. 157-158; Çankaya, s. 93.

¹²⁴ AİHM, Burghartz/İsviçre, p. 24; AİHM, Stjerna/Finlandiya, 25.11.1994, 18131/91, p. 37, (hudoc); AİHM, Niemietz/Almanya, p. 29; AİHM, Guillot/Fransa, 24.10.1993, 22500/93, p. 21, (hudoc); AYM, Aslan Faruk Toprak, 24.3.2016, 2013/2957, p. 38, (kararlarbilgibankası); AYM, Sevim Akat Eşki, p. 30; AYM, Turgay Karaca, 27.01.2021, 2018/34343, pp. 19-20, (kararlarbilgibankası); Tezcan/ Erdem/ Sancakdar/ Önok, s. 442; Tosun, s. 26; Sevimli, **Müdahale**, s. 36; Kama Işık, s. 233; Öztürk, s. 34; Aktaş, s. 57; Salihpaşaoğlu, s. 238; Yiğit, **İzlenme**, s. 24; Türkel, s. 26; Çankaya, s. 93.

¹²⁵ Yazıcı, s. 103; Kama Işık, s. 233; Yiğit, **İzlenme**, s. 24; Salihpaşaoğlu, s. 238; Türkel, s. 26; Aktaş, s. 57; Sevimli, **Müdahale**, s. 37; Çankaya, s. 93; Öztürk, s. 34; AİHM, Dadouch/Malta, 20.07.2010, 38816/07, (hudoc); AİHM, Daroczy/Macaristan, 01.07.2008, 44378/05, (hudoc); AİHM, Güzel Erdagöz/Türkiye, 21.10.2008, 37483/02, (hudoc).

d. Görüntü

Kişilik hakkının konusunu oluşturan değerlerden birisi de görüntüdür¹²⁶. Bir kişinin görüntüsü, kişinin eşsiz özelliklerini gösterdiği ve onu diğer kişilerden ayırt ettiği için kişiliğinin temel özelliklerinden birini oluşturur. Bu nedenle kişinin kendi görüntüsü üzerindeki hakkı kişisel gelişimin önemli parçalarından biridir¹²⁷ ve kişinin özel hayatı kapsamındadır.

Görüntü kavramı, kişinin kalem veya fırça ile yapılan resmi ve çizilen karikatürünü, kamera ve benzeri cihazlarla kaydedilen fotoğrafını ve hareketli video görüntüsünü içerir. Bu unsurların hepsi kişinin görüntüsünü dış dünyaya yansıtan birer araç işlevi gördüğü için, hepsi üzerinde kişilik değeri söz konusudur¹²⁸.

Resim, bir kimsenin dış görünüşünü o insanı tanımaya imkân verecek biçimde yansıtan nesnelerdir¹²⁹. Kişinin görüntüsünün dış dünyaya aktarılması kalem ve fırça ile çizilen portreleri aracılığıyla olabileceği gibi karikatür çizimleri yoluyla da gerçekleşebilir. Kişisel bir değer taşıyan resim, kişilik hakkı kapsamında korunur.

Fotoğraf, bir kimsenin dış görünüşünü ve o kimsenin tanınmasını sağlayan cisim¹³⁰ ve kamera ve benzeri araçlarla çekilen hareketsiz görüntüdür. Fotoğraflar, kişi hakkında çok kişisel ve samimi bilgiler içerebildiği için¹³¹ kişinin fotoğrafı bir kişilik hakkı değeri olarak korumadan yararlanılır.

Video da görüntü ve ses kaydedebilen kamera veya benzeri araçlar ile çekilen ve kişinin resmini ve sesini içeren hareketli görüntüleridir¹³². Bu yönüyle kişinin videosu üzerindeki hakkı, onun hem resmi hem de sesi üzerindeki kişilik hakkı ile bağlantılıdır ve bir kişilik değeri taşımaktadır.

¹²⁶ İmre, s. 163; Öztürk, s. 39; Salihpaşaoğlu, s. 241; Erman, s. 175; Dural/ Ögüz, s. 131; Ayan/ Ayan, s. 94; Aktaş, s. 59; Sevimli, **Müdahale**, s. 37; Yiğit, **İzlenme**, s. 27; Bayram, **Kişilik**, s. 36; Türkel, s. 27; Kayıhan, s. 80; Tosun, s. 28; Erdoğan/ Keskin, s. 287; Okur, **Gözetleme**, s. 62; Çankaya, s. 97.

¹²⁷ AİHM, Von Hannover/Almanya (No. 2), 07.02.2012, 40660/08 ve 60641/08, p. 96, (hudoc); Türkel, s. 27; Erdoğan/ Keskin, s. 287; Kayıhan, s. 80; Çankaya, s. 97; İmre, s. 163; Yiğit, **İzlenme**, s. 27; Bayram, **Kişilik**, s. 36; Salihpaşaoğlu, s. 241; Tosun, s. 28; Aktaş, s. 59; Sevimli, **Müdahale**, s. 37; Has, s. 213.

¹²⁸ Erman, s. 175; Yiğit, **İzlenme**, s. 27; Aktaş, s. 59; Dural/ Ögüz, s. 132; Ayan/ Ayan, s. 94; Erdoğan/ Keskin, s. 287; Sevimli, **Müdahale**, s. 37; Öztürk, s. 39; Çankaya, s. 97; Tosun, s. 28; Bayram, **Kişilik**, s. 37; Okur, **Gözetleme**, s. 62; İmre, s. 164.

¹²⁹ YHGK., 17.10.2001, E. 2001/4-926, K. 2001/742, (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası (legalbank) <https://legalbank.net/>).

¹³⁰ Y4HD., 10.03.2009, E. 2008/6920, K. 2009/3478, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası (kazancı) <https://kazanci.com.tr/>).

¹³¹ AİHM, Von Hannover/Almanya, p. 103.

¹³² TDK, Güncel Türkçe Sözlük.

e. Ses

Bir kişilik değer olan ses, kişiye özgü tınıdır¹³³ ve kişilik hakkının unsurlarından biridir. Ses, görüntüden farklı olarak ancak hareketli bir şekilde kayda alınabilir, fotoğraf ve resim gibi durağan ve donuk değildir.

Özel hayat kapsamında korunan temel değerlerden olan ses, kişinin maddi ve manevi varlığının bir kısmını oluşturması nedeniyle doğrudan özel hayat kapsamında yer alır¹³⁴.

f. Şeref ve Haysiyet (Onur ve Saygınlık)

İnsanın kendine duyduğu saygıyı ifade eden şeref (onur) ile toplum tarafından kendisine gösterilen itibarı ifade eden haysiyet (saygınlık), kişiliğe ilişkin önemli değerlerdendir¹³⁵. Bu nedenle kişilik hakkının kapsamında ve özel hayat alanının içinde yer alır. Bu kapsamda herkes, insan olması sebebiyle onura ve kendisini geliştirerek toplum nezdinde ulaştığı saygınlığa sahiptir.

Kişinin kişisel kimliğinin ve manevi bütünlüğünün bir parçasını oluşturan şeref ve haysiyet, kişinin kendine duyduğu saygının ve toplum nezdindeki saygınlığının da ifadesidir¹³⁶. Kişinin hem içsel alanı hem de sosyal alanı ile ilişkili olduğu için bu kavramlar, özel hayatla doğrudan ilişki içindedir. Kişinin şeref ve itibarının korunma hakkı, özel hayata saygı hakkının bir parçası ve gereğidir¹³⁷.

¹³³ TDK, Güncel Türkçe Sözlük.

¹³⁴ AİHM, Schüssel/Avusturya, 21.02.2002, 42409/98, p. 2, (hudoc); AİHM, Hachette Filipacchi Associés/Fransa, 14.06.2007, 71111/01, p. 32, (hudoc); AİHM, Von Hannover/Almanya, p. 95; AİHM, Peck/Birleşik Krallık, 28.01.2003, 44647/98, p. 57, (hudoc); AİHM, Küchl/Avusturya, 04.12.2012, 51151/06, p. 58, (hudoc); AYM, Birsen Berrak Tüzünataç, 05.10.2017, 2014/20364, p. 39, (kararlarbilgibankası); AYM, Zafer Bozbey, 21.09.2016, 2014/6423, p. 22, (kararlarbilgibankası).

¹³⁵ DEMİR Şamil, "Mobbing Olgusunun Hukuki Değerlendirmesi", Ankara Barosu Dergisi, Y. 67, S. 2, 2009, (Demir, Mobbing), s. 142; Erumcu, s. 111; Ayan/ Ayan, s. 93; Salihpaşaoğlu, s. 242; Kama Işık, s. 235; Yiğit, **İzlenme**, s. 24; Keser, **Haksız Fesih**, s. 59; Dural/ Ögüz, s. 119; Erman, s. 173; Çankaya, s. 109; Sevimli, **Müdahale**, s. 35; Karaçam, s. 116; Bayram, **Kişilik**, s. 31; Kayıhan, s. 78; Tosun, s. 28; Erdoğan/ Keskin, s. 284; Göktaş, s. 13; Bayram, **Mobbing**, s. 557.

¹³⁶ Bayram, **Mobbing**, s. 558; Yazıcı, s. 102; Erdoğan/ Keskin, s. 284; Keser, **Haksız Fesih**, s. 59; Erman, s. 173; Ayan/ Ayan, s. 93; Karaçam, s. 116; Yiğit, **İzlenme**, s. 24; Sevimli, **Müdahale**, s. 35; Kayıhan, s. 78; Dural/ Ögüz, s. 120; Tosun, s. 28; Bayram, **Kişilik**, s. 31; Çankaya, s. 109; Demir, **Mobbing**, s. 142; Erumcu, s. 111.

¹³⁷ AİHM, Chauvy ve Diğerleri/Fransa, 29.06.2004, 64915/01, p. 70, (hudoc); AİHM, Abeberry/Fransa, 21.09.2004, 58729/00, (hudoc); AİHM, Leempoel & S.A. ED. Ciné Revue/Belçika, 02.03.2006, 64772/01, p. 67, (hudoc); AİHM, Pfeifer/Avusturya, 15.11.2007, 12556/03, pp. 33-49, (hudoc); Karaçam, s. 116; Kama Işık, s. 235; Yiğit, **İzlenme**, s. 24; Yazıcı, s. 102; Tosun, s. 28; Çankaya, s. 109; Sevimli, **Müdahale**, s. 35; Öztürk, s. 41.

g. Kişisel Veriler

Gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi, kişisel veri oluşturur (6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK)¹³⁸ m. 3/1-d). Bunun yanı sıra, kişinin 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 mahkumiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri özel nitelikli kişisel veridir (KVKK m. 6/1).

Kişisel veri kavramı, ad, soyadı, doğum tarihi ve doğum yeri gibi kişinin kimliğini ortaya koyan bilgilerin yanı sıra, telefon numarası, motorlu taşıt plakası, sosyal güvenlik numarası, pasaport numarası, özgeçmiş, resim, görüntü ve ses kayıtları, parmak izleri, genetik bilgiler, IP adresi, e-posta adresi, hobiler, tercihler, etkileşimde bulunulan kişiler, grup üyelikleri, aile bilgileri gibi kişiyi doğrudan veya dolaylı olarak belirlenebilir kılan tüm verileri içerir¹³⁹.

Her insan kişisel verileri üzerinde kişilik hakkına sahiptir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin hak, kişinin onurunun korunması ve kişiliğini serbestçe

¹³⁸ RG., 07.04.2016, S. 29677,

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6698&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>.

¹³⁹ AYM, 09.04.2014, E. 2013/122, K. 2014/74, (kararlarbilgibankası); AYM, E.Ç.A., 07.06.2018, 2014/5671, p. 42, (kararlarbilgibankası); AYM, 25.12.2014, E. 2014/74, K. 2014/201, (kararlarbilgibankası); AYM, 02.10.2014, E. 2014/149, K. 2014/151, (kararlarbilgibankası); AYM, 04.12.2014, E. 2013/84, K. 2014/183, (kararlarbilgibankası); AYM, 19.03.2015; E. 2014/180, K. 2015/30, AYM, Bülent Kaya, 11.05.2016, 2013/2941, p. 49, (kararlarbilgibankası); AYM, B.K., 25.10.2017, 2014/14189, p. 57, (kararlarbilgibankası); BELGE Ayşe Merve, “Özellikle Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Çerçevesinde İşçilerin Kişisel Verilerinin İhlali ve Korunması Yolları”, DEÜHFD, C. 19, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ’a Armağan, Özel S., 2017, s. 1028; GÜRKAN Elif Seda, “Türk Hukukunda İşverenin İşe Alım Görüşmelerinde Aday İşçiye Soru Sorma Hakkının Sınırları”, MAÜHFD, C. 16, S. 1-2, 2017, (Gürkan, Soru), s. 119; KILINÇ Gizem Meral, “İşverenin İşçinin Kişisel Verilerini Koruma Yükümlülüğü”, Konya Barosu Dergisi, C. 1, S. 1, s. 89; MANAV A. Eda, “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması”, GÜHFD, C. 19, S. 2, 2015, (Manav, Kişisel Veri), s. 97; GÜRSEL İlke, “Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkisine Etkileri”, İSGHD, C. 13, S. 50, 2016, s. 764; ERBAŞ C. Gökhan, “6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Elektronik Ortamda Gözetlenmesi”, HHFD, C. 7, S. 1, 2017, s. 103; BOYDAK Alptekin Burak, “İşyerlerinde Uygulanan Parmak İzli Giriş Kontrol Sistemine Hukuki Bakış”, TAAD, Y. 7, S. 30, 2017, s. 322; KARTAL Serhat, Türk Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Sebepleriyle Sona Ermesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, 2020, s. 161; ÇELİK Nuri/ CANIKLIOĞLU Nurşen/ CANBOLAT Talat/ ÖZKARACA Ercüment, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 36. B., Beta, İstanbul, 2023, s. 383; Süzek/ Başterzi, s. 424; Dulay Yangın, s. 1715; Göktaş, s. 22; Yüksek, s. 373; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1182; Çelik, **Kişisel Veriler**, s. 396; Salihpaşaoğlu, s. 244; Sevimli, **Müdahale**, s. 131; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 636; Tosun, s. 40; Okur, **Gözetleme**, s. 73; Çankaya, s. 129; Korkmaz, s. 100; Akyürek, s. 39; Aktaş, s. 72; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 510.

geliştirebilmesi hakkının özel bir biçimidir ve amacı, kişinin hak ve özgürlüklerini kişisel verilerin işlenmesi sırasında korumaktır¹⁴⁰.

Kişisel veriler, özel hayatın gizliliği ilkesine dayanır¹⁴¹. Nitekim kişisel veriler, Anayasa'nın "özel hayatın gizliliği" kenar başlıklı 20/3. maddesinde düzenleme altına alınmıştır. Buna göre, herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme, kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenme hakkına sahiptir.

2. İnsan Hakkı Olarak Özel Hayatın Kapsamı

Bir insan hakkı olarak özel hayat, Anayasa'nın 20. maddesi ile AİHS'nin 8. maddesinde düzenlenmiştir. Anayasa'da "*IV. Özel hayatın gizliliği ve korunması*" başlığı altında düzenlenen başlıca üç hak vardır. Bunlar özel hayatın gizliliği (m. 20), konut dokunulmazlığı (m. 21) ve haberleşme hürriyetidir (m. 22).

Özel hayat, AİHS m. 8'de "*Özel ve aile hayatına saygı hakkı*" başlığı altında ele alınmıştır. Maddenin ilk fıkrasında hakkın kapsamı düzenlenmiş, ikinci fıkrasında ise bu hakka yapılabilecek müdahalelerin sınırları çizilmiştir. Bu hakka ilişkin ilkenin ortaya konulduğu, hangi hakların teminat altına alındığının, bir başka ifadeyle hakkın kapsamının düzenlendiği ilk fıkra göre, herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve yazışmasına saygı gösterilmesi hakkına sahiptir.

Görüldüğü üzere, özel hayata saygı hakkının bir insan hakkı olarak düzenlendiği AİHS'nin 8. maddesi, özel hayata saygı hakkının yanı sıra, aile hayatına saygı hakkını, konuta saygı hakkını ve yazışmalara saygı hakkını (haberleşme hürriyetini) de koruma

¹⁴⁰ AYM, Bülent Kaya, p. 49; AYM, Fatih Saraman, 27.02.2019, 2014/7256, p. 57, (kararlarbilgibankası); AYM, Ali Çığır, 08.05.2019, 2015/19298, p. 30, (kararlarbilgibankası); Korkmaz, s. 100; Sevimli, **Müdahale**, s. 131; Aktaş, s. 72; Çelik, **Kişisel Veriler**, s. 395; Çankaya, s. 126; Erdoğan/ Keskin, s. 287.

¹⁴¹ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 381; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 636; Süzek/ Başterzi, s. 422; Tezcan/ Erdem/ Sancakdar/ Önok, s. 428; Türkel, s. 28; Çankaya, s. 126; Çelik, **Kişisel Veriler**, s. 395; Has, s. 211; Akyürek, s. 36; Erdoğan/ Keskin, s. 286; Tosun, s. 40; Kama Işık, s. 235; Sevimli, **Müdahale**, s. 131; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1182; Korkmaz, s. 100; Yazıcı, s. 103; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 510; Okur, **Gözetleme**, s. 73; Öztürk, s. 48; Salihpaşaoğlu, s. 247; Aktaş, s. 66; Yüksek, s. 386; Banisar/ Davies, s. 10; Çetin, s. 14; AİHM, Koch/Almanya, 19.07.2012, 497/09, p. 51, (hudoc); AİHM, S. ve Marper/Birleşik Krallık, p. 103; AİHM, M.M./Birleşik Krallık, 13.11.2012, 24029/07, p. 195, (hudoc); AİHM, Leander/İsveç, 9248/81, 26.03.1987, p. 48, (hudoc); AİHM, Kopp/İsviçre, 25.03.1998, 23224/94, p. 53, (hudoc); AİHM, Amann/İsviçre, 16.02.2000, 27798/95, p. 69, (hudoc); AİHM, Rotaru/Romanya, 04.05.2000, 28341/95, pp. 43-46, (hudoc); AYM, Bülent Kaya, p. 48; AYM, Fatih Saraman, p. 55; AYM, Güzide Defne Samyeli, 21.09.2016, 2014/4399, p. 66, (kararlarbilgibankası); AYM, Serap Tortuk, pp. 31-32; AYM, Arif Ali Cangı, 17.09.2020, 2016/4060, p. 61, (kararlarbilgibankası); AYM, Nurcan Belin, 10.01.2018, 2014/14187, p. 38, (kararlarbilgibankası); AYM, E.Ç.A., p. 44; AYM, B.K., p. 61.

altına alır. Bu haliyle Sözleşme'nin lafzi yorumundan, özel hayata saygı hakkının kapsamına her şeyden önce aile hayatına saygı hakkının, konuta saygı hakkının ve haberleşme hürriyetinin girdiği ifade edilebilir¹⁴².

AİHS m. 8'de yalnızca koruma altına alınan haklar belirtilmiş, bu hakların anlamı, kapsamı ve unsurları metinde ifade edilmemiştir. Bu nedenle Sözleşme'nin 8. maddesinde korunan hakların tanımı, anlamı ve unsurlarının neler olduğunun belirlenmesinde AİHM içtihatları yol gösterici konumundadır. Zira Sözleşme'nin uygulayıcısı konumunda olan AİHM'dir ve Sözleşme'nin yorumunu yapmak da onun yetkisindedir¹⁴³.

AİHM, Sözleşme'nin 8. maddesinde düzenlenen hakların net bir tanımını yapmamış, bu kavramların yorumu konusunda kesin kurallar belirlemekten kaçınmıştır. Bu konuda Mahkeme'nin yaklaşımı, her başvuru açısından somut olayın özelliğine göre ayrı değerlendirme yapmaktır. Nitekim Mahkeme'ye göre özel hayat, kapsamlı bir şekilde tanımlanması mümkün olmayan ve tanıma da gerek duymayan bir kavramdır¹⁴⁴, zira bu kavram bütün unsurları ile tanımlanamayacak kadar geniştir¹⁴⁵.

a. Özel Hayat

AİHS m. 8 uyarınca özel hayatın iki farklı boyutu vardır. Bunlardan biri kişiliğin, diğeri ise ile sosyal ilişkilerin geliştirilmesine ilişkindir¹⁴⁶. Kişiliğin geliştirilmesi

¹⁴² Birtane, s. 59; Yazıcı, s. 102; Şen, **AİHS**, s. 141; Akyürek, s. 107; Kama Işık, s. 231; Salihpaşaoğlu, s. 236; Türkel, s. 22; Tosun, s. 25; Sevimli, **Müdahale**, s. 12; Has, s. 210; Tezcan/ Erdem/ Sancakdar/ Önok, s. 420; Öztürk, s. 20; Tekin, s. 55; Akça, s. 132; Göktas, s. 17.

¹⁴³ Donnelly, s. 226; Tosun, s. 19; Öztürk, s. 18; Sevimli, **Müdahale**, s. 44; Gözler, s. 130; Keser, **Fesih**, s. 11; Tezcan/ Erdem/ Sancakdar/ Önok, s. 956; Salihpaşaoğlu, s. 235; Türkel, s. 22; Tekin, s. 29.

¹⁴⁴ AİHM, Niemietz/Almanya, p. 29; AİHM, Koch/Almanya, p. 51; AİHM, Sidabras ve Džiautas/Litvanya, 27.07.2004, 55480/00 ve 59330/00, p. 43, (hudoc); ARSLAN ÖNCÜ Gülay, "Özel Hayata Saygı Hakkının Özel Hukuk İş İlişkilerine Uygulanabilirliği Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Işığında Bir İnceleme", Anayasa Yargısı, C. 38, S. 2, 2021, s. 264; Birtane, s. 59; Salihpaşaoğlu, s. 235; Dulay Yangın, s. 1713; Kama Işık, s. 231; Akça, s. 132; Öztürk, s. 21; Çelik, **Kişisel Veriler**, s. 394; Ergin, **Gönül İlişkisi**, s. 69; Tekin, s. 58; Aktaş, s. 85; Türkel, s. 23; Çetin, s. 18; Tosun, s. 19; Okur, **Gözetleme**, s. 63; Sevimli, **Müdahale**, s. 47; Alp/ Dulay Yangın, s. 1383; Keser, **Fesih**, s. 11; Yazıcı, s. 103; Yaşar, s. 338.

¹⁴⁵ AİHM, Denisov/Ukrayna, 25.09.2018, 76639/11, p. 95, (hudoc); AİHM, Costello-Roberts/Birleşik Krallık, p. 36; Çelik, **Kişisel Veriler**, s. 394; Çetin, s. 18; Yazıcı, s. 103; Alp/ Dulay Yangın, s. 1383; Arslan Öncü, s. 264; Salihpaşaoğlu, s. 235; Aktaş, s. 85; Keser, **Fesih**, s. 11; Okur, **Gözetleme**, s. 63; Tosun, s. 19; Tekin, s. 58; Türkel, s. 23; Ergin, **Gönül İlişkisi**, s. 69; Yaşar, s. 338; Sevimli, **Müdahale**, s. 47; Akyürek, s. 108; Birtane, s. 59; Öztürk, s. 21; Dulay Yangın, s. 1714.

¹⁴⁶ Ertürk, **Haklar**, s. 83; Tulkens, s. 147; Çelik, **Kişisel Veriler**, s. 394; Öztürk, s. 47; Akyürek, s. 108; Tekin, s. 64; Keser, **Fesih**, s. 11; Süleyman, s. 54; Tezcan/ Erdem/ Sancakdar/ Önok, s. 426; Alp/ Dulay Yangın, s. 1383; Yazıcı, s. 102; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1181; Tosun, s. 30; Ergin,

kapsamında kişilik değerleri yer alırken; sosyal ilişkilerin geliştirilmesi kapsamına ise genellikle iş ilişkileri girer.

i. Kişilik Değerleri

Sözleşme'nin 8. maddesinde korunan özel hayata saygı kavramının başlıca amacı kişiliğin geliştirilmesidir. Dolayısıyla özel hayat kavramı, daha çok kişiliği oluşturan ve geliştirmeye yardımcı olan değerleri kapsar. Bu yönüyle, kişilik hakkı olarak özel hayatın kapsamı ile örtüşür. Nitekim özel hayatın kişilik hakkı boyutuyla ilgili olan vücut bütünlüğü, kimlik, ad, görüntü, ses, şeref ve haysiyet ile kişisel veriler gibi değerler bu kapsamda bulunur¹⁴⁷.

ii. İş İlişkileri

Özel hayat kavramının kişiliği geliştirmeye yönelik boyutunun yanı sıra, sosyal ilişkileri geliştirme yönü de bulunur. Zira Sözleşme'nin 8. maddesi kapsamında özel hayat, bir taraftan herkesin bütün müdahalelerden uzak “kendine özel bir ortamda yaşama” ve kişiliğini geliştirme hakkını¹⁴⁸, diğer taraftan ise “özel bir sosyal hayat” sürdürmeyi, yani kişinin sosyal kimliğini geliştirme hakkını güvence altına alır¹⁴⁹. Bu yönü ile değerlendirildiğinde özel hayat, kişinin ilişki kurmak ve geliştirmek üzere çevresinde bulunanlarla temas kurma hakkını da içerir¹⁵⁰. Dolayısıyla özel hayat, Anayasa'nın çalışma ile ilgili hükümleriyle doğrudan ilişkilidir. Bu kapsamda, çalışma

Gönül İlişkisi, s. 69; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 496; Arslan Öncü, s. 264; Kama Işık, s. 231; Akça, s. 129; Yaşar, s. 338; Birtane, s. 61.

¹⁴⁷ Tezcan/ Erdem/ Sancakdar/ Önok, s. 426; Çetin, s. 145; Öztürk, s. 8; Erman, s. 160; Tekin, s. 63; Yazıcı, s. 103; Ergin, **Gönül İlişkisi**, s. 69; Dural/ Ögüz, s. 97; Göktaş, s. 7; Keser, **Fesih**, s. 11; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 285; Birtane, s. 61; Ergin, **Gönül İlişkisi**, s. 69; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1180; Süleyman, s. 54.

¹⁴⁸ Çetin, s. 18; Birtane, s. 60; Öztürk, s. 47; Tekin, s. 63; Ergin, **Gönül İlişkisi**, s. 69; Yaşar, s. 338; Süleyman, s. 54; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1180; Keser, **Fesih**, s. 11; AİHM, Smirnova/Rusya, 24.07.2003, 46133/99 ve 48183/99, p. 95, (hudoc); AİHM, Brüggeman ve Scheuten/Almanya, 19.05.1976, 6959/75, p. 55, (hudoc); AİHM, Sidabras ve Džiautas/Litvanya, p. 43; AİHM, K.A. ve A.D./Belçika, p. 83; AİHM, Pretty/Birleşik Krallık, p. 61; AİHM, Christine Goodwin/Birleşik Krallık, p. 90; AYM, A.K., 07.03.2019, 2015/10298, p. 20, (kararlarbilgibankası); AYM, Namet Sevinç, 10.01.2019, 2015/9155, p. 31, (kararlarbilgibankası).

¹⁴⁹ Şen, **Çalışma Hakkı**, s. 148; Arslan Öncü, s. 264; Çetin, s. 145; Tekin, s. 63; Yazıcı, s. 102; Kama Işık, s. 231; Çetin, s. 18; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 496; Ertürk, **Haklar**, s. 83; Yaşar, s. 338; Öztürk, s. 47; Birtane, s. 61; Akça, s. 128; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1181; Alp/ Dulay Yangın, s. 1383; Süleyman, s. 54; Göktaş, s. 18; Sevimli, **Müdahale**, s. 16; Tosun, s. 30; Ergin, **Gönül İlişkisi**, s. 69; Keser, **Fesih**, s. 11; Çelik, **Kişisel Veriler**, s. 394; Tulkens, s. 150; AİHM, Bigaeva/Yunanistan, 28.05.2009, 26713/05, p. 22, (hudoc); AİHM, Campagnano/İtalya, 23.03.2006, 77955/01, p. 53, (hudoc); AİHM, C./Belçika, 07.08.1996, 21794/93, p. 25, (hudoc); AİHM, Pretty/Birleşik Krallık, p. 61; AİHM, Niemietz/Almanya, p. 29; AİHM, Sidabras ve Džiautas/Litvanya, p. 47; AYM, Serap Tortuk, p. 31; AYM, K.Ş., 03.04.2014, 2013/1614, p. 31, (kararlarbilgibankası); AYM, Ata Türkeri, p. 31; AYM, Namet Sevinç, p. 31.

¹⁵⁰ AİHM, Campagnano/İtalya, p. 53; Yazıcı, s. 106; Tulkens, s. 150; Tosun, s. 30; Tekin, s. 64; Süleyman, s. 54; Çetin, s. 18; Alp/ Dulay Yangın, s. 1383; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1181; Sevimli, **Müdahale**, s. 16; Ertürk, **Haklar**, s. 83; Yaşar, s. 338; Keser, **Fesih**, s. 11.

hakkı, sözleşme hürriyeti ve teşebbüs hürriyeti (AY m. 48) özel hayatla ilişkili olan haklardandır.

AİHM'nin özel hayat kavramını sadece kişiliğe ilişkin iç çevre ile sınırlamaması ve bu kavramın kişinin dış dünya ile ilişkilerini de içerdiğini kabul etmesi, iş ilişkilerinin de özel hayata saygı hakkı korumasından yararlanmasını mümkün kılar. Zira insanların büyük çoğunluğu, dış dünya ile olan ilişkilerini geliştirme olanaklarını, en çok, mesleki hayatları çerçevesinde yürüttükleri faaliyet kapsamında elde eder. Bir başka anlatımla, iş ilişkisi, insanların dış dünya ile ilişkiler geliştirme fırsatının en fazla olduğu alanlardan olduğu için özel hayata saygı hakkı iş ilişkileri bakımından da uygulanabilir niteliktedir¹⁵¹. Bu bağlamda en çok tartışılan meselelerin başında, işçilerin elektronik olarak izlenmesi¹⁵², rekabet yasağı düzenlemesi ile getirilen çalışma yaşamına erişim hakkının kısıtlanması¹⁵³ ve çalışanların yaşadığı duygusal ilişkilerin iş sözleşmesinin feshine gerekçe gösterilmesi¹⁵⁴ gelir.

b. Aile Hayatı

Özel hayata saygı hakkının ilişki kurmak ve geliştirmek üzere çevresinde bulunanlarla temas kurma hakkını içerdiği dikkate alındığında bireyin temas kurabileceği kişilerin kapsamına aile hayatının dâhil olduğu hususunda kuşku yoktur ve aile ilişkilerinin normal bir şekilde sürdürülebilmesi, aile bireylerinin birbiriyle zaman geçirebilmesi özel hayata saygı hakkı kapsamındadır¹⁵⁵.

Toplumun en küçük yapı taşını ifade eden aile kavramı, bütün toplumların paylaştığı ortak bir kurum olsa da onun sosyokültürel niteliği evrensel bir aile tanımı yapmayı son derece zorlaştırmaktadır. Bu nedenle toplumların ekonomik düzeninin, yönetilme biçimlerinin, dinsel inanışlarının ve gelenek-göreneklerinin doğrudan etkisi

¹⁵¹ AİHM, Özpınar/Türkiye, 19.10.2010, 20999/04, pp. 43-48, (hudoc); AİHM, Denisov/Ukrayna, p. 100; AİHM, Bigaeva/Yunanistan, p. 22; AİHM, Campagnano/İtalya, p. 53; AİHM, C./Belçika, p. 25; AİHM, Pretty/Birleşik Krallık, p. 61; AİHM, Niemietz/Almanya, p. 29; AİHM, Sidabras ve Džiautas/Litvanya, p. 47; AYM, Sevilay Sümer, 18.07.2019, 2016/7091, p. 42, (kararlarbilgibankası); Ertürk, **Haklar**, s. 83; Sevimli, **Müdahale**, s. 16; Akça, s. 129; Tulkens, s. 150; Arslan Öncü, s. 264; Tekin, s. 65; Yazıcı, s. 106; Göktaş, s. 18.

¹⁵² AİHM, Bărbulescu/Romanya, p. 80; AYM, Tefik Türkmen, p. 42.

¹⁵³ AİHM, Sidabras ve Džiautas/Litvanya, pp. 48-50.

¹⁵⁴ AYM, Ata Türkeri, p. 34; AYM, G.G., 2014/16701, 13.10.2016, p. 43, (kararlarbilgibankası); AYM, İ.A., 14.09.2017, 2016/3423, p. 25, (kararlarbilgibankası).

¹⁵⁵ USTA Özlem, "Aile Hayatına Saygı ve Aile Hayatının Korunması Hakkı Bağlamında Ele Alınan Birkaç Kurum Üzerine İnceleme", SÜHFD, C. 30, S. 3, 2022, s. 1563; Tulkens, s. 151; Tezcan/ Erdem/ Sancakdar/ Önok, s. 465; Tekin, s. 69; Keser, **Fesih**, s. 12; Akyürek, s. 113; Korkmaz, s. 101; Türkel, s. 31; Çankaya, s. 107; Sevimli, **Müdahale**, s. 13; Kama Işık, s. 240; AYM, Taner Alır, 21.11.2017, 2014/14400, p. 21, (kararlarbilgibankası); AYM, Nurbani Fikri, 11.10.2018, 2014/2502, p. 44, (kararlarbilgibankası).

altında olan aile kavramı, kapsamı, fonksiyonu, yapısı ve biçimleri ile toplumdan topluma farklılık gösterir¹⁵⁶. Türk toplumu açısından aile, evlilik ve kan bağına dayanan, karı, koca, çocuklar, kardeşler arasındaki ilişkilerden oluşan birliktir¹⁵⁷ ve Türk toplumunun temelidir (AY m. 41/1).

Sözleşme'nin 8. maddesi, tıpkı özel hayat kavramı gibi, aile kavramının da tüketici bir şekilde tanımlanmasına elverişli değildir. Zira m. 8'in kapsamı bakımından her somut olay için ayrı inceleme yapan Mahkeme, aile kavramını da her başvuru açısından o başvurudaki koşullar ışığında değerlendirir. Bu değerlendirmeyi yaparken sadece evliliğe dayalı ailelerle sınırlı kalmayıp gayri resmi, fiili (*de facto*) birliktelikleri de aile hayatı kapsamına dahil eder¹⁵⁸. Bu değerlendirmeyi yaparken aile hayatı bakımından önem taşıyan hususun yakın kişisel bağların gerçekten var olup olmadığını inceler¹⁵⁹. Bu nedenle AİHM, bir ilişkinin aile hayatı kapsamında olup olmadığını değerlendirirken birlikte yaşam olgusu, ilişkinin uzunluğu ve çocukla veya başka yollarla birbirlerine bağlılıklarını kanıtlamaları gibi çeşitli faktörleri dikkate alır¹⁶⁰.

c. Konut Dokunulmazlığı

AİHS'de özel hayat kapsamında yer alan bir diğer hak, konut dokunulmazlığıdır. Sözlükte “*insanların içinde yaşadıkları ev, apartman vb. yer*”¹⁶¹, “*insanın yaşadığı veya ait hissettiği yer*”¹⁶² olarak tanımlanan konut kelimesinin hukuki karşılığı özel yaşamın ve aile yaşamının geliştiği, maddi olarak belirlenmiş yerdir¹⁶³.

¹⁵⁶ DURAL Mustafa/ ÖĞÜZ Tufan/ GÜMÜŞ Mustafa Alper, Türk Özel Hukuku Cilt III Aile Hukuku, 5. B., Filiz Kitabevi, İstanbul, 2012, s. 1; AKINTÜRK Turgut/ ATEŞ Derya, Türk Medeni Hukuku Aile Hukuku C. 2, Yenilenmiş 19. B., Beta, İstanbul, 2016, s. 4; SEZAL İhsan, Aile Nedir, C. 11, Başbakanlık Basımevi, Ankara, 1997, s. 13; GÜLER Deniz/ ULUTAK Nazmi, “Aile Kavramının Tarihsel Gelişimi ve Türk Toplum Yaşantısında Aile”, Kurgu Dergisi, S. 11, 1992, s. 51; Tekin, s. 70; Usta, s. 1563; Sevimli, **Müdahale**, s. 13; Keser, **Fesih**, s. 12; Çankaya, s. 107

¹⁵⁷ TDK, Güncel Türkçe Sözlük; Akıntürk/ Ateş, s. 4; Dural/ Öğüz/ Gümüş, s. 2; Sezal, s. 13; Keser, **Fesih**, s. 12; Güler/ Ulutak, s. 52; Usta, s. 1563.

¹⁵⁸ AİHM, Marckx/Belçika, 13.06.1979, 6833/74, p. 31, (hudoc); AİHM, Elsholz/Almanya, 13.07.2000, 25735/94, p. 43, (hudoc); AİHM, Keegan/İrlanda, 26.05.1994, 16969/90, p. 44, (hudoc); AİHM, Johnston ve Diğerleri/İrlanda, 18.12.1986, 9697/82, p. 56, (hudoc); AİHM, Schalk ve Kopf/Avusturya, 24.06.2010, 30141/04, p. 91, (hudoc); Tezcan/ Erdem/ Sancakdar/ Önok, s. 465; Usta, s. 1575; Çankaya, s. 108; Sevimli, **Müdahale**, s. 13; Keser, **Fesih**, s. 12; Tekin, s. 69; Türkel, s. 31; Akyürek, s. 113.

¹⁵⁹ AİHM, K. ve T./Finlandiya, 12.07.2001, 25702/94, p. 150, (hudoc); AİHM, Marckx/Belçika, p. 31; Tekin, s. 69; Keser, **Fesih**, s. 12; Usta, s. 1576; Türkel, s. 31; Güler/ Ulutak, s. 53.

¹⁶⁰ Usta, s. 1576; Tekin, s. 69; Tezcan/ Erdem/ Sancakdar/ Önok, s. 465; Keser, **Fesih**, s. 12.

¹⁶¹ TDK, Güncel Türkçe Sözlük.

¹⁶² Oxford Wordpower Dictionary, s. 375; Cambridge Dictionary.

¹⁶³ OLCAY Suphan, “Konut Dokunulmazlığı Hakkı ve Konut Dokunulmazlığının İhlali Suçu”, İMEDIÜHFD, C. 6, S. 1, 2019, s. 259; Kama Işık, s. 240; Tekin, s. 73; Türkel, s. 32; Aktaş, s. 53; Akyürek, s. 69; Çankaya, s. 117; Sevimli, **Müdahale**, s. 14; AYM, Hasan Akboğa, 27.03.2019,

Sözleşme'nin 8. maddesinde bu kavram, Türkçe metinde konut, İngilizce metinde *home* (ev), Fransızca metinde ise *domicile* (ikametgâh) olarak ifade edilmiştir. Fransızca metindeki *domicile* ifadesi daha geniş bir anlam taşıdığı için Mahkeme de konut ifadesini geniş ve esnek yorumlama eğilimindedir¹⁶⁴. Aksi halde, *home* ve *domicile* terimlerinin dar yorumlanması eşitlik ilkesine aykırı düşebilir¹⁶⁵.

AİHM'ye göre konut, kişinin daimi olarak yaşadığı veya yeterli ve devamlı bağının olduğu yerdir¹⁶⁶. Bu kavram yalnızca yasal olarak kullanılan yerle sınırlı değildir, zira konut kavramı, iç hukuktaki sınıflandırmaya bağlı olmayan özerk bir kavramdır. Belirli bir yerin konut olarak kabul edilip edilemeyeceği, fiili koşullara, yani belirli bir yerle yeterli ve sürekli bağların mevcut olup olmadığına bağlıdır¹⁶⁷. Bu kapsamda, maliki olunan veya mülkiyetine sahip olunmadığı halde devamlı veya belirli süreli oturlan evler¹⁶⁸, tatil konutları, ikinci evler¹⁶⁹, karavanlar ve diğer sabit olmayan evler¹⁷⁰, bir kişinin ofisi ile özel konutu veya şahsi işleri ile iş faaliyetleri arasında kesin bir ayrımın olmadığı durumlarda işyerleri¹⁷¹ gibi hususlar yer alır.

d. Haberleşme Hürriyeti

Yazışmalara ve iletişim kurmaya saygı hakkı, AİHS m. 8 uyarınca özel hayat kapsamında yer alır. Bu hakkın bir diğer görünümü haberleşme hürriyetidir. Haberleşmenin kelime anlamı, bir durumu karşılıklı olarak iletme, karşılıklı olarak

2016/10380, p. 83, (kararlarbilgibankası); AYM, Ayşegül Çengel Kömür ve Diğerleri, p. 44; AYM, Mehmet Cengiz ve Rıdvan Cengiz, 20.09.2023, 2019/21704, p. 58, (kararlarbilgibankası).

¹⁶⁴ AİHM, Société Colas Est ve Diğerleri/Fransa, 16.04.2002, 37971/97, pp. 40-42, (hudoc); AİHM, Niemietz/Almanya, p. 30; Tekin, s. 73; Tezcan/ Erdem/ Sancakdar/ Önok, s. 477; Çankaya, s. 117; Akyürek, s. 112.

¹⁶⁵ AİHM, Niemietz/Almanya, p. 29; Çankaya, s. 117.

¹⁶⁶ AİHM, Prokopovich/Rusya, 18.11.2004, 58255/00, p. 36, (hudoc); AİHM, McKay-Kopecka/Polonya, 19.09.2006, 45320/99, s. 9, (hudoc); AİHM, Gillow/Birleşik Krallık, 24.11.1986, 9063/80, p. 46, (hudoc); Aktaş, s. 53; Çankaya, s. 117; Tekin, s. 74.

¹⁶⁷ AİHM, Buckley/Birleşik Krallık, 29.09.1996, 20348/92, pp. 52-54, (hudoc); AİHM, Gillow/Birleşik Krallık, p. 46; AİHM, Wiggins/Birleşik Krallık, 08.02.1978, 7456/76, s. 40, (hudoc); Sevimli, **Müdahale**, s. 14; Aktaş, s. 53; Çankaya, s. 118; Tekin, s. 74; Olcay, s. 226; Akyürek, s. 112.

¹⁶⁸ Çankaya, s. 118; Olcay, s. 226; Akyürek, s. 112; Tekin, s. 74; Türkel, s. 32; AİHM, Menteş ve Diğerleri/Türkiye, 28.11.1997, 58/1996/677/867, p. 73, (hudoc).

¹⁶⁹ AİHM, Demades/Türkiye, 31.07.2003, 16219/90, p. 32, (hudoc); Akyürek, s. 112; Tekin, s. 75; Korkmaz, s. 101; Çankaya, s. 118.

¹⁷⁰ AİHM, Buckley/Birleşik Krallık, p. 51; AİHM, Chapman/Birleşik Krallık, p. 73; Tekin, s. 76; Çankaya, s. 118; Akyürek, s. 112.

¹⁷¹ AİHM, Chappel/Birleşik Krallık, 30.03.1989, 10461/83, p. 51, (hudoc); AİHM, Niemietz/Almanya, p. 31; AYM, Mehmet Cengiz ve Rıdvan Cengiz, p. 58; AYM, Hasan Akboğa, p. 83; AYM, Ayşegül Çengel Kömür ve Diğerleri, p. 44; Aktaş, s. 53; Tezcan/ Erdem/ Sancakdar/ Önok, s. 477; Tekin, s. 74; Akyürek, s. 112; Çankaya, s. 118; Türkel, s. 32; Sevimli, **Müdahale**, s. 14; Çetin, s. 150; Korkmaz, s. 101.

haber alıp verme işi, mektup veya e-posta yazma ve alma faaliyetidir¹⁷². Bu bakımdan haberleşme hürriyeti, kişilerin dilediği kimselerle dilediği biçimde yazışabilmesini, bu yazışmanın engellenmemesini ve gizliliğinin korunmasını ifade eder¹⁷³.

Haberleşme hürriyeti, Anayasa’da “Özel hayatın gizliliği ve korunması” bölümünde düzenlenmiştir. Buna göre, herkesin sahip olduğu bir hürriyet olan haberleşmenin gizliliği esastır (AY m. 22/1). Anayasa’nın 22. maddesi ile Sözleşme’nin 8. maddesinde geçen “yazışma” terimi, hem mektup gibi geleneksel iletişim araçlarıyla yapılan haberleşmeyi hem de telefon, faks ve e-posta gibi yeni teknolojik araçlarla yapılan iletişimi kapsar¹⁷⁴. Özel hayata saygı hakkının bir görünümü olan haberleşme hürriyeti, işyerindeki iletişim bakımından da uygulama alanı bulur¹⁷⁵.

Haberleşme hürriyetinin özel hayat kapsamında yer almasının başlıca nedeni, haberleşme ile kişilere kişiliğini serbestçe geliştirebileceği bir olanağın, özerk ve özel bir alanın sağlanmasıdır¹⁷⁶. Bu alan doğrudan kişinin özel hayatı kapsamında yer alır ve özel hayat kapsamında korunur. Haberleşme hürriyeti kişiye, hiç kimsenin iznine, onayına gerek duymadan ve müdahalesine uğramadan dilediği kişilerle dilediği şekilde haberleşme, yazışma ve iletişim kurma imkânı sağlar¹⁷⁷.

II. ÖZEL HAYATI KORUMAYA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

Özel hayatın bağımsızlık alanı olması, mahrem bir nitelik taşıması ve güvenliğe ihtiyaç duyması onun korunmasını şart kılar. Hakların korunması hukuk düzeni

¹⁷² TDK, Güncel Türkçe Sözlük; “*correspondence*” terimi için Oxford Wordpower Dictionary, s. 173; Cambridge Dictionary; ÖLMEZ Cansu Büşra, “Türk Hukukunda Haberleşme Özgürlüğüne Müdahalenin Ölçüsü”, SÜHFD, C. 23, S. 1, 2015, s. 148; Tosun, s. 325; Çankaya, s. 122; Sevimli, **Müdahale**, s. 14; Yalçinkaya, s. 3; Göktaş, s. 18; Okur, **Gözetleme**, s. 66.

¹⁷³ YOKUŞ SEVÜK Handan, “Haberleşmenin Gizliliğini İhlal Suçu”, DÜHFD, C. 12-13, S. 16-17-18-19, 2008, s. 162; Okur, **Gözetleme**, s. 66; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1181; Tosun, s. 325; Ölmez, s. 150; Tekin, s. 77; Yalçinkaya, s. 9.

¹⁷⁴ AYM, E.Ü., 17.09.2020, 2016/13010, p. 45, (kararlarbilgibankası); Yokuş Sevik, s. 169; Ölmez, s. 149; Tekin, s. 77; Çankaya, s. 122; Yalçinkaya, s. 5; Okur, **Gözetleme**, s. 66; Sevimli, **Müdahale**, s. 14; Yaşar, s. 359; Akyürek, s. 113; Göktaş, s. 18; Korkmaz, s. 101; Türkel, s. 35.

¹⁷⁵ AİHM, Palomo Sanchez ve Diğerleri/İspanya, 12.09.2011, 28955/06, p. 61, (hudoc); AİHM, Bărbulescu/Romanya, pp. 69-81; AYM, E.Ü., pp. 46-47; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1181; Tekin, s. 77; Yaşar, s. 359; Okur, **Gözetleme**, s. 66.

¹⁷⁶ Tezcan/ Erdem/ Sancakdar/ Önok, s. 437; Tekin, s. 77; Yalçinkaya, s. 9; Ölmez, s. 151; Yokuş Sevik, s. 159; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1181; Çankaya, s. 122.

¹⁷⁷ Okur, **Gözetleme**, s. 66; Yokuş Sevik, s. 162; Korkmaz, s. 101; Ölmez, s. 150; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1181; Kama Işık, s. 240; Çankaya, s. 123; Tekin, s. 77.

tarafından sağlanır. Özel hayatın gizliliği ile özel hayata saygı hakkı temel bir insan hakkı olduğundan bu hakkın korunmasını da hukuk düzeni temin eder.

Özel hayatın gizliliği ile özel hayata saygı hakkını korumada en önemli araç hukuk kurallarıdır. Günümüzde bu hak pek çok ülkenin anayasasında yer almaktadır. Örneğin, ABD Anayasası'nın Haklar Bildirgesi (*Bill of Rights*) kısmında yer alan IV. Değişiklik'te (*Fourth Amendment*) kişilerin bedenlerinde, evlerinde, belgelerinde ve eşyalarında makul olmayan arama ve el koymalara karşı güvenlik hakkının ihlal edilemeyeceği¹⁷⁸; Finlandiya Anayasası'nın 10. maddesinde herkesin özel hayatı, onuru ve konutunun kutsallığının garanti altında ve yazışma, telefon ve diğer gizli iletişimlerin gizliliğinin dokunulmaz olduğu¹⁷⁹; Almanya Anayasası'nın 10. maddesinde mektup, posta ve telekomünikasyon gizliliği ve 13. maddesinde konut dokunulmazlığı¹⁸⁰; İsviçre Anayasası'nın 13. maddesinde her bireyin özel ve aile hayatında, konutunda, yazışmalarında ve telekomünikasyonunda gizlilik hakkına ve kişisel verilerinin kötüye kullanımına karşı korunma hakkına sahip olduğu¹⁸¹; Danimarka Anayasası'nın 72. maddesinde herkesin konut masuniyetine sahip olduğu ve posta, telgraf ve telefon iletişiminin gizliliği¹⁸²; Japonya Anayasası'nın 21. maddesinde hiçbir muhabere vasıtasının gizliliği ihlal edilemeyeceği¹⁸³; Brezilya Anayasası'nın 5. maddesinde, mahremiyetin, özel hayatın, onurun ve imajın dokunulmaz olduğu, konutun bireyin dokunulmaz sığınağı olduğu ve mektup, telgraf, veri ve telefon iletişiminin gizliliğinin dokunulmazlığı¹⁸⁴; İspanya Anayasası'nın 18. maddesinde onur hakkı, kişisel ve ailevi mahremiyet hakkı, kendi gibi görünme/kimlik hakkı, konut dokunulmazlığı, haberleşme hürriyeti hakkı¹⁸⁵; Portekiz Cumhuriyeti Anayasası'nın 26. maddesinde herkesin kişisel kimlik, kişiliğini geliştirme, kendi ve ailesinin yaşamının gizliliğini koruma hakkı ve 32/8. maddede ceza kovuşturmalarına ilişkin olarak özel hayata, konuta, haberleşmeye ve telekomünikasyona uygunsuz

¹⁷⁸ Amerika Birleşik Devletleri Anayasası, <https://www.refworld.org/legal/legislation/natlegbod/1787/en/19054>.

¹⁷⁹ Finlandiya Cumhuriyeti Anayasası, <https://www.refworld.org/legal/legislation/natlegbod/1999/en/86918>.

¹⁸⁰ Federal Almanya Cumhuriyeti Anayasası, <https://www.refworld.org/legal/legislation/natlegbod/1949/en/80610>.

¹⁸¹ İsviçre Konfederasyonu Federal Anayasası, <https://www.refworld.org/legal/legislation/natlegbod/1999/en/19508>.

¹⁸² Danimarka Kraliyet Anayasası, <https://www.refworld.org/legal/legislation/natlegbod/1953/en/14600>.

¹⁸³ Japonya Anayasası, <https://www.refworld.org/legal/legislation/natlegbod/1946/en/13876>.

¹⁸⁴ Brezilya Federal Cumhuriyeti Anayasası, <https://www.refworld.org/legal/legislation/natlegbod/1988/en/103855>.

¹⁸⁵ İspanyol Anayasası, <https://www.refworld.org/legal/legislation/natlegbod/1978/es/39342>.

girme yoluyla elde edilen her türlü delilin geçersiz olduğu¹⁸⁶ teminat altına alınmıştır. Bunun yanı sıra, İngiltere’de 1998 tarihli *Human Right Act* ile Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi iç hukukun bir parçası haline getirilmiş, dolayısıyla AİHS m. 8’deki özel ve aile hayatına saygı hakkı İngiliz Hukukunda yer bulmuştur. Fransa’da ise 1958 tarihli Anayasa’da¹⁸⁷ doğrudan özel hayatın gizliliği ve korunması ile ilgili bir düzenlemeye yer verilmemiştir; fakat Anayasa’nın bir parçası sayılan 1789 tarihli İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirisi’nin¹⁸⁸ 2. maddesindeki “*Her siyasal toplumun amacı, insanın doğal ve zamanaşımı ile kaybedilmeyen haklarını korumaktır. Bu haklar; özgürlük, mülkiyet, güvenlik ve baskıya karşı direnmedir.*” hükmünün özel hayata saygı hakkını içerdiği kabul edilmiş¹⁸⁹, böylece özel hayata anayasal bir koruma sağlanmıştır.

Her ülkenin iç hukukunda sağlanan korumanın yanı sıra özel hayatın gizliliği, uluslararası belgelerde de koruma altına alınmıştır. Bu yönüyle özel hayata saygı hakkı, ulusal bir korumanın ötesinde uluslararası alanda da korunmuştur. Uluslararası alanda genel geçerliği olan antlaşmalarda özel hayatın gizliliğine yer verilmiş, bu hakka evrensel bir nitelik katılmış ve önemi ortaya konulmuştur.

A. Özel Hayatı Korumaya İlişkin Uluslararası Düzenlemeler

Uluslararası düzenlemelerin Türk Hukuku açısından önemi, bu düzenlemelerin Anayasa m. 90/5 uyarınca kanun hükmünde olmasıdır. Hatta hiyerarşik olarak temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası antlaşmalar, ki özel hayatın gizliliği hakkını içeren metinler bu kapsamdadır, kanunların da üstündedir. Bu antlaşmalar ile kanunların çakışması halinde uluslararası antlaşma hükümleri esas alınır (AY m. 90/5).

Türk Hukuku açısından önem taşıyan uluslararası belgeler, usulüne uygun şekilde yürürlüğe konulmuş olan uluslararası antlaşma ve belgelerdir. Bu açıdan çalışmamız kapsamında özel hayatı koruma altına alan uluslararası düzenlemelerden Türkiye Cumhuriyeti’nin taraf olduğu çok taraflı antlaşma ve metinler kapsamında Birleşmiş Milletler (BM) sözleşmeleri ile Avrupa Konseyi Sözleşmelerine değinilecektir.

¹⁸⁶ Portekiz Cumhuriyeti Anayasası, <https://www.refworld.org/legal/legislation/natlegbod/1976/en/74803>.

¹⁸⁷ Fransız Cumhuriyeti Anayasası, <https://www.refworld.org/legal/legislation/natlegbod/1958/en/20899>.

¹⁸⁸ Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirisi, <https://www.refworld.org/legal/legislation/natlegbod/1789/en/12235>.

¹⁸⁹ Türkel, s. 54; Akyürek, s. 141.

1. Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri

a. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

İkinci Dünya Savaşı'nın uygarlık ve insanlık üzerinde bıraktığı yıkıcı etki, insan haklarına duyulan ilgiyi artırmıştır¹⁹⁰. Bu savaşla devletlere ve onların otoritelerine bir sınır çizilmediğinde ortaya çıkabilecek felaketlere şahit olan insanlık, insan haklarının öneminin ve korunması zorunluluğunun farkına varmıştır. İnsan haklarının yeteri kadar hayata geçirilememesi halinde yeryüzünün uygarlığın sonunu getirebilecek savaflara sahne olacak olması endişesi, devletleri temel insan hakları ve hürriyetlerinin güvence altına alınması konusunda birleştirmiştir¹⁹¹. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (Bildirisi veya Bildirgesi) (*Universal Declaration of Human Rights – UDHR*) böyle bir dönemin ürünüdür.

Dünyanın her bölgesinden, farklı hukuki ve kültürel geçmişe sahip temsilciler katılımıyla Birleşmiş Milletler (*United Nations*) tarafından hazırlanan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (İHEB)¹⁹², 10 Aralık 1948 tarihinde Paris'te Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından tüm halklar ve tüm uluslar için ortak bir başarı

¹⁹⁰ MANAV A. Eda, *İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları*, 1. B., Turhan Kitabevi, Ankara, 2009, (Manav, Fesih), s. 16; DIGGELMANN Oliver/ CLEIS Maria Nicole, “How the Right to Privacy Became a Human Right”, *Human Rights Law Review*, Y. 2014, S. 14, s. 442; BİRİNCİ Gökem, *İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin Kısa Tarihi I: Milletler Cemiyetinden Birleşmiş Milletler'e*, NHBVÜSBED, C. 7, S. 2, 2017, s. 52; Tezcan/ Erdem/ Sancakdar/ Önok, s. 33; HEKİMLER Alpay, *İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin Kabul Edilişinin 60. Yıldönümünde Taşıdığı Anlam ve Önemi*, NKÜSBM, C. 2009, S. 1, s. 5; ÇALIK Tacettin, *Birleşmiş Milletler Organlarının İnsan Hakları ile İlişkisi*, İnÜHFD, C. 6, S. 4, 2015, (Çalık, BM Organları), s. 1093; ŞEN Murat, “Hukuk Devleti İlkesi Bağlamında Sosyal Güvenlik Hakkı”, MÜHFD, C. 3, S. 2, 2014, (Şen, Sosyal Güvenlik), s. 190; Kama Işık, s. 218; Öztürk, s. 13; Aktaş, s. 76; Korkmaz, s. 99; Çankaya, s. 45; Tekin, s. 23.

¹⁹¹ ÇALIK Tacettin, *Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Sözleşmeleri Kapsamında İnsan Haklarının Korunması*, SÜHFD, C. 24, S. 1, 2016, (Çalık, BM Sözleşmeleri), s. 70; Çankaya, s. 45; Diggelmann/ Cleis, s. 443; Tezcan/ Erdem/ Sancakdar/ Önok, s. 33; Türkel, s. 15; Kama Işık, s. 218; Birinci s. 69; Öztürk, s. 13; Hekimler, s. 5; Çalık, **BM Organları**, s. 1093; Aktaş, s. 76; Tekin, s. 23.

¹⁹² BKK, 06.04.1949, S. 9119, (RG., 27.05.1949, S. 7217), <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/7217.pdf>.

standardı olarak ilan edilmiştir¹⁹³. Beyanname'ye BM üyesi 48 devlet olumlu oy vermiş, 8 üye¹⁹⁴ ise çekimser oy kullanmış, hiçbir üye karşı oy vermemiştir¹⁹⁵.

İHEB, teknik anlamda bir karardır. BM Genel Kurulunca kabul edilmiş olan bu kararın bağlayıcı bir etkisi veya ihlali halinde caydırıcı bir yaptırımı yoktur¹⁹⁶. Ancak Beyanname, insan haklarının tanınması, hayata geçirilmesi ve korunması bakımından uluslararası hukukta öncü olmuştur¹⁹⁷. AIHS'nin giriş bölümünde İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'ne atıf yapılmış olması da bunu kanıtlar niteliktedir.

İnsan hakları açısından bir dönüm noktası olan Beyanname, hem kişisel (medeni) ve siyasal hakları hem de ekonomik, sosyal ve kültürel hakları içerir¹⁹⁸. Kişisel haklardan olan özel hayata ilişkin koruma ise Beyanname'nin 12. maddesiyle sağlanmıştır. Buna göre, hiç kimsenin özel yaşamına, ailesine, evine ve yazışmasına keyfi olarak karışılmaz, onuruna ve adına saldırılamaz. Herkesin, bu gibi müdahale ya da saldırılara karşı kanun tarafından korunma hakkı vardır (İHEB m. 12). Bunun yanı sıra, Beyanname'de yer alan haklardan herkesin ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka türden kanaat, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğuş veya başka türden statü gibi herhangi bir ayırım gözetilmeksizin eşit yararlanacağı düzenlenerek (m. 2) özel hayatın kapsamında yer alan hususlar dolayısıyla kişilerin ayrımcılığa uğraması da engellenmiştir.

Görüldüğü üzere, İHEB'de özel hayat kapsamına kişinin özel hayatının yanı sıra, aile hayatı, evi, yazışmaları ve şeref ve itibarı ile adı da dahil edilmiştir. Özel hayat,

¹⁹³ EYRENCİ Öner/ TAŞKENT Savaş/ ULUCAN Devrim, Bireysel İş Hukuku, 7. B., Beta, İstanbul, 2016, s. 8; AYBAY Rona, Açıklamalı İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, 1. B., TBB Yayınları, Ankara, 2006; ATAĞ Songül, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Sözleşmelerinde Öngörülen Denetim Yöntemleri, ESOSDER, C. 5, S. 16, 2006, s. 87; T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), Avrupa Sosyal Şartı, Ed. Fazıl Aydın, Yayın No. 06, Ankara, 2014, s. 17; Türkel, s. 15; Hekimler, s. 6; Çalık, **BM Sözleşmeleri**, s. 77; Şen, **Sosyal Güvenlik**, s. 191; Sevimli, **Müdahale**, s. 41; Çankaya, s. 46; Manav, **Fesih**, s. 18; Kama Işık, s. 218; Diggelmann/ Cleis, s. 443; Tosun, s. 32; Öztürk, s. 13; Akça, s. 119.

¹⁹⁴ Beyaz Rusya, Ukrayna, Polonya, Çekoslovakya, Yugoslavya, Sovyetler Birliği, Güney Afrika Birliği ve Suudi Arabistan çeşitli nedenlerle Beyanname'ye çekince koymuştur (detaylı bilgi için bkz. Aybay, s. 5-6; Çalık, **BM Sözleşmeleri**, s. 77).

¹⁹⁵ Çalık, **BM Sözleşmeleri**, s. 77; Aybay, s. 5.

¹⁹⁶ SAĞLAM Fazıl, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde Tüm Hak ve Özgürlüklere Yönelik Kurallar Üzerine Bir Deneme, MÜHFHAD, C. 25, S. 2, 2019, s. 1238; Birinci, s. 50; Çalık, **BM Sözleşmeleri**, s. 79; Sevimli, **Müdahale**, s. 41; Aybay, s. 6; Kama Işık, s. 218; Çankaya, s. 48; Hekimler, s. 16; Atak, s. 87; Tosun, s. 32; ÇSGB, s. 17; Diggelmann/ Cleis, s. 444; Tekin, s. 26; Akça, s. 120; Türkel, s. 15; Aktaş, s. 77.

¹⁹⁷ Banisar/ Davies, s. 8; Donnelly, s. 34; Diggelmann/ Cleis, s. 444; Hekimler, s. 17; Akça, s. 120; ÇSGB, s. 17; Çalık, **BM Sözleşmeleri**, s. 78; Tekin, s. 26; Tosun, s. 32; Sevimli, **Müdahale**, s. 42; Atak, s. 87; Sağlam, s. 1239; Türkel, s. 15; Aktaş, s. 77; Çankaya, s. 46; Çalık, **BM Organları**, s. 1112; Öztürk, s. 14.

¹⁹⁸ Sağlam, s. 1238; Aybay, s. 10; Hekimler, s. 14; ÇSGB, s. 17; Çankaya, s. 48.

aile hayatı, konut dokunulmazlığı, haberleşme hürriyeti, şeref ve ad ile bir bütün olarak korunmuştur.

b. Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin içerdiği haklara ilişkin ihlal halinde herhangi bir yaptırım öngörmemiş olması, denetim organından yoksun bulunması ve niteliği gereği bağlayıcı olmaması gibi nedenlerle bağlayıcılığı olan ve denetim organı bulunan sözleşmelerin kabul edilmesi gerekmiştir¹⁹⁹. Bu bağlamda İHEB'de yer alan ve korunan haklar, medeni ve siyasi haklar ile ekonomik, sosyal ve kültüre haklar olarak ayrılarak bu haklara ilişkin korumanın sağlandığı ve yaptırımın öngörüldüğü ayrı sözleşmeler kabul edilmiştir.

Beyanname'de yer alan medeni ve siyasi hakların daha kapsamlı şekilde düzenlendiği sözleşme, Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi (MSHS)'dir (*International Covenant on Civil and Political Rights – ICCPR*). Sözleşme, BM Genel Kurulu tarafından 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilerek 23 Mart 1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme'nin Türkiye bakımından hüküm doğurması ise 23 Aralık 2003 tarihinden itibaren gerçekleşmiştir²⁰⁰.

MSHS'nin 28. maddesinde bir BM İnsan Hakları Konseyi'ne bağlı İnsan Hakları Komitesi kurulacağı öngörülmüştür. İnsan Hakları Komitesi, Sözleşme'nin denetim organıdır²⁰¹. Komite, 1976 yılında kurulmuş ve 1977 yılında çalışmalarına başlamıştır. Böylelikle Sözleşme bir denetim organına kavuşmuştur. Sözleşme'ye taraf devletler, taraf oldukları ilk bir yıl içinde, daha sonra ise Komite'nin talep ettiği zamanlarda rapor sunmakla yükümlüdür (MSHS m. 40/1). İnsan Hakları Komitesi, taraf devletlerin kendisine sundukları raporları inceler ve değerlendirir. Ayrıca Türkiye'nin de taraf olduğu Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmeye Ek İhtiyari

¹⁹⁹ AHMETOĞLU Ahmet Bayram, “Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komitesi”, İnsan Hakları Dergisi, S. 3, 2019, s. 54; Diggelmann/ Cleis, s. 449; Kama Işık, s. 226; ÇSGB, s. 17; Çalık, **BM Sözleşmeleri**, s. 82; Aktaş, s. 79; Atak, s. 87; Çankaya, s. 49; Tekin, s. 29; Sevimli, **Müdahale**, s. 42; Türkel, s. 17.

²⁰⁰ Türkiye Cumhuriyeti, Sözleşme'yi 15.08.2000 tarihinde imzalamıştır. Sözleşme'nin onaylanmasını uygun bulan Kanun'un (04.06.2003, S. 4868) Resmi Gazete'de (RG., 18.06.2003, S. 25142) yayımlanmasının ardından Bakanlar Kurulu'nun kararıyla (07.07.2003, S. 2003/5851) Sözleşme'nin onaylanması kararlaştırılmış ve Sözleşme'nin resmi Türkçe çevirisi yayımlanmıştır (RG., 21.07.2003, S. 25175). Türkiye'nin onay belgelerini 15.09.2003 tarihinde BM Genel Sekreterliği'ne tevdi etmesi üzerine Sözleşme Türkiye bakımından 23.12.2003 tarihinden itibaren hüküm doğurmaya başlamıştır (MSHS m. 49).

²⁰¹ Çalık, **BM Organları**, s. 1114; Tezcan/ Erdem/ Sancakdar/ Önok, s. 1009; Aktaş, s. 79; Donnelly, s. 218; Sevimli, **Müdahale**, s. 43; Çalık, **BM Sözleşmeleri**, s. 81; Çankaya, s. 50; Türkel, s. 17; Atak, s. 88; Tekin, s. 30; Tosun, s. 33; Ahmetoğlu, s. 54.

Protokol²⁰² ile İnsan Hakları Komitesi'ne bireysel ve devletlerarası başvuru usulü tanınmıştır²⁰³. Dolayısıyla MSHS kapsamında korunan haklar için bir yaptırım mekanizması vardır.

Sözleşme'de özel hayata yönelik pek çok hüküm vardır ve özel hayat pek çok yönüyle Sözleşme tarafından korunmaktadır. MSHS'de herkesin yerleşim yeri seçme hakkı olduğu (m. 12), hiç kimsenin özel ve aile yaşamına, konutuna veya haberleşmesine keyfi veya hukuka aykırı olarak müdahale edilemeyeceği, onuruna veya itibarına hukuka aykırı saldırılamayacağı, herkesin bu tür saldırı ve müdahalelere karşı hukuk tarafından korunma hakkına sahip olduğu (m. 17), herkesin düşünce, vicdan ve din hürriyeti (m. 18) ile ifade hürriyetinin (m. 19), toplanma hürriyeti (m. 21) ile örgütlenme hürriyetinin (m. 22) bulunduğu, ailenin toplum ve devlet tarafından korunma hakkına sahip olduğu (m. 23) düzenlenmek suretiyle özel yaşam koruma altına alınmıştır.

c. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi

İHEB'de düzenlenen ekonomik, sosyal ve kültürel haklara daha geniş şekilde yer veren ve bir denetim mekanizması öngören diğer bir sözleşme de Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi (ESKHS)'dir (*International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights – ICESCR*)²⁰⁴. Sözleşme, BM Genel Kurulu tarafından 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilerek 3 Ocak 1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme'nin Türkiye bakımından hüküm doğurması ise 23 Aralık 2003 tarihinden itibaren gerçekleşmiştir²⁰⁵.

Sözleşme'de denetim organı öngörülmemiştir²⁰⁶. Sözleşme'ye taraf devletler, Sözleşme'de tanınmış haklar konusunda aldıkları tedbirler ve kaydedilen gelişmeler hakkında rapor vermekle yükümlü tutulmuş ve bu raporları inceleme görevi BM Ekonomik ve Sosyal Konseyi'ne verilmiştir (m. 16). Ancak 1985 yılında ESKHS'nin uygulanmasını denetlemek amacıyla Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi

²⁰² RG., 05.08.2006, S. 26250, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/08/20060805-1.htm>.

²⁰³ Tezcan/ Erdem/ Sancakdar/ Önok, s. 1010; Çalık, **BM Sözleşmeleri**, s. 88; Ahmetoğlu, s. 55; Türköl, s. 17; Atak, s. 94; Çankaya, s. 50; Aktaş, s. 79.

²⁰⁴ RG., 11.08.2003, S. 25196, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/08/20030811.htm#4>.

²⁰⁵ Türkiye Cumhuriyeti, Sözleşme'yi 15.08.2000 tarihinde imzalamıştır. Sözleşme'nin onaylanmasını uygun bulan Kanun'un (04.06.2003, S. 4868) yayımlanmasının (RG., 18.06.2003, S. 25142) ardından Bakanlar Kurulu'nun kararıyla (10.08.2003, S. 2003/5923) Sözleşme'nin onaylanması kararlaştırılmış ve Sözleşme'nin resmi Türkçe çevirisi yayımlanmıştır (RG., 11.08.2003, S. 25196). Türkiye'nin onay belgelerini 23.09.2003 tarihinde BM Genel Sekreterliği'ne tevdi etmesi üzerine Sözleşme Türkiye bakımından 23.12.2003 tarihinden itibaren hüküm doğurmaya başlamıştır (MSHS m. 27).

²⁰⁶ Çalık, **BM Sözleşmeleri**, s. 96; Atak, s. 88.

kurulması kararlaştırılmıştır²⁰⁷. Komite'nin bireysel başvuruları kabul etme ve inceleme yetkisi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmeye Ek İhtiyari Protokol'ün onaylanması ile gerçekleşir. Ancak Türkiye Cumhuriyeti, İhtiyari Protokol'ü onaylamamıştır, bu nedenle Türkiye açısından Komite'ye bireysel ve devletlerarası başvurularda bulunmak ve soruşturma usulünü işletmek mümkün değildir.

Özel yaşamın iş yaşamını da kapsadığı göz önüne alındığında ESKHS, iş yaşamı bağlamında özel yaşamı koruma altına alır. Bu kapsamda herkese, serbestçe seçilen bir işte çalışma hakkı (m. 6), adil ve eşit ücret, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, makul çalışma saatleri, dinlenme ve boş zaman hakkı (m. 7), sendikal örgütler kurma ya da bunlara katılma hakkı (m. 8), ailenin korunması hakkı (m. 10), yeterli bir yaşam düzeyine sahip olma ve yaşam koşullarını sürekli geliştirme hakkı (m. 11), fiziksel ve zihinsel sağlık hakkı (m. 12) tanınmak suretiyle özel hayat koruma altına alınmıştır. Ayrıca bu hakların ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka fikir, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum ya da başka bir statü bakımından herhangi bir ayırım gözetilmeksizin uygulanacağı belirtilerek kişilerin özel hayatları kapsamında ayrımcılığa uğramama hakkı güvence altına alınmıştır (m. 2/2).

d. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri

BM'nin çalışma yaşamındaki uzman kuruluşu olan Uluslararası Çalışma Örgütü (*International Labour Organization* – ILO), çalışma koşullarının küresel ölçekte iyileştirilmesini ve geliştirilmesini amaçlayan uluslararası bir kuruluştur²⁰⁸. ILO'nun misyonu, sosyal adaleti, insan ve emek haklarını evrensel ve kalıcı hale getirmektir. Bu bağlamda hükümetleri, işverenleri ve işçileri bir araya getirerek çalışma standartları oluşturur, politikalar ve programlar geliştirir ve işçiler ile işverenler

²⁰⁷ Atak, s. 88; Çalık, **BM Organları**, s. 1110; Çalık, **BM Sözleşmeleri**, s. 97.

²⁰⁸ AKYİĞİT Ercan, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu **Şerhi**, C. 1, Güncellenmiş 3. B., Seçkin, Ankara, 2008, (Akyiğit, **Şerh**), s. 55; AS İzzettin/ ÖNAL Abdullah, “Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Denetim Faaliyeti Bağlamında Türkiye'ye İlişkin Raporlarının Değerlendirilmesi”, *Journal of Social Policy Conferences*, S. 81, s. 288; AVKAN Süleyman, “Uluslararası Çalışma Örgütü ve Türkiye”, *Eskişehir Barosu Dergisi*, S. 2, 2013, s. 4; NURDOĞAN Ali Kemal, “Uluslararası Çalışma Örgütünün (UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri”, *BEÜAİD*, C. 3, S. 4, 2018, s. 78; NARMANLIOĞLU Ünal, *İş hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, Gözden Geçirilmiş 4. B., Beta, İstanbul, 2012, s. 43; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 37; Süzek/ Başterzi, s. 93; ŞEN Murat, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Dayanakları”, *MÜHFD*, C. 4, S. 1, 2015, (Şen, *İş Sağlığı*), s. 130; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 84; Çankaya, s. 57; ÇSGB, s. 18; Manav, **Fesih**, s. 18.

arasında kurulan iş ilişkisini iki yönlü olacak şekilde iyileştirir. Bu yönüyle hükümet, işveren ve işçi temsilcilerinin yer aldığı üç taraflı tek BM kuruluşudur²⁰⁹.

ILO'nun politikaları, hükümet, işçi ve işveren delegelerinin bir araya geldiği Uluslararası Çalışma Konferansı'nda (*International Labour Conference*) belirlenir²¹⁰. Yılda bir kere haziran ayında İsviçre'nin Cenevre kentinde toplanan Konferans'ın en önemli fonksiyonu, üçlü yapı (işçi-işveren-hükümet) tarafından uluslararası standartları belirleyen Sözleşme (*Convention*) ve Tavsiye Kararları (*Recommendation*) kabul edilmesidir. Üye ülkeler, bu Sözleşme ve Tavsiye Kararlarına uymakla yükümlüdür. Bu yükümlülük, 1932 yılından beri ILO üyesi olan ülkemiz için de geçerlidir.

Sözleşme ve Tavsiye Kararlarına uyulup uyulmadığı Uluslararası Çalışma Konferansı'na bağlı Uzmanlar Komitesi²¹¹ tarafından denetlenir²¹². Bu denetim, genel bir denetimdir ve raporlar yoluyla gerçekleştirilir (ILO Anayasası m. 19/5). Her üye ülke düzenli olarak, onayladığı ILO Sözleşmelerinin uygulanması için aldığı önlemleri içeren raporlar sunmak zorundadır (m. 22). Uzmanlar Komitesi, bu raporları inceler ve kapsamlı bir rapor haline getirerek Uluslararası Çalışma Konferansı'nda sunar (m. 23). Konferans'ta üçlü yapının delegelerinden oluşan Standartların Uygulanması (Aplikasyon) Komitesi tarafından bu raporlar incelenir ve gerekli görüldüğü takdirde ülkeler Komite'de savunma yapmaya davet edilir. Bu savunmalara ilişkin Komite kararı Konferans raporunda yayınlanır. Ciddi aykırılıkların tespit edilmesi halinde ilgili ülkelerdeki duruma “özel paragraf” içinde dikkat çekilir. Bu genel denetimin yanı sıra, şikâyeteye bağlı denetim de söz konusu olabilir²¹³. Şikâyeteye bağlı denetim, üye ülkelerden herhangi birinin, onayladığı bir Sözleşme'yi uygulamadığına dair işçi veya işveren örgütü ya da diğer bir üye ülke tarafından Uluslararası Çalışma Bürosu'na

²⁰⁹ Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 87; ÇSGB, s. 18; Nurdoğan, s. 81; Avkan, s. 4; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 38; Tosun, s. 36; As/ Önal, s. 293; Süzek/ Başterzi, s. 94; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 9; Narmanlioğlu, s. 43.

²¹⁰ Akyiğit, Şerh, s. 55; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 38; Narmanlioğlu, s. 43; Süzek/ Başterzi, s. 94; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 86; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 10; Çankaya, s. 63; Avkan, s. 4; As/ Önal, s. 293; ÇSGB, s. 18; Nurdoğan, s. 84.

²¹¹ Uzmanlar Komitesi, ILO üye devletlerinin Sözleşmeler, Protokoller ve Tavsiye Kararlarını uygulayışını incelemekle görevli, ulusal ve uluslararası yirmi üst düzeyli uzmandan oluşan bağımsız bir organdır (Avkan, s. 5; Süzek/ Başterzi, s. 101; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 39; Nurdoğan, s. 84).

²¹² Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 90; Nurdoğan, s. 84; As/ Önal, s. 293; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 39; Avkan, s. 5; Çankaya, s. 59; Süzek/ Başterzi, s. 101.

²¹³ As/ Önal, s. 294; Çankaya, s. 64; Avkan, s. 6; Nurdoğan, s. 84; Süzek/ Başterzi, s. 101; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 39; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 90; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 10; Narmanlioğlu, s. 43.

yapılan şikâyet ile başlar (m. 24-29). Şikâyet, ilgili olduğu Sözleşmeye göre Sendikal Özgürlükler Komitesi'nde incelenir.

Özel hayatın gizliliği veya özel hayata saygı hakkına ilişkin doğrudan bir ILO Sözleşmesi bulunmamaktadır. Bunun yerine, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nde olduğu gibi, özel hayat, kapsadığı çeşitli unsurlarla korumaya alınmıştır. Örneğin, 29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (1930)²¹⁴ ile 105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Sözleşmesi'nde (1957)²¹⁵ zorla ve zorunlu çalıştırmanın her biçimine son verilerek kişinin özel yaşamı kapsamında kendi geleceğini tayin etme hakkı korunmuştur. 2 No'lu İşsizlik Sözleşmesi'nde²¹⁶ işsizliğe yönelik önlemler alınacağı kararlaştırılarak kişiye yaşamını idame ettirme, maddi olarak geliştirme güvencesi sunulmuştur. Örgütlenme özgürlüğü, 87 No'lu Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi (1948)²¹⁷ ve 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi (1949)²¹⁸ ile teminat altına alınmıştır. 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi²¹⁹ ile ücretlerde cinsiyet temelli ayrımcılık yapılması, 158 No'lu Hizmet İlişikisine Son Verilmesi Sözleşmesi²²⁰ ile iş sözleşmesinin ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken gibi nedenlerle feshedilmesi ve 111 No'lu Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi (1958)²²¹ ile iş verme, eğitim ve çalışma koşullarının düzenlenmesinde özel hayat kapsamında kalan ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal kimlik ve sosyal köken temelinde ayrımcılık yapılması önlenmiş, böylece özel hayat değişik yönleri ile koruma altına alınmıştır.

²¹⁴ Kanun No. 4333, 23.01.1998 (RG., 27.01.1998, S. 23243) ve BKK S. 98-11225, 25.05.1998 (RG., 23.06.1998, S. 23381, <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/23381.pdf>).

²¹⁵ Kanun No. 162, 14. 12. 1960 (RG., 21. 12. 1960, S. 10686), <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/10686.pdf>.

²¹⁶ Kanun No. 5543, 16 .02 .1950, (RG., 18.02.1950, S. 7436), <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/7436.pdf>.

²¹⁷ Kanun No. 3847, 25. 11. 1992 (RG., 22. 12. 1992, S. 21432 (Mükerrer)) ve BKK S. 93-3967, 08. 01. 1993 (RG., 25. 02. 1993, S. 21507) <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/21507.pdf>.

²¹⁸ Kanun No. 5834, 08. 08. 1951, (RG., 14. 08. 1951, S. 7884), <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/7884.pdf>.

²¹⁹ Kanun No. 810, 13. 12. 1966 (RG., 22. 12. 1966, S. 12484) ve BKK S. 6-8036, 14. 04. 1967 (RG., 13. 06. 1967, S. 12620), <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12620.pdf>.

²²⁰ Kanun No. 3999, 09. 06. 1994 (RG., 18. 06. 1994, S. 21964) ve BKK S. 94-5971, 10. 08. 1994 (RG., 12. 10. 1994, S. 22079), <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22079.pdf>.

²²¹ Kanun No. 811, 13. 12. 1966 (RG., 22. 12. 1966, S. 12484) ve BKK S. 6-8730, 02. 09. 1967 (RG., 21. 09. 1967, S. 12705), <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12705.pdf>.

2. Avrupa Konseyi Sözleşmeleri

İkinci Dünya Savaşı'nın ardından önem kazanmaya başlayan hukukun üstünlüğü ve insan hakları fikrini hayata geçirme kapsamında kurulan örgütlerden biri Avrupa Konseyi'dir. Avrupa Konseyi, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra 1949 yılında Avrupa Konseyi Statüsü²²² ile kurulan bölgesel bir örgüttür²²³. Avrupa Konseyi'nin amacı, üyeleri arasında, ortak mirasları olan ülkü ve ilkeleri korumak ve yaymak ve siyasi, ekonomik ilerlemelerini sağlamak amacıyla daha sıkı bir birlik yaratmaktır (m. 1/a) ve bu amacın gerçekleştirilmesi için tüm üyeler, hukukun üstünlüğünü ve kendi yetkisi altında bulunan herkesin insan haklarından ve temel özgürlükten yararlanmasını sağlama yükümlülüğünü kabul eder (m. 3). Türkiye Cumhuriyeti, 46 üyesi bulunan Avrupa Konseyi'nin kurucu üyelerinden olsa da onay belgeleri 13 Nisan 1950 tarihinde Avrupa Konseyi Genel Sekreterliği'ne tevdi edildiği için bu tarihte Avrupa Konseyi üyesi olmuştur.

Avrupa Konseyi, amacını hayata geçirmek amacıyla çeşitli şartlar, sözleşmeler ve protokoller kabul etmiştir. Bu sözleşmelerden özel hayatı koruyucu düzenlemeler içeren belgeler Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ve Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi'dir.

a. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (*European Convention of Human Rights*)²²⁴, Avrupa Konseyi üyesi devletlerin tamamı tarafından 4 Kasım 1950 tarihinde imzalanmış ve 3 Eylül 1953 tarihinde yürürlüğe girmiştir²²⁵. Türkiye Cumhuriyeti açısından Sözleşme'nin yürürlüğe giriş tarihi, 18 Mayıs 1954'tür.

AİHS'nin ana metninin yanı sıra değişik tarihlerde kabul edilmiş 16 Ek Protokolü vardır. Ana metin, 11., 14. ve 15. Protokoller ile değiştirilerek son halini almıştır. Türkiye açısından ana metnin yanı sıra, Ek Protokol 1, 4, 6, 7, 12, 13 ve 16

²²² Kanun No. 5456, 12.12.1949, (RG., 17.12.1949, S. 7382), <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/7382.pdf>.

²²³ Tezcan/ Erdem/ Sancakdar/ Önok, s. 60; Donnelly, s. 225; ÇSGB, s. 20; Türkel, s. 19; Öztürk, s. 17; Çankaya, s. 52; Manav, **Fesih**, s. 20; Tekin, s. 27; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 97; Şen, **Sosyal Güvenlik**, s. 193.

²²⁴ Kanun No. 6366, 10.03.1954, (RG., 19.03.1954, S. 8662), <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/8662.pdf>.

²²⁵ Akça, s. 120; Donnelly, s. 226; Gözler, s. 130; Öztürk, s. 18; Çankaya, s. 52; Tezcan/ Erdem/ Sancakdar/ Önok, s. 956; Şen, **Sosyal Güvenlik**, s. 193; Tosun, s. 33; Süzek/ Başterzi, s. 103; Sevimli, **Müdahale**, s. 44; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 97; Türkel, s. 19.

da yürürlüktedir. Ana Sözleşme ve Ek Protokoller ile İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde güvence altına alınan medeni ve siyasi haklar koruma altına alınmıştır²²⁶.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin yargı organı Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'dir²²⁷. Sözleşme hükümlerinin ihlali iddiasıyla AİHM'ye devletlerarası (m. 33) veya bireysel (m. 34) başvuru yapılabilir. Başvuru yapılmadığı takdirde Mahkeme resen harekete geçemez. AİHM'nin yargı denetimi ikincillik ilkesine dayanır; önsözde belirtildiği üzere, bu ilke uyarınca Mahkeme, sadece devletlerin mağduriyeti önlemek ve gidermek için gerekli olan tedbirleri almamaları durumunda devreye girer. Mahkeme'nin kararları taraf devletler bakımından bağlayıcıdır (m. 46/1). Kararlara uyulup uyulmadığı Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi tarafından denetlenir (m. 46/2).

Özel hayatın korunmasına yönelik olarak Sözleşme'nin 8. maddesinde, herkesin özel ve aile hayatına, konutuna ve yazışmasına saygı gösterilmesi hakkına sahip olduğu güvence altına alınmış, bu hakka müdahalenin ancak demokratik bir toplumda ulusal güvenlik, kamu güvenliği, ülkenin ekonomik refahı, düzenin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli bir tedbir olması durumunda ve yalnızca kanunla söz konusu olabileceği düzenlenmiştir. Dolayısıyla özel hayata saygı hakkına müdahale istisnadır, esas olan bu hakkın korunmasıdır.

b. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ile insan hak ve özgürlüklerine sağlanan güvenceyi destekleyen Avrupa Sosyal Şartı, 18 Ekim 1961 tarihinde imzaya açılmış ve 26 Şubat 1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye Cumhuriyeti açısından yürürlüğe giriş tarihi ise, 24 Aralık 1989'dur²²⁸.

²²⁶ ÇİÇEKLİ Bülent, Avrupa Sosyal Şartı-Temel Rehber, 1. B., Seçkin, Ankara, 2001, s. 3; ERDOĞAN Gülnur, "Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı", TBB Dergisi, S. 77, 2008, (Erdoğan, Sosyal Şart), s. 123; Birtane, s. 59; Arslan Öncü, s. 263; Öztürk, s. 17; Aktaş, s. 80; Diggelmann/ Cleis, s. 452; Manav, **Fesih**, s. 20; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 97; Şen, **Sosyal Güvenlik**, s. 194; Çankaya, s. 52; Yazıcı, s. 103.

²²⁷ Donnelly, s. 226; Tekin, s. 28; Tezcan/ Erdem/ Sancakdar/ Önok, s. 956; Akça, s. 120; Öztürk, s. 18; Sevimli, **Müdahale**, s. 45; Gözler, s. 130; Çankaya, s. 54; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 97; Türkel, s. 20; Aktaş, s. 80.

²²⁸ Kanun No. 3581, 16.06.1989 (RG., 04.07.1989, S. 20215) ve BKK S. 89/14434, 07.08.1989 (RG., 14.10.1989, S. 20312, <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/20312.pdf>).

Avrupa Sosyal Şartı'nın denetim organı Avrupa Sosyal Haklar Komitesi (Uzmanlar Komitesi)'dir²²⁹. Avrupa Sosyal Şartı'na taraf olan devletler, iki yılda bir Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'ne raporlar sunmakla yükümlüdür (m. 25). Komite, bu raporları taraf devletlerin Şart'a uygun davranıp davranmadıklarına göre inceler ve olumlu ya da olumsuz bir sonuca varır. Bu sonuçlar aleni bir biçimde yayınlanır. Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'ne toplu şikâyetle ilişkin bir denetim usulü de getirilmiştir; ancak Türkiye Cumhuriyeti, bu usulün getirildiği Avrupa Sosyal Şartına Ek Toplu Şikâyet Sistemi Öngören Protokol'e taraf olmadığından bu usul Türkiye açısından geçerli değildir²³⁰.

Avrupa Sosyal Şartı, sosyal ve ekonomik hakları koruma altına almıştır²³¹. Bu nedenle, özel hayatın Avrupa Sosyal Şartına yansımaları daha çok çalışma hayatı yönüyle olmuştur. Şart ile çalışma hayatına yönelik pek çok düzenleme getirilmiştir. Örneğin, özgürce çalışma hakkı (m. 1), adil çalışma koşulları (m. 2), güvenli ve sağlıklı ortamda çalışma hakkı (m. 3), adil ücret (m. 4), örgütlenme hakkı (m. 5), sağlığın korunması hakkı (m. 11), ailenin sosyal ve ekonomik korunma hakkı (m. 16) gibi haklar Şart tarafından koruma altına alınmıştır. İş hayatına ilişkin önemli ilkeler getiren bu Şart, iş hayatı açısından özel hayata ilişkin güvence sunmaktadır²³².

c. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Sosyal Şartı'nda yer alan hakları geliştirmek ve birtakım yeni hakları güvence altına almak amacıyla 3 Mayıs 1996 tarihinde imzaya açılmış ve 1 Temmuz 1999 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Şart'ın Türkiye bakımından yürürlüğe girişi 1 Ağustos 2007 tarihidir²³³. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Sosyal Şartı'nı ortadan kaldırmamış, aksine Şarta yeni haklar ekleyerek onu geliştirmeyi amaçlamıştır²³⁴.

²²⁹ Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 99; Çiçekli, s. 38-39; Erdoğan, **Sosyal Şart**, s. 134; ÇSGB, s. 39.

²³⁰ Çiçekli, s. 65; ÇSGB, ss. 41-42; Erdoğan, **Sosyal Şart**, s. 136.

²³¹ Tosun, s. 35; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 98; Çiçekli, s. 3; ÇSGB, s. 25; Erdoğan, **Sosyal Şart**, s. 123; Manav, **Fesih**, s. 21.

²³² Erdoğan, **Sosyal Şart**, s. 132; ÇSGB, ss. 29-30; Tosun, s. 35; Çiçekli, s. 19.

²³³ Türkiye, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı 06.10.2004 tarihinde imzalamıştır. (Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartının Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun'un (27.09.2006, No. 5547 – RG., 03.10.2006, S. 26308) ardından Şartın onaylanmasını kararlaştıran BKK (22.03.2007 ve S. 2007/11907) ile Şart'ın resmi Türkçe çevirisi, Resmi Gazete'de (09.04.2007, S. 26488, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm>) yayımlanmıştır.

²³⁴ Savaş, **Taciz**, s. 60; Tosun, s. 36; Çiçekli, s. 115; Süzek/ Başterzi, s. 103; ÇSGB, s. 26; Erdoğan, **Sosyal Şart**, s. 126.

Bu Şart'ta yer alan hukuksal yükümlülüklerle uygunluk, Avrupa Sosyal Şartı ile aynı denetime tabidir (madde C). Bunun yanı sıra, Avrupa Sosyal Şartına Ek Toplu Şikâyet Sistemi Öngören Protokol ile getirilen toplu şikâyet sistemi, bu Şarttan kaynaklanan yükümlülüklerle de uygulanır (madde D/1). Ayrıca taraf olmayan devletlere ayrı bir bildirim ile toplu şikâyet usulünü kabul ettiğini açıklayabilme olanağı getirilmiştir (madde D/2). Ancak Türkiye buna yönelik bir bildirimde bulunmamıştır²³⁵.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda özel hayata ilişkin koruma, çalışma hayatına ilişkin getirilen ilkelerle sağlanmıştır²³⁶. Bu bağlamda, özgürce edinilen işte çalışma hakkı (m. 1), adil koşullarda çalışma hakkı (m. 2), güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı (m. 3), adil ücret hakkı (m. 4), örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı (m. 5-6), sağlığın korunması hakkı (m. 11), ailenin sosyal ve ekonomik korunma hakkı (m. 16) tanınarak özel hayatın iş hayatı yönüne koruma sağlanmıştır. Şart kapsamında yer alan hakların ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi ya da başka görüşler, ulusal ya da sosyal köken, sağlık, ulusal bir azınlığa mensubiyet, doğum ya da başka statüler gibi nedenlerle ayrımcılık yapılmaksızın herkese tanınacağı (m. E) düzenlenerek kişilerin çalışma yaşamında özel hayat kapsamındaki unsurlar nedeniyle ayrımcı muameleye tabi tutulmasının önüne geçilmiştir. Böylece özel hayata saygı hakkı dolaylı olarak korunmaya çalışılmıştır.

d. Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi

Özel hayatın günümüzde en çok tartışılan ve sosyal medyanın yaygınlaşmasıyla korunması yönünde sıkı önlemler alınması gereken yönü kişisel verilerdir. Gerek ulusal gerek uluslararası alanda devletler, kişilerin kişisel verilerini güvence altına almak amacıyla düzenlemeler yapmakta ve yeni yöntemler geliştirerek korumaya çalışmaktadır²³⁷.

Kişisel verilerin korunması kapsamında harekete geçen Avrupa Konseyi, Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi'ni hazırlayarak 28 Ocak 1981 tarihinde imzaya açmış ve Sözleşme 1 Ekim 1985 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye Sözleşme'yi 25 Ocak 1981 tarihinde imzalamış olsa da Sözleşme, Türkiye açısından 1 Eylül 2016 tarihinde yürürlüğe

²³⁵ Erdoğan, **Sosyal Şart**, s. 154; ÇSGB, s. 43; Çiçekli, s. 118.

²³⁶ Tosun, s. 36; Çiçekli, s. 116; Erdoğan, **Sosyal Şart**, ss. 139-152.

²³⁷ Sevimli, **Müdahale**, s. 132; Tosun, s. 34; Banisar/ Davies, s. 10; Çelik, **Kişisel Veriler**, s. 395.

girmiştir²³⁸. Avrupa Konseyi üyesi olmayan devletlere de Sözleşme'ye taraf olma olanağı tanınmıştır (m. 23).

Sözleşme'de herhangi bir denetim usulü öngörülmemiş ancak Sözleşme'nin uygulanmasını kolaylaştırmak ve iyileştirmek amacıyla öneride bulunabilecek bir Danışma Komitesi'nin kurulması kabul edilmiştir (m. 19).

Sözleşme'nin amacı, Sözleşme'ye taraf ülkelerde, uyruğu ve ikametgahı ne olursa olsun her gerçek kişinin temel hak ve özgürlüklerini ve özellikle kendisiyle ilgili kişisel verilerin otomatik işleme tabi tutulması karşısında özel hayata saygı hakkını güvence altına almaktır (m. 1). Bu amaç doğrultusunda, verilerin niteliği ve elde edilme ile işleme koşulları (m. 5), özel veri kategorileri (m. 6), verilerin güvenliği (m. 7), ek güvenceler (m. 8) ve kişisel verilerin sınır ötesi akışına ilişkin ilkeler (m. 12-17) düzenlenerek özel hayat kapsamında yer alan kişisel veriler koruma altına alınmıştır.

B. Özel Hayatı Korumaya İlişkin Ulusal Düzenlemeler

Temel bir insan hakkı olan özel hayatın gizliliği ve özel hayata saygı hakkı, anayasal korumanın yanı sıra pek çok yasal korumaya da sahiptir. Özel hayat kavramının niteliği gereği hem kamu hukukunu hem de özel hukuku ilgilendirmesi, iki hukuk alanı açısından da özel düzenlemeler getirilmesini gerektirmiş, bu kapsamda pek çok kanunda özel hayatın korunmasına yönelik düzenlemeler yapılmıştır.

1. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

Türkiye Cumhuriyeti kurulmadan önce Osmanlı İmparatorluğu döneminde kabul edilen ilk ve son anayasa 1876 tarihli Kanuni Esasi'dir²³⁹. Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin (TBMM) kabul ettiği 1921 tarihli Anayasa'ya kadar yürürlükte kalan Kanuni Esasi²⁴⁰, 1921 Anayasa'sının yürürlüğe girmesiyle tamamen ilga edilmemiş,

²³⁸ Kanun No. 6669, 30.01.2016, (RG., 18.02.2016, S. 29628), BKK S. 2016/8576, 29.02.2018, (RG., 17.03.2016, S. 29656), <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/03/20160317-2.pdf>.

²³⁹ TANÖR Bülent, Osmanlı-Türk Anayasal Gelişmeleri, 29. B., Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 2017, s. 133; SARIASLAN Fatma, "1876 Anayasası (Kanun-ı Esâsî) ve İlk Osmanlı Parlamentosu", Yasama Dergisi, S. 46, 2022, s. 115; Öztürk, s. 60; Tekin, s. 34; Çankaya, s. 69; Türkeli, s. 57.

²⁴⁰ <https://www.anayasa.gov.tr/tr/mevzuat/oncelki-anayasalar/1876-k%C3%A2n%C3%BBn-i-es%C3%A2s%C3%AE/>

1921 Anayasası ile çelişmeyen hükümleri yürürlükte kalmaya devam etmiştir²⁴¹. Özel hayatın korunmasına ilişkin olarak Kanuni Esasi'nin 22. maddesinde konut dokunulmazlığı ilkesi benimsenmiştir. Bu hüküm ile Osmanlı topraklarında herkesin konutunun saldırıdan korunacağı ve kanunun belirlediği haller dışında bir sebeple devlet tarafından kimsenin konutuna zorla girilemeyeceği düzenlenmiştir. Böylece, özel hayata ilişkin sınırlı da olsa bir koruma sağlanmıştır.

20 Ocak 1921'de TBMM tarafından kabul edilen 1921 Anayasası (Teşkilatı Esasiye Kanunu)²⁴², 23 maddeden oluşan kısa ve çerçeve anayasadır²⁴³. Bu Anayasa, Kanuni Esasi'yi doğrudan yürürlükten kaldırmadığı için Kanuni Esasi'nin 1921 Anayasası ile çelişmeyen temel hak ve özgürlüklere ilişkin hükümleri yürürlükte kalmaya devam etmiştir²⁴⁴. Bu bağlamda, konut dokunulmazlığına ilişkin 22. madde, 1921 Anayasası döneminde de geçerliliğini korumuş ve özel hayata sınırlı bir koruma sağlamaya devam etmiştir.

Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk Anayasası olan 1924 Anayasası²⁴⁵, 20 Nisan 1924'te kabul edilerek 1921 Anayasası ile Kanuni Esasi'yi yürürlükten kaldırmıştır²⁴⁶. 1924 Anayasası'nda özel hayatın gizliliği hakkına doğrudan yer verilmemiştir. Ancak özel hayatın korunmasına yönelik çeşitli hükümler getirilmiştir. Bu kapsamda kişi dokunulmazlığı, vicdan, düşünme, konuşma, yayma, seyahat, sözleşme, çalışma, mülk edinme ve mülkünde tasarruf etme, toplanma, dernek ve ortaklık kurma hak ve hürriyetlerinin Türklerin tabii haklarından olduğu (m. 70), canın, malın, ırzın ve meskenin her türlü saldırıya karşı koruma altında olduğu (m. 71), kanunda belirtilen haller dışında kimsenin meskenine girilemeyeceği ve üzerinin aranamayacağı (m. 76) ve mahkeme kararı olmadıkça postaya verilen evrak ve mektupların açılmayacağı ve telgraf ve telefon ile gerçekleştirilen haberleşmenin gizliliğinin ihlal edilemeyeceği (m. 81) düzenlenmiştir. Görüldüğü üzere, özel hayatın gizliliği doğrudan korunmasa da kişi ve dokunulmazlığı, haberleşme hürriyeti gibi özel hayat kapsamında kalan unsurlar koruma altına alınmıştır.

²⁴¹ YAMAÇ Müzehher, "100. Yılında Türkiye Cumhuriyeti'nin İlk Anayasası 1924 Teşkilat-ı Esasiye Kanunu", HUMANITAS-Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, C. 12 S. Cumhuriyet'in 100. Yılı Özel Sayısı, 2024, s. 270; Tanör, s. 267; Tekin, s. 35.

²⁴² <https://www.anayasa.gov.tr/tr/mevzuat/onceki-anayasalar/1921-anayasasi/>.

²⁴³ Tekin, s. 35; Çankaya, s. 70; Yamaç, s. 270; Tanör, s. 253.

²⁴⁴ Yamaç, s. 270; Tanör, s. 267; Çankaya, s. 70.

²⁴⁵ <https://www.anayasa.gov.tr/tr/mevzuat/onceki-anayasalar/1924-anayasasi/>.

²⁴⁶ Çankaya, s. 70; Yamaç, s. 273; Tanör, s. 312; Tekin, s. 36; Türkel, s. 57.

Özel hayat kavramı, ilk kez 1961 Anayasası²⁴⁷ ile anayasal güvenceye kavuşmuştur²⁴⁸. 1961 Anayasası'nın "Kişinin Hakları ve Ödevleri" başlıklı İkinci Bölümünde "*Özel hayatın korunması*" başlığıyla özel hayatın gizliliği (m. 15), konut dokunulmazlığı (m. 16), haberleşme hürriyeti (m. 17) ve seyahat hürriyeti (m. 18) düzenlenmiştir.

1982 Anayasası'nda da özel hayatın gizliliği hakkı korunmuştur²⁴⁹. Benzer şekilde, "Kişinin Hakları ve Ödevleri" başlıklı İkinci Bölümde "*Özel hayatın gizliliği ve korunması*" başlığıyla özel hayatın gizliliği (m. 20), konut dokunulmazlığı (m. 21) ve haberleşme hürriyetine (m. 22) yer verilmiştir.

Özel hayatın gizliliğinin düzenlendiği 20. maddenin ilk fıkrasında bu hakka ilişkin genel ilke yer almıştır. Buna göre, herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir ve özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz. İkinci fıkrada bu hakka yapılabilecek müdahalenin anayasal sınırı çizilmiştir. Özel hayatın gizliliğine ve özel hayata saygı hakkına kişinin üstünün aranması, özel kâğıtlarının ve eşyasının aranması ve bunlara el konulması şeklinde gerçekleştirilebilecek müdahale için sebep ve usul öngörülmüştür. Bu hakka müdahaleyi gerektiren sebepler, milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâkın korunması veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması olarak sayılmıştır. Ayrıca müdahalenin, kural olarak hâkim kararıyla, gecikmesinde sakınca bulunan hallerde ise kanunla yetkili kılınmış merciin yazılı emriyle gerçekleştirilebileceği, yetkili merciin emriyle gerçekleştirilen müdahalelerde bu kararın yirmi dört saat içinde görevli hâkimin onayına sunulması ve el koymadan itibaren kırk sekiz saat içinde hâkimin kararını açıklaması zorunlu kılınmış, bu süreler geçirildikten sonra el koymanın kendiliğinden kalkacağı düzenlenmiştir. Maddenin üçüncü fıkrasında ise özel hayatın bir unsurunu teşkil eden kişisel verilerin korunmasına ilişkin bir hüküm getirilmiştir. Buna göre, herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme, kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenme

²⁴⁷ RG., 20.07.1961, S. 10859, <https://www.anayasa.gov.tr/tr/mevzuat/onceki-anayasalar/1961-anayasasi/>.

²⁴⁸ Tanör, s. 380; Türkel, s. 58; Çankaya, s. 70; Bayraktar, **Özel Yaşam**, s. 111; Tekin, s. 37; Öztürk, s. 60; Akça, s. 123; Tosun, s. 16; Aktaş, s. 93; Şen, **AİHS**, s. 150; Akyürek, s. 161.

²⁴⁹ Tosun, s. 16; Öztürk, s. 60; Akça, s. 123; Akyürek, s. 161; Çankaya, s. 70; Şen, **AİHS**, s. 150; Aktaş, s. 94; Tanör, s. 380; Türkel, s. 59; Bayraktar, **Özel Yaşam**, s. 111; Tekin, s. 42; Keser, **Fesih**, s. 11.

hakkına sahiptir. Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir.

Konut dokunulmazlığına ilişkin 21. maddede ise, kimsenin konutuna dokunulamayacağı düzenlendikten sonra, konuta girme, konutta arama yapma ve buradaki eşyaya el konma gibi bu hakka yönelik müdahalenin sebep ve usul yönünden sınırları çizilmiştir. Buna göre, konuta müdahale ancak milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâkın korunması veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması gibi sebeplerle ve hâkim kararıyla gerçekleştirilebilir. Gecikmesinde sakınca bulunan hallerde kanunla yetkili kılınmış merciin yazılı emri ile müdahale gerçekleştirilebilse de kararın yirmi dört saat içinde görevli hâkimin onayına sunulması ve el koymadan itibaren kırk sekiz saat içinde hâkimin kararını açıklaması zorunludur; aksi halde, el koyma kendiliğinden kalkar.

Özel hayatın gizliliği kapsamında haberleşme hürriyeti, 22. maddede düzenlenmiştir. Herkes haberleşme hürriyetine sahiptir ve haberleşmenin gizliliği esastır. Ancak bu hak da özel hayatın gizliliği ve konut dokunulmazlığı haklarında olduğu gibi, Anayasa’da belirtilen sebeplerle ve öngörülen usule uygun olarak sınırlanabilir. Haberleşmenin engellenmesi ve gizliliğine dokunulması gibi bu hakka yapılacak müdahale, ancak milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâkın korunması veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle gerçekleştirilebilir. Bu sebeplerle gerçekleştirilecek müdahale hâkim kararına dayanmak zorundadır. Gecikmesinde sakınca bulunan hallerde kanunla yetkili kılınmış merciin yazılı emri ile müdahale gerçekleştirilebilse de bu kararın yirmi dört saat içinde görevli hâkimin onayına sunulması ve hâkimin kırk sekiz saat içinde kararını açıklaması gerekir; aksi halde, karar kendiliğinden kalkar.

Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır (m. 11). Bu nedenle Anayasa’da güvence altına alınmış temel hak ve hürriyetlere dokunulamaz, öngörülen esaslara aykırı şekilde bu haklara müdahale edilemez. Bu hakların ihlal edilip edilmediğinin denetimi Anayasa Mahkemesi tarafından yapılır. Anayasa Mahkemesi, norm denetimi veya bireysel başvuru yoluyla bu denetimi gerçekleştirebilir²⁵⁰. Özel

²⁵⁰ ŞEN Murat, “1961 ve 1982 Anayasalarında Anayasa Değişikliklerinin Yargısal Denetimi”, AÜEHFD, C. 2, S. 1, 75. Yıl Armağanı, 1998, (Şen, Denetim), s. 96; Tezcan/ Erdem/ Sancakdar/ Önok, s. 910; Gözler, s. 100.

hayatın gizliliği de Anayasa’da koruma altına alınan bir hak olduğundan, bu hakka yönelik müdahale de söz konusu denetimlere tabi olur.

Norm denetimi, kanunların veya Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin Anayasa’ya aykırılığının Anayasa Mahkemesince denetlendiği yoldur²⁵¹. Bu denetimin temelinde Anayasa m. 11/2’deki “*Kanunlar Anayasaya aykırı olamaz.*” hükmü yer alır. Konumuz bakımından özel hayatın gizliliğine veya özel hayata saygı hakkına aykırılık teşkil eden bir kanun veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesinin denetimi, norm denetimi yoluyla gerçekleştirilebilir. Bu denetim, soyut norm denetimi (iptal davası) ve somut norm denetimi (itiraz yolu) olmak üzere iki türdür²⁵². Soyut norm denetiminde (6216 sayılı Anayasa Mahkemesi’nin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun (AYMK)²⁵³ m. 35-39), kanunen yetkili kılınan kişiler tarafından kanunların veya Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin Anayasa’ya aykırılığı iddiasıyla Anayasa Mahkemesi’nde iptal davası açılır ve Anayasa Mahkemesi, Anayasa’ya aykırılık iddiasını haklı görürse ilgili düzenlemeyi iptal eder²⁵⁴. Somut norm denetimi ise itiraz yolu ile gerçekleştirilir (AYMK m. 40). Bu yol, bir davada uygulanacak kanun veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesi hükümlerinin mahkeme tarafından, taraflardan birinin iddiası üzerine veya kendiliğinden Anayasa’ya aykırı görmesi üzerine Anayasa Mahkemesi’ne göndermesidir²⁵⁵. Anayasa Mahkemesi’nin bu yolla bir kanun veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesini denetlemesi, somut norm denetimi olarak adlandırılır²⁵⁶.

Anayasa Mahkemesi’nin özel hayatın gizliliğine veya özel hayata saygı hakkına yönelik müdahaleyi inceleyebileceği bir diğer yol bireysel başvuru yoludur²⁵⁷ (AYMK m. 45-51). Herkes, Anayasa’da güvence altına alınmış temel hak ve özgürlüklerinden AİHS kapsamındaki herhangi birinin, ki çalışmamız kapsamda özel hayatın gizliliğinin, kamu gücü tarafından ihlal edildiği iddiasıyla Anayasa Mahkemesi’ne başvurabilir (AY m. 148/3). AYM, usulüne uygun sunulmuş bireysel başvuruyu inceler

²⁵¹ ŞAHBAZ İbrahim, “Bireysel Başvuru Üzerine Verilen İhlal Kararı Sonrası Somut Norm Denetimi”, MAÜHFD, C. 20, S. 2, 2021, s. 119; Tosun, s. 39; Şen, **Denetim**, s. 105; Gözler, s. 100.

²⁵² Gözler, s. 100; Tosun, s. 39; Şen, **Denetim**, s. 105; Şahbaz, s. 119.

²⁵³ RG., 03.04.2011, S. 27894.

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6216&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>.

²⁵⁴ Şahbaz, s. 119; Gözler, s. 101; Tosun, s. 39; Şen, **Denetim**, s. 105.

²⁵⁵ EGELİĞİ Ömer Emrullah, “Somut Norm Denetiminde Anayasaya Aykırılık İddiasının Ciddiliği Meselesi”, Anayasa Yargısı, C. 39, S. 2, 2022, s. 217; Şen, **Denetim**, s. 113; Gözler, s. 101; Tosun, s. 39; Şahbaz, s. 120.

²⁵⁶ Gözler, s. 101; Şen, **Denetim**, s. 113; Tosun, s. 39; Şahbaz, s. 120; Egeliği, s. 217.

²⁵⁷ Keser, **Fesih**, s. 10; Tezcan/ Erdem/ Sancakdar/ Önok, s. 910; Şen, **Denetim**, s. 113; Gözler, s. 101; Şahbaz, s. 122.

ve başvuruçunun hakkının ihlal edildiğine ya da edilmediğine karar verir. İhlal kararı verilmesi hâlinde ihlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılması için yapılması gerekenlere hükmedilir (AYMK m. 50/1).

2. Türk Ceza Kanunu

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda (TCK)²⁵⁸ özel hayat, gizliliği yaptırıma bağlanmak suretiyle korumaya alınmıştır. TCK'nın "Kişilere Karşı Suçlar" başlıklı İkinci Kısım'ının Dokuzuncu Bölüm'ünde "Özel Hayata ve Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar" düzenlenmiştir. Özel hayata ve hayatın gizli alanına karşı suçlar, haberleşmenin gizliliğini ihlal (m. 132), kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması (m. 133), özel hayatın gizliliğini ihlal (m. 134), kişisel verilerin kaydedilmesi (m. 135), verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme (m. 136) ve verileri yok etmeme (m. 138) olarak sayılmıştır.

Haberleşmenin gizliliğini ihlal suçu (m. 132) kapsamında suç teşkil eden eylemler, kişiler arasındaki haberleşmenin gizliliğini ihlal etmek, kişiler arasındaki haberleşme içeriklerini hukuka aykırı olarak ifşa etmek, kendisiyle yapılan haberleşmelerin içeriğini diğer tarafın rızası olmaksızın hukuka aykırı olarak alenen veya basın ve yayın yoluyla ifşa etmektir. Bu eylemler, hapis cezası öngörülmek suretiyle cezalandırılmış, böylelikle haberleşmenin gizliliği korunmuştur²⁵⁹. Kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması (m. 133) kapsamında ise, kişiler arasındaki aleni olmayan konuşmaları, taraflardan herhangi birinin rızası olmaksızın bir aletle dinlemek veya bunları bir ses alma cihazı ile kaydetmek, katıldığı aleni olmayan bir söyleşiyi, diğer konuşanların rızası olmadan ses alma cihazı ile kayda almak, kişiler arasındaki aleni olmayan konuşmaların kaydedilmesi suretiyle elde edilen verileri hukuka aykırı olarak ifşa etmek fiilleri düzenlenmiştir²⁶⁰.

Kişilerin özel hayatının gizliliğini ihlal etmek veya kişilerin özel hayatına ilişkin görüntü veya sesleri hukuka aykırı olarak ifşa etmek ise özel hayatın gizliliğini ihlal

²⁵⁸ RG., 12.10.2004, S. 25611,

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5237&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

²⁵⁹ HAFIZOĞULLARI Zeki/ ÖZEN Muharrem, "Özel Hayata ve Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar", Ankara Barosu Dergisi, C. 67, S. 4, 2009, s. 10; Şen, **AİHS**, s. 157; Akça, s. 126; Bayraktar, **Özel Yaşam**, s. 117; Tosun, s. 40; Sevimli, **Müdahale**, s. 58.

²⁶⁰ Aktaş, s. 97; Şen, **AİHS**, s. 165; Akça, s. 126; Bayraktar, **Özel Yaşam**, ss. 117-118. Hafizoğulları/ Özen, s. 14.

(m. 134) kapsamında suç sayılmış, böylece özel hayatın gizliliği doğrudan korunmuştur²⁶¹.

Özel hayatın kapsamında yer alan ve kişilik hakkı unsurlarından biri olan kişisel verilerin hukuka aykırı olarak kaydedilmesi (m. 135), hukuka aykırı olarak bir başkasına verilmesi, yayılması veya ele geçirilmesi (m. 136) suç olarak düzenlendiği gibi, kanunların belirlediği süreler geçmiş olmasına karşın verileri sistem içinde yok etmekle yükümlü olanların görevlerini yerine getirmemeleri de (m. 138) suç olarak kabul edilmiştir²⁶².

Bunun yanı sıra, özel yaşamın bir niteliğini teşkil eden özgürlük, kişiyi özgürlüğünden yoksun kılma suçu (m. 106) düzenlenerek, kişinin yaşamını korkusuzca ve kendi iradesi doğrultusunda devam ettirebilmesini ifade eden bağımsızlık ve özerklik ise tehdit (m. 106) ve şantaj (m. 107) suçları düzenlenerek koruma altına alınmıştır²⁶³. Hakaret eylemi, şeref karşı suçlar kapsamında bir suç olarak yaptırıma bağlandığı için (m. 125), özel hayatın şeref ve haysiyet unsuru da ayrıca korunmuştur²⁶⁴. Konut dokunulmazlığının ihlali suçunun düzenlendiği 116. maddede ise özel hayatın kapsamında yer alan konut dokunulmazlığı korunmuştur²⁶⁵.

TCK'da suç olarak tanımlanan bu eylemlerin gerçekleştirilmesi, yaptırımı gerektirir. Yaptırım, ceza olarak adlandırılır ve cezalar hapis cezası ile adli para cezası olmak üzere iki türdür (m. 45). Özel hayata ve hayatın gizli alanına karşı suç işleyen kişi hakkında, Cumhuriyet savcısı tarafından soruşturma başlatılır (5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu (CMK)²⁶⁶ m. 160). Soruşturma sonunda toplanan deliller, suçun işlendiği hususunda yeterli şüphe oluşturuyorsa, Cumhuriyet savcısı tarafından iddianame düzenlenerek kamu davası açılır. Kamu davası bağımsız ve tarafsız mahkemelerde görülür. Suç işleyen kişiler hakkında kanunda öngörülen cezaya hükmetmek, bağımsız ve tarafsız ceza mahkemesinin yetkisindedir.

Görüldüğü üzere, özel hayatın gizliliğini ihlal edecek nitelikte çeşitli fiiller suç olarak düzenlenmiş, bu suçların işlenip işlenmediğinin denetimi Cumhuriyet savcıları

²⁶¹ Akyürek, s. 193; Bayraktar, **Özel Yaşam**, s. 119; Akça, s. 126; Hafizoğulları/ Özen, s. 17; Şen, **AİHS**, s. 166; Türkel, s. 134; Aktaş, s. 98.

²⁶² Hafizoğulları/ Özen, ss. 19-22; Sevimli, **Müdahale**, s. 59; Bayraktar, **Özel Yaşam**, s. 119; Aktaş, s. 97.

²⁶³ Şen, **AİHS**, s. 163; Aktaş, s. 98; Bayraktar, **Özel Yaşam**, s. 119.

²⁶⁴ Bayraktar, **Özel Yaşam**, s. 120; Şen, **AİHS**, s. 163; Aktaş, s. 98.

²⁶⁵ Sevimli, **Müdahale**, s. 60; Aktaş, s. 98; Şen, **AİHS**, s. 158.

²⁶⁶ RG., 17.12.2004, S. 25673,

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5271&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>.

ve ceza mahkemeleri olmak üzere yargıya bırakılmıştır. Bu suretle özel hayat, doğrudan ve çeşitli unsurlarıyla korunmuş, ihlal edilmemesi için caydırıcı düzenlemeler getirilerek gizliliği muhafaza edilmeye çalışılmıştır.

3. Türk Medeni Kanunu

Türk Medeni Kanunu'nda özel hayat, kişilik hakkı olması dolayısıyla korunur. Bilindiği üzere kişilik hakkı, kişiliği oluşturan değerler üzerinde sahip olunan vazgeçilemez, devredilemez ve para ile ölçülemez nitelikteki mutlak haklardanır. Kişilik hakkının kapsamının esnek ve değişip genişlemeye meyilli olması sebebiyle kanun koyucu, kanunda kişilik hakkının konusunu oluşturan değerleri sınırlı sayıda (*numerus clausus*) saymaktan kaçınmış²⁶⁷, bu şekilde kişilik hakkına tüketici ve daraltıcı bir çerçeve çizmekten uzak durmuştur. Bunun yerine kişilik hakkına ilişkin genel bir koruma getirmiş (TMK m. 23-27), bu korumadan yararlanacak unsurların her somut olay bakımından ayrı tespit edilmesini istemiştir.

Kişilik hakkının kapsamında yer alan değerler kanunda tüketici şekilde sayılmamış olsa da özel hayatın kişilik hakkının kapsamındaki değerlerden birisi olduğu tartışmasız kabul edilmektedir. Bu nedenle TMK'da öngörülen kişilik hakkına ilişkin korumadan özel hayat ve içerdiği değerler de yararlanır.

TMK'da kişilik, başlıca iki yönden korunmuştur. Bu korumaların ilki, vazgeçme ve aşırı sınırlamaya karşı, kişinin rızasına dayalı hukuki işlemi sonucu ihlale karşı korumadır²⁶⁸. İkincisi ise, kişilik hakkına yönelik kişinin rızası dışındaki saldırılara karşı üçüncü kişilerden korumadır²⁶⁹.

Vazgeçme ve aşırı sınırlamaya karşı getirilen korumada, kimsenin hak ve fiil ehliyetlerinden kısmen de olsa vazgeçemeyeceği (m. 23/1) ve yine kimsenin

²⁶⁷ Aktaş, s. 104; Serozan, **Kişilik Hakkı**, s. 94; Ayan/ Ayan, s. 90; Dural/ Ögüz, s. 95; Kayıhan, s. 68; Erdoğan/ Keskin, s. 278; Savaş, **Taciz**, s. 102; Tosun, s. 26; Çankaya, s. 74; Özveri, s. 3260; Sevimli, **Müdahale**, s. 31; Göktaş, s. 6; Keser, **Fesih**, s. 13; Sevimli, **Kişilik**, s. 111.

²⁶⁸ Ayan/ Ayan, s. 104; Dural/ Ögüz, s. 136; Kayıhan, s. 81; Erman, s. 161; Türkel, s. 65; Esener, s. 162; Serozan, **Kişilik Hakkı**, s. 94; Keser, **Haksız Fesih**, s. 59; Bayram, **Kişilik**, s. 18; Lokmanoglu, s. 405; Uyaroğlu, s. 318; Tosun, s. 436; Sevimli, **Müdahale**, s. 72; Çankaya, s. 75; Aydınli, s. 22; Erdoğan/ Keskin, s. 290; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 61; Keser, **Fesih**, s. 13; Belge, s. 1044; Kaplan, **Kişilik**, s. 370; Göktaş, s. 7.

²⁶⁹ Erman, s. 167; Türkel, s. 65; Serozan, **Kişilik Hakkı**, s. 94; Belge, s. 1044; Çankaya, s. 75; Ayan/ Ayan, s. 104; Aydınli, s. 22; Erdoğan/ Keskin, s. 290; Tosun, s. 436; Esener, s. 162; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 61; Bayram, **Kişilik**, s. 18; Keser, **Fesih**, s. 13; Sevimli, **Müdahale**, s. 72; Kaplan, **Kişilik**, s. 370; Kayıhan, s. 81; Göktaş, s. 7; Keser, **Haksız Fesih**, s. 59; Lokmanoglu, s. 405; Uyaroğlu, s. 318; Dural/ Ögüz, s. 137.

özgürlüklerinden vazgeçemeyeceği veya onları hukuka ya da ahlâka aykırı olarak sınırlandırmayacağı (m. 23/2) düzenlenmiştir.

Saldırıya karşı korumada, hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kişiye hâkimden saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteme hakkı tanınmıştır (m. 24/1), ki kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır (m. 24/2). Hukuka aykırı saldırıya karşı koruma, dava yoluyla sağlanır²⁷⁰. Bu kapsamda kişilik hakkı zedelenen kişi, henüz saldırı başlamamış olmakla birlikte başlayacağı yönünde ciddi tehlike varsa, bu saldırı tehlikesinin önlenmesi için önleme davası; saldırı halihazırda başlamış ve sürmekte ise sürmekte olan saldırıya son verilmesi için durdurma davası; gerçekleşip sona eren saldırının etkileri devam etmekte ise bu etkileri ortadan kaldırmak için saldırının hukuka aykırılığını tespit amacıyla tespit davası açabilir (m. 25/1). Sona ermiş saldırının etkilerinin yalnızca tespit davası ile giderilemediği hallerde, bu tespit kararının üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması isteminde de bulunulabilir (m. 25/2). Bunların yanı sıra, kişilik hakkı zedelenen kişinin, maddi ve manevi tazminat davası açma ve hukuka aykırı saldırı dolayısıyla elde edilmiş olan kazancın vekâletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesini isteme hakkı da vardır (m. 25/3).

4. Türk Borçlar Kanunu

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK)²⁷¹, TMK ile benzer şekilde kişilik hakkını korumaya almıştır. TBK m. 58’de kişilik hakkının zedelenmesi, haksız fiillere ilişkin yaptırımlar arasında özel olarak düzenlenmiştir. Buna göre, kişilik hakkının zedelenmesinden zarar gören kişi, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilir. Hâkim, bu tazminatın ödenmesi yerine veya tazminatın yanı sıra, saldırıyı kınayan bir karar verme ve bu kararın yayımlanmasına hükmetme gibi başka bir telafi biçimi de kararlaştırabilir (m. 58).

²⁷⁰ ERDOĞAN Gülnur, “Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)”, TBB Dergisi, S. 83, 2009, (Erdoğan, Mobbing), s. 335; SAVAŞ F. Burcu, “İş Hukukunda “Siber Gözetim””, ÇT, S. 3, 2009, s. 124; Esener, s. 163; Belge, s. 1044; Dural/ Öğüz, s. 143; Serozan, **Kişilik Hakkı**, s. 94; Ayan/ Ayan, s. 104; Şen, **AİHS**, s. 154; Tosun, s. 438; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 67; Aydın, s. 22; Keser, **Fesih**, s. 13; Aktaş, s. 105; Okur, **Gözetleme**, s. 193; Kayıhan, s. 81; Çankaya, s. 75; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1180; Keser, **Haksız Fesih**, s. 59; Bayram, **Mobbing**, s. 567; Akyürek, s. 158; Sevimli, **Müdahale**, s. 75; Erdoğan, **Mobbing**, s. 335; Erdoğan/ Keskin, s. 290; Lokmanoglu, s. 405; Yiğit, **İzlenme**, s. 86; Gürsel, s. 836; Göktaş, s. 10; Savaş, **Taciz**, s. 104.

²⁷¹ RG., 04.02.2011, S. 27836, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6098&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>.

Özel hayat da kişilik hakkının bir unsuru olduğu için özel hayata yönelik müdahale, bu korumadan yararlanır²⁷².

Özel hayata kişilik hakkı kapsamında getirilen genel korumanın yanı sıra, iş ilişkisinde işçinin kişiliğinin korunmasına yönelik özel hüküm getirilmiştir (m. 417-419). Bilindiği üzere, TBK'nın hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri (m. 393-469), niteliğine göre bütün çalışma ilişkilerine uygulanır. Bu kapsamda işçinin kişiliğinin korunmasına yönelik düzenleme de uygulanma kabiliyeti olan bütün çalışma ilişkileri bakımından geçerlidir. Bu yönüyle özel hayat, çalışma ilişkileri bakımından koruma altına alınmıştır. İşçinin kişiliğine ilişkin getirilen korumada, işçinin kişiliğinin koruması işverene bir borç olarak yüklenmiştir. İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine 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, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almakla ve araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdür (m. 417/1-2). Ayrıca işverenin kişisel verilere yönelik sorumluluğu da söz konusudur. Bu kapsamda, işveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir (m. 419). Hizmet ilişkilerine ilişkin bu genel hükümlerin yanı sıra ev düzeni içinde çalışmalarda işçinin kişiliğinin korunması bakımından özel bir düzenleme getirilmiştir. Buna göre, işçi işverenle birlikte ev düzeni içinde yaşıyorsa işveren, yeterli gıda ve uygun bir barınak sağlamakla yükümlüdür (m. 418/1).

İşverenin işçinin kişiliğinin ve bu kapsamda özel hayatının korumasına yönelik hizmet ilişkisinden doğan yükümlülüklerine aykırı davranması halinde sorumluluğu, sözleşmeden doğan sorumluluk hükümlerine tabidir (m. 417/3). İşverenin kendi hukuka aykırı fiilleri ile işçinin kişiliğini zedelemesi, bu kapsamda özel hayatına müdahale etmesi, halinde işverenin haksız fiil sorumluluğu (m. 49-76) söz konusu olur. Ancak bunun yanı sıra, işverenin sözleşmeden doğan yükümlülüklerine aykırı davranması nedeniyle işçinin kişiliğinin veya özel hayatının zarar görmesi, onun sözleşmeye aykırılık nedeniyle sorumluluğunu (m. 112-126) gerektirir. Her iki sorumluluk hükmünün de uygulama alanı bulduğu durumlarda TBK m. 60 gereğince,

²⁷² Aktaş, s. 105; Şen, **AİHS**, s. 154; Ayan/ Ayan, s. 104; Türkel, s. 69; Esener, s. 163; Dural/ Ögüz, s. 143; Serozan, **Kişilik Hakkı**, s. 94; Tosun, s. 46; Çankaya, s. 75; Belge, s. 1045; Erdoğan/ Keskin, s. 303.

zarar görene en iyi giderim imkânı sağlayan sorumluluk sebebine göre karar verilir. Borca aykırılık nedeniyle sorumluluk (sözleşmeden kaynaklanan sorumluluk), haksız fiil sorumluluğuna göre birçok yönden daha avantajlı bir telafi imkânı sağlar. Zira her şeyden önce, haksız fiil sorumluluğunda zarar görenin karşı tarafın kusurunu ispatlaması gerekirken (m. 50/1); borca aykırılık halinde borçlu karine gereği kusurludur (m. 112), borçlunun sorumluluktan kurtulması için kusursuzluğunu ispat etmesi gerekir. Bunun yanı sıra, haksız fiil sorumluluğu bakımından zamanaşımı süresi, zararın ve failin öğrenilmesinden itibaren iki yıl ve her hâlde fiilden itibaren on yıl iken; borca aykırılıkta on yıldır (m. 146).

Tüm bunların yanı sıra işverenin, işçinin kişiliğine ve bu kapsamda özel hayatına müdahale eylemi aynı zamanda TCK kapsamında bir suç teşkil ediyorsa, işverenin TBK kapsamındaki hukuki sorumluluğunun yanı sıra cezai sorumluluğu da gündeme gelir.

5. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu

Özel hayat kapsamında bulunan kişisel verilerin işlenmesine ilişkin olarak 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK)²⁷³ kabul edilmiştir. Bu kanun ile başta özel hayatın gizliliği olmak üzere kişilerin temel hak ve hürriyetlerini korumak ve kişisel verileri işleyenlerin yükümlülükleri ile uyacakları usul ve esasları düzenlenmiştir. KVKK, 28. maddede belirtilen istisnalar dışında, kişisel verileri işlenen gerçek kişiler ile bu verileri işleyen gerçek ve tüzel kişiler hakkında uygulanır (m. 2).

KVKK kapsamında kişisel veri, kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi (m. 3/d); özel nitelikli kişisel veri, 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 mahkumiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri (m. 6/1) ifade eder. Kişisel veri-özel nitelikli kişisel veri ayrımının yapılma nedeni, özel nitelikli kişisel verilerin, öğrenilmesi halinde ilgili kişinin mağdur olmasına ya da ayrımcılığa maruz kalmasına neden olabilecek nitelikteki veriler olması ve diğer kişisel verilere göre çok daha sıkı şekilde korunmalarının gerekmesidir.

²⁷³ RG., 07.04.2016, S. 29677,
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6698&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>.

Veri sorumlusu, kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin (kişisel verilerin belirli kriterlere göre yapılandırılarak işlendiği kayıt sisteminin (m. 3/h)) kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişidir (m. 3/ı). Veri sorumlusunun verdiği yetkiye dayanarak onun adına kişisel verileri işleyen gerçek veya tüzel kişi veri işleyen olarak adlandırılır (m. 3/ğ). Kişisel verilerin işlenmesi ise, kişisel verilerin tamamen veya kısmen otomatik olan ya da otomatik olmayan yollarla elde edilmesi, kaydedilmesi, depolanması, muhafaza edilmesi, değiştirilmesi, yeniden düzenlenmesi, açıklanması, aktarılması, devralınması, elde edilebilir hâle getirilmesi, sınıflandırılması ya da kullanılmasının engellenmesi gibi veriler üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlemi (m. 3/e) ifade eder.

Kanunda kişisel veriler ile özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesine ilişkin ilkeler ve şartlar getirilmiştir (m. 4-9). Bir kişinin kişisel verilerini işleme yetkisine sahip her gerçek veya tüzel kişi, bu verileri işlemede KVKK'da getirilen esaslarla bağlıdır. Bu kapsamda, kişisel verilerin işlenmesi kanunlarda öngörülen usul ve esaslara uygun olmak (m. 4/1) ve hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun, doğru ve gerektiğinde güncel olmak zorundadır. Bu veriler ancak belirli, açık ve meşru amaçlar için ve amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olarak işlenebilir ve kanunda öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilebilir (m. 4/2). İşlenmesini gerektiren sebepler ortadan kalktığında kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi veya anonim hâle getirilmesi zorunludur (m. 7).

Kişisel verilerin işlenmesi, kural olarak ilgili kişinin açık rızası ile mümkündür (m. 5/1). Fakat birtakım şartların varlığı halinde, kişinin rızası aranmaksızın kişisel verilerin işlenmesi mümkün kılınmıştır (m. 5/2). Bu şartlar, kanunlarda açıkça öngörülmesi (m. 5/2-a); fiili imkânsızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumda bulunan veya rızasına hukuki geçerlilik tanınmayan kişinin kendisinin ya da bir başkasının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olması (m. 5/2-b); bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla, sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesinin gerekli olması (m. 5/2-c); veri sorumlusunun hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için zorunlu olması (m. 5/2-ç); ilgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş olması (m. 5/2-d); bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işlemenin zorunlu olması (m. 5/2-e); ilgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, veri sorumlusunun meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması (m. 5/2-f) halleridir.

Özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi ise kural olarak yasaktır (m. 6/3). Ancak ilgili kişinin açık rızasının olması (m. 6/3-a); kanunlarda açıkça öngörülmesi (m. 6/3-b); fiili imkânsızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumda bulunan veya rızasına hukuki geçerlilik tanınmayan kişinin, kendisinin ya da bir başkasının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olması (m. 6/3-c); ilgili kişinin alenileştirdiği kişisel verilere ilişkin ve alenileştirme iradesine uygun olması (m. 6/3-ç); bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için zorunlu olması (m. 6/3-d); sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlarca, kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi ile sağlık hizmetlerinin planlanması, yönetimi ve finansmanı amacıyla gerekli olması (m. 6/3-e); istihdam, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler ve sosyal yardım alanlarındaki hukuki yükümlülüklerin yerine getirilmesi için zorunlu olması (m. 6/3-f); siyasi, felsefi, dini veya sendikal amaçlarla kurulan vakıf, dernek ve diğer kâr amacı gütmeyen kuruluş ya da oluşumların, tâbi oldukları mevzuata ve amaçlarına uygun olmak, faaliyet alanlarıyla sınırlı olmak ve üçüncü kişilere açıklanmamak kaydıyla, mevcut veya eski üyelerine ve mensuplarına veyahut bu kuruluş ve oluşumlarla düzenli olarak temasta olan kişilere yönelik olması (m. 6/3-g) şartıyla özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi mümkündür.

Kanunda getirilen ilke ve şartlar çerçevesinde işlenen kişisel veriler ile ilgili olarak, verileri işlenen kişiye birtakım haklar tanınmış (m. 11) ve veri sorumlusuna birtakım yükümlülükler (m. 10-12) getirilmiştir. Herkes, veri sorumlusuna başvurarak kişisel verilerinin işlenip işlenmediğini öğrenmek, işlenmişse işlenme amacını ve bunların amacına uygun kullanılıp kullanılmadığını öğrenmek, kişisel verilerinin aktarıldığı üçüncü kişileri bilmek, eksik veya yanlış işlenen kişisel verilerinin düzeltilmesini ve verilerin işlenmesini gerektiren sebepler ortadan kalkmış ise silinmesini veya yok edilmesini istemek ve bu durumun kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişilere bildirilmesini istemek, işlenen verilerin münhasıran otomatik sistemler vasıtasıyla analiz edilmesi suretiyle kişinin kendisi aleyhine bir sonucun ortaya çıkmasına itiraz etmek ve kişisel verilerin kanuna aykırı olarak işlenmesi sebebiyle zarara uğraması hâlinde zararın giderilmesini talep etmek haklarına sahiptir (m. 11). Veri sorumlusu ise, ilgili kişiyi aydınlatmak (m. 10) ve veri güvenliğini sağlamakla (m. 12) yükümlüdür. Bu yükümlülüklere aykırı davranan veri sorumluları hakkında idari para cezası yaptırım uygulanır (m. 18).

Kişisel verileri işlenen kişi, KVKK kapsamındaki taleplerini öncelikle veri sorumlusuna iletir (m. 13). Başvurusunun reddedilmesi, verilen cevabı yetersiz bulması veya otuz günlük süresi içinde başvurusuna cevap verilmemesi hâlinde Kişisel Verileri Koruma Kuruluna şikâyetle bulunabilir (m. 14). Kurul, yaptığı inceleme sonucunda ihlal tespit ederse, veri sorumlusu tarafından bu hukuka aykırılığın giderilmesine karar verir ve karar en geç otuz gün içinde yerine getirilir (m. 15/5). İhlalin yaygın olduğu tespit edilirse, Kurul tarafından bu konuda ilke kararlar alınır ve yayımlanır (m. 15/6). İhlal neticesinde telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ve açıkça hukuka aykırılık olması hâlinde, veri işlenmesinin veya verinin yurt dışına aktarılmasının durdurulmasına da karar verilebilir (m. 15/7). Söz konusu ihlalin suç teşkil etmesi halinde ayrıca TCK'nın ilgili hükümleri (m. 135-140) uygulama alanı bulur (m. 17).

Görüldüğü üzere, KVKK ile getirilen düzenlemeler ile kişisel verilerin işlenmesi ve aktarılması konularında ilke ve şartlar ortaya konmuş, bu ilke ve şartlara aykırılık halinde idari ve cezai yaptırımlar öngörülmüştür. Kişisel verilerin korunması özel hayatın korunmasına da hizmet vermekte, onun gizliliğinin ihlalini engellemek noktasında önemli bir araç işlevi görmektedir.

6. İş Kanunu

4857 İş Kanunu (İşK.)²⁷⁴, işverenler ile iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenler (m. 1/1) ve 4. maddedeki istisnalar²⁷⁵ ile Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu gibi özel kanunlarla düzenlenenler dışında kalan bütün iş ilişkilerine, işyerlerine, bu işyerlerinin işverenlerine, işveren vekillerine ve işçilerine uygulanır (m. 1/2).

²⁷⁴ RG., 10.06.2003, S. 25134,

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4857&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>.

²⁷⁵ İş Kanunu'nun "İstisnalar" kenar başlıklı m. 4/1'e göre, "Aşağıda belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz;

a) Deniz ve hava taşıma işlerinde,

b) 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,

c) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,

d) Bir ailenin üyeleri ve 3'üncü dereceye kadar (3'üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,

e) Ev hizmetlerinde,

f) Çıraklar hakkında,

g) Sporcular hakkında,

h) Rehabilitasyon edilenler hakkında,

ı) 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2'nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde.

İş Kanunu'nda iş ilişkisinde özel hayatın gizliliği doğrudan düzenlenmemiştir. Ancak bunun yerine, belirli hükümler getirilerek özel hayat koruma altına alınmıştır. Örneğin, eşit davranma ilkesinin düzenlendiği 5. maddede, iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı olarak ayırım yapılamayacağı düzenlenmiş (m. 5/1), böylece kişilerin özel hayat kapsamında kalan unsurlar nedeniyle ayrımcılığa maruz kalma ihtimali engellenmiştir. Yine, işverenin biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamayacağı (m. 5/3), aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamayacağı hüküm altına alınmış (m. 5/4), böylelikle başta kimlik unsuru olmak üzere özel hayat kapsamında yer alan unsurlar korunmuştur. Ayrıca bu hükümlere aykırı davranıldığında işçiye, dört aya kadar ücreti tutarındaki ayrımcılık tazminatı ile yoksun bırakıldığı haklarını talep etme imkânı tanınmış (m. 5/6), bu düzenleme ile özel hayat kapsamında yer alan unsurların iş ilişkisinde farklı muamele nedeni yapılmasına ilişkin caydırıcılık sağlanmak istenmiştir. Bir başka örnek olarak işverenin özlük dosyası düzenleme yükümlülüğü verilebilir. İşverene, çalıştırdığı her işçi için, o işçinin kimlik bilgilerinin bulunduğu bir özlük dosyası düzenleme yükümlülüğü (m. 75/1) ile işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri saklama sorumluluğu (m. 75/2) yüklenmesi de işçinin özel hayatına ilişkin kişisel verilerini koruma altına alır ve bu yönüyle özel hayatın korunmasına hizmet eder.

İşverenin özel hayata müdahale kapsamında eşit davranma borcuna aykırı davranması nedeniyle ayrımcılık tazminatına mahkûm edilmesinin ya da özlük dosyası düzenleme yükümlülüğüne aykırı davranması nedeniyle aleyhine idari para cezasına hükmedilmesinin yanı sıra iş sözleşmesinin işçi tarafından özel hayatına hukuka aykırı ve haksız müdahalede bulunma nedeniyle haklı feshi veya işverenin işçinin özel hayatı kapsamında kalan bir sebeple haksız feshi de söz konusu olabilir. İşçinin haklı, işverenin haksız feshi, şartları varsa kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, işe başlatmama tazminatı gibi tazminatlar ve yoksun bırakıldığı ücret ve diğer haklarının ödenmesi yaptırımını getirir.

7. Diğer Kanunlar

Bu düzenlemelerin yanı sıra, çeşitli kanunlarda özel hayatı koruma altına alan hükümler de söz konusudur.

Türkiye'de yayınlanan gazete, internet haber siteleri ve süreli yayınlarla haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunu'ndaki "işçi" tarifi kapsamı haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanan 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'da (Basın İş Kanunu)²⁷⁶ gazeteci tarafından sözleşmenin haklı sebeple derhal feshedilebileceği tek bir durum düzenlenmiş olup bu durum da özel hayatla doğrudan ilgilidir²⁷⁷. Söz konusu düzenlemeye göre, gazeteci, çalıştığı yayın organının dünya görüşünde kendi şeref ve şöhretine ya da genel olarak manevi menfaatlerine zarar verici açık bir değişiklik meydana gelirse, sözleşmeyi derhal feshedebilir (m. 11/1) ve bu durumda kıdem tazminatına hak kazanır (m. 11/2). Görüldüğü üzere, süreli yayının politikasının gazetecinin şeref ve itibarına veya manevi değerlerine zarar verici bir şekilde değişmesi, gazeteci bakımından haklı nedenle fesih sebebi sayılmıştır²⁷⁸. Zira kişinin şeref ve itibarı, onun özel hayatı kapsamında yer alan değerlerden biridir ve kişinin manevi değerleri arasında özel hayatın bulunduğu da tartışmasızdır. Dolayısıyla Basın İş Kanunu'nda, özel hayatı ilgilendiren bir durum haklı nedenle fesih nedeni olarak kabul edilmek suretiyle özel hayat koruma altına alınmıştır.

Yine, başlıca amacı, insan onurunu temel alarak insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması ve hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi olan 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nda (TİHEKK)²⁷⁹ özel hayat doğrudan koruma altına alınmamış olsa da özel hayatın cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş gibi unsurlarına dayalı ayrımcılık yapılamayacağı düzenlenerek (m. 2/2) özel hayata dolaylı bir koruma sağlanmıştır. Bunun yanı sıra, istihdam konusunda özel bir ayrımcılık yasağı getirilmiş ve işverenin veya işveren

²⁷⁶ RG., 20.06.1952, S. 8140,

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5953&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=3>.

²⁷⁷ ŞAKAR Müjdat, "Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", ÇT, C. 2, S. 17, 2008, (Şakar, Basın İş), s. 14.

²⁷⁸ Şakar, **Basın İş**, s. 15.

²⁷⁹ RG., 20.04.2016, S. 29690,

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6701&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>.

tarafından yetkilendirilmiş kişinin, herhangi bir sıfatla işyerinde çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde, iş ilanı, işyeri, çalışma şartları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzeylerine ve türlerine erişim, meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşinin tüm düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal menfaatler ve benzeri hususlarda ayrımcılık yapamayacağı, istihdam başvurusunu gebelik, annelik ve çocuk bakımı gerekçeleriyle reddedemeyeceği hüküm altına alınmıştır (m. 6). İşverenin özel hayat kapsamında kalan değerlere müdahalesi yasaklanarak özel hayat korunmuştur. Söz konusu ayrımcılık yasağının ihlali halinde, idari para cezası yaptırımı uygulanır (m. 25).

Diğer taraftan, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu (FSEK)²⁸⁰ özel hayat kapsamındaki değerlerden fotoğraf, resim, ses ve mektupları koruma altına almıştır²⁸¹. Eser mahiyetinde olmasalar bile, her nevi fotoğraf, resim ve sesli ve hareketli görüntünün (m. 84), resim ve portrelerin (m. 86), mektup, hatıra ve buna benzer yazıların (m. 85) sahibinin rızası olmadan yayımlanması, çoğaltılması ve umuma arz edilmesi yasaklanmıştır. Bu yasakla fotoğraf, resim ve mektupların eser nitelikleri değil; kişilik hakkı değeri olmaları korunmuştur²⁸². Bu koruma, madde hükümlerinde yer alan yasaklara aykırılık halinde TMK m. 24 (kişilik hakkının saldırıya karşı korunması), TBK m. 49 (haksız fiillerden sorumluluk) ve TCK m. 134 (özel hayatın gizliliğini ihlal) hükümlerinin uygulanacağı belirtilerek pekiştirilmiştir (m. 86/3-4)²⁸³.

²⁸⁰ RG., 13.12.1951, S. 7981,

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5846&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=3>.

²⁸¹ KILIÇOĞLU Ahmet M., “Eser Sayılmayan Fikri Ürünler ve Eserin Adı ve Alametleri Üzerindeki Haklar”, Yaşar Üniversitesi E-Dergisi, C. 8, Özel S., 2013, s. 1593; Sevimli, **Müdahale**, s. 71; Türkel, s. 72; Akyürek, s. 158.

²⁸² Akyürek, s. 158; Sevimli, **Müdahale**, s. 71; Kılıçoğlu, s. 1593; Türkel, s. 73.

²⁸³ Sevimli, **Müdahale**, s. 71; Kılıçoğlu, s. 1594; Türkel, s. 73.

İkinci Bölüm

İŞ SÖZLEŞMESİNDE İŞÇİNİN ÖZEL HAYATI VE ÖZEL HAYATA MÜDAHALE

I. İŞ SÖZLEŞMESİNDE İŞÇİNİN ÖZEL HAYATI VE ÖZEL HAYATININ SINIRLANDIRILMASI

A. Genel Olarak İşçinin İş Sözleşmesindeki Özel Hayatı

Temel bir insan ve kişilik hakkı olan özel hayata saygı hakkı, iş sözleşmesinin tarafları bakımından da söz konusudur. İş sözleşmesinin her iki tarafının da özel hayatlarının gizliliği esastır ve bu gizliliğe saygı duyulmasını talep etme hakları vardır. Ancak iş sözleşmesinde işçi ve işveren taraf fiilen eşit konumda bulunmadığı ve iş sözleşmesi, aynı konumda bulunanlar arasında akdedilen bir sözleşme niteliğinde olmadığı için işverene göre zayıf konumda bulunan işçinin bu zayıf konumun telafisi amacıyla özel olarak korunması gerekir. Bu durum, işçinin iş görme edimini işverene bağımlı olarak gerçekleştiren taraf olması dolayısıyla da ayrı bir önem taşır.

İş sözleşmesinin devamlı bir ilişki kurması, kişisel nitelikte olması gibi bazı karakteristik özellikleri, işçinin özel hayatının iş sözleşmesine doğrudan yansımaya sebebiyet verir. Gerçekten de iş sözleşmesi ani edimli bir sözleşme olmayıp devamlı ilişki kuran bir sözleşmedir²⁸⁴. Satım sözleşmesi gibi anlık bir edimle tamamlanmayıp

²⁸⁴ KOÇ Sedef, İş Sözleşmesinin İşçinin Kusurlu Fiilleri Sebebiyle Feshi, Doktora Tezi, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul, 2003, (Koç, Fesih), s. 10; GÜZEL Ali, “Fabrikadan İnternet’e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme”, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1997, (Güzel, Bağımlılık Unsuru), s. 121; EROL Abdullah, Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukukunda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, İstanbul, 2019, s. 27; DOĞAN Sevil, İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İzmir, 2016, s. 58; GÜLNAR Şeyda/ GÖRMEZ Yalçın, “İş Sözleşmesinin UNSURLARI, ÖZELLİKLERİ, DOĞAN BORÇLAR VE SONA ERMESİ”, GAÜNHFD, S. 1, 2023, s. 121; KOÇ TANGÜN Sedef, “İş Sözleşmesinin İşçinin Haklı Sebebe Dayanmayan Devamsızlığı Nedeniyle Feshi”, GSÜHFD, Y. 2023, S. 1, s. 834; BAYSAL Ulaş, İşverenin Eşit Davranma Borcu ve İş Sözleşmesinin Feshinde Uygulanması, İSGHD, S. 25, 2010, s. 77; AKYİĞİT Ercan, “İş Sözleşmesinin Tutukluluk veya Gözaltına Alınma Nedeniyle İşverence Feshi (İş Kanunu m. 25/IV Üzerine Bir Deneme)”, SİHD, Y. 4, S. 16, 2009, (Akyiğit, Tutukluluk), s. 53; AKYİĞİT Ercan, “Ölüm ve İş İlişkisindeki Yeni Sonuçları”, SİHD, Y. 6, S. 22, 2011, (Akyiğit, Ölüm), s. 32; Çelik/ Caniklioglu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 184; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 347; Adınır, s. 20; Güzel/

devamlılık niteliği bulunması nedeniyle, iş sözleşmesinde işçi ve işverenin borçları zamana yayılmış durumdadır ve devamlı ve sürekli bir şekilde birbirini ardına ifa edilir. Bu devamlılık, tarafların -özellikle işçi tarafın- özel hayatının iş sözleşmesine dahil olmasına yol açar. İşçilerin gündelik yaşamlarının önemli bir kısmının işverene ait işi yaparken geçmesi de özel hayatları ile yaptıkları işin birbirine geçmesine ve özel hayatlarının ister istemez iş ilişkisine yansımaya sebep olur.

Devamlı ve sürekli ilişki kurmanın yanı sıra, iş sözleşmesi kişisel bir ilişki de kurar. Bu kişisel nitelik, işverenden ziyade işçi bakımından söz konusudur. Zira iş sözleşmesinin kişisel ilişki kuran yönü (*intuitus personae*), işçinin üstlendiği edimi bizzat ifa ile sorumlu olmasıdır²⁸⁵. Nitekim sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, işçi yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür (TBK m. 395). İşçinin bizzat ifa sorumluluğu nedeniyle iş sözleşmesinde işçinin kişiliği büyük önem gösterir. Aynı zamanda iş sözleşmesi, taraflar arasında karşılıklı güvene dayalı bir ilişki kurar²⁸⁶. Bu karşılıklı güven ilişkisinde işçinin mesleki bilgi ve becerisi, çalışma şekli,

Ugan Çatalkaya, s. 42; Kaplan, **Kişilik**, s. 372; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 60; Süzek/ Başterzi, s. 249; Narmanlıoğlu, s. 211.

²⁸⁵ ŞEN Murat, “İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Aykırılık ve Sonuçları”, SİHD, S. 28, 2012, (Şen, Kişilik), s. 129; ENGİN Murat, “Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı”, DEÜHFD, C. 5, S. 1, 2005, (Engin, Kaçınma), s. 85; DURSUN Yonca, “İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İşgörmeye ve Rekabet Etmeme Borcu”, DEÜHFD, C. 19, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ’a Armağan Özel S., 2017, s. 2414; KOYUNCU Ahmet, “İşçinin Sadakat Borcu ve İşverenle Rekabet Yasağı”, SİHD, Y. 4, S. 15, 2009, s. 90; ERKANLI Betül, Tarafların İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasındaki Hak ve Yükümlülükleri, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İzmir, 2013, s. 38; GÜRKAN Elif Seda, İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İşçilere Bilgi Verme Yükümlülüğü, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul, 2021, (Gürkan, Bilgi Verme), s. 21; KAPLAN Emine Tuncay, “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı”, Kamu-İş, C. 7, S. 2, 2003, (Kaplan, Koruma Borcu), s. 6; ÖZDEMİR Hayrunnisa, “İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması”, EÜHFD, C. 14, S. 1-2, 2010, (Özdemir, İzleme), s. 249; SERATLI Gaye Burcu, “4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”, AÜHFD, C. 53, S. 2, 2004, s. 212; ELBİR Nazlı, “İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşe Bağlı Stres Kavramı”, MÜHFHAD, C. 27, S. 1, 2021, s. 799; ODAMAN Serkan, “İşçinin İşe Başvuru Esnasında İşvereni Yanıltması ve Hukuki Sonuçları”, Tekstil İşveren Dergisi, S. 274, 2002, (Odaman, Yanıltma), s. 41; GÜNAY Cevdet İlhan, “İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Fesih”, SİHD, Y. 4, S. 14, 2009, s. 62; Ugan Çatalkaya, **Ulaşılabılır Olmama**, s. 735; Savaş, **Gözetim**, s. 118; Manav, **Kişisel Veri**, s. 110; Uyaroğlu, s. 317; Güzel, **Bağımlılık Unsuru**, s. 95; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 346; Gülnar/ Görmez, s. 121; Göktaş, s. 13; Savaş, **Taciz**, s. 92; Bayram, **Kişilik**, s. 73; Tolu Yılmaz, s. 724; Narmanlıoğlu, s. 252; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 59; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 184; Çankaya, s. 135; Akyiğit, **Şerh**, s. 52; Kaplan, **Kişilik**, s. 370; Manav, **Fesih**, s. 72; Aydın, s. 23; Yaşar, s. 340; Süzek/ Başterzi, s. 248; Bayram, **Mobbing**, s. 556; Akyiğit, **Tutukluluk**, s. 53; Doğan, s. 59; Gürsel, s. 765; Erumcu, s. 106; Erol, s. 23; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 283; Koç, **Fesih**, s. 9.

²⁸⁶ DEMİR Fevzi/ DEMİR Gönenç, “İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması”, Kamu-İş, C. 11, S. 1., 2009, s. 1; YILDIZ Gaye Burcu, “İşçinin İş Saatleri İçinde Özel Amaçlı İnternet Kullanımının İş Sözleşmesinin Feshi Açısından Değerlendirilmesi”, SİHD, S. 16, 2009, (Yıldız, İnternet), s. 115; Kaplan, **Koruma Borcu**, s. 6; Odaman, **Yanıltma**, s. 41; Süzek/ Başterzi, s. 248; Manav, **Kişisel Veri**, s. 110; Erkanlı, s. 38; Tolu Yılmaz, s. 724; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 59; Doğan, s. 58;

işyerine uyumu ve davranışları, kısacası kişiliği son derece önem taşır. Zaten bu nedenle iş sözleşmesinin deneme süreli yapılması imkânı tanınmıştır²⁸⁷. İş sözleşmesinin kurulmasında, devam etmesinde ve sona ermesinde işçinin kişiliği etkilidir. Nitekim iş sözleşmesinin başlangıcında deneme süresi konulabilmesi (İşK. m. 15), iş sözleşmesi devam ederken işçinin kusurlu davranışları nedeniyle aralarındaki güven ilişkisi sarsıldığında işverenin sözleşmeyi haklı nedenle derhal feshetme hakkına sahip olması (İşK. m. 25) ve işçinin ölümünün iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdirmesi (TBK m. 440) gibi düzenlemeler de işçinin kişiliğinin iş sözleşmesinin her aşamasında önem taşıdığını ortaya koyar.

İş sözleşmesinin kişisel ilişki kuran yönü, işçinin özel hayatının iş sözleşmesine yansımaya da yol açar. Zira özel hayat kişilik haklarından biridir ve kişilik hakkı değerlerinin çoğu özel hayat kapsamında korunur. Üstlendiği işi bizzat ve kişisel özellikleri dolayısıyla yerine getiren işçinin özel hayatını bütünüyle iş sözleşmesi dışında tutması beklenemez. Bu nedenle, işçinin özel hayatı ile iş sözleşmesi iç içe geçer ve özel hayat bir yönüyle iş sözleşmesine taşınır.

Herkesin sahip olduğu özel hayata işçiler de sahiptir. İşçinin işyerinde işverene bağlı olarak iş görme edimini yerine getirmesi, özel hayat alanından vazgeçtiği anlamına gelmez. Nitekim özel hayat kapsamında iş ilişkileri de yer alır ve iş sözleşmesinin devamı sürecinde özel hayat ayrıca korunur. Bu koruma, işverenin işçinin özel hayat alanına giren meselelere karışmasını ve müdahale etmesini engeller.

İşyerindeki özel hayatın kapsamı genel olarak özel hayatın kapsamı ile paraleldir. İşçinin fiziksel veya ruhsal bütünlüğü ile kimliğine ilişkin meseleler, görüntüsü, adı ve sesi ile kişisel verileri, aile hayatı, haberleşme ve yazışmaları özel hayat kapsamında iş sözleşmesinde de korunur²⁸⁸. Örneğin, işçinin maailleri ve işçiye

Koç, **Fesih**, s. 28; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 346; Çankaya, s. 135; Güzel/ Ugan Çatalıkaya, s. 37.

²⁸⁷ “...Deneme süresi, hizmet sözleşmesine konulacak bir hükümle; işçinin çalışma şartlarını görmesi, sözleşmeyle üstlenilen işin somut duruma uygunluğu ve işi yapabilme becerisini anlaması, işverenin ise işçinin sözleşmeyle üstlendiği işi yapabilme yeteneğini verimini, ölçen bir süredir. Yine bu tanımda yer almayan birçok faktör; örneğin işçinin ve işverenin şahsına bağlı özellikler bu süre içinde test edilir. İş sözleşmelerinin taraflar arasında kişisel ve sürekli ilişkiler kuran özelliği, tarafların bu yönde bir ihtiyaç duymalarının haklı gerekçesini oluşturur. İş sözleşmesi taraflar arasında karşılıklı güvene dayalı sürekli borç ilişkisi kurduğu için, işçinin mesleki bilgi ve becerisini, çalışma şekli ile iş yerine uyumu ve davranışlarını öğrenme bakımından belli bir süre denenmesinde işverenin korunmaya değer bir menfaati bulunmaktadır. Bu süre içinde beklentilere ulaşılamaması halinde işveren bildirim süresi tanıma ve tazminat ödeme yükümü olmaksızın iş sözleşmesinden kurtulabilecektir...” (Y9HD., 30.06.2011, E. 2009/16980, K.2011/19788, (kazancı)).

²⁸⁸ AİHM, “özel hayat” kavramının mesleki faaliyetleri de içerebileceğini düşünmektedir. Mahkeme’ye göre, bir bireyin mesleki hayatına yönelik kısıtlamalar, başkalarıyla ilişkiler kurarak

gelen tebligatlar, haberleşme hakkı yönüyle özel hayat kapsamında kaldığından işveren tarafından okunamaz²⁸⁹. Yine işçiler, işyerindeki internet kullanımları bakımından da özel yaşamına ve haberleşmesine saygı gösterilmesi hakkına sahiptir²⁹⁰. İşçilerin işyerinde iş akışını bozmadığı ve çalışmalarını etkilemediği sürece WhatsApp üzerinden bir grup kurmaları ve burada iletişim içinde olmaları da mümkündür ve işçilerin bu iletişimlerinin özel hayatın kişisel veri kapsamında korunması esastır²⁹¹. İşçinin, işyerinde telefonla yaptığı görüşmeler de özel hayat kapsamındadır ve bu görüşmelerin dinlenmesi yasaktır²⁹². Benzer şekilde, işçiye iş için tahsis edilen bilgisayarda yer alan iş dışındaki veriler, görüntü ve videolar da işçinin özel hayatına aittir²⁹³. İşçinin işyerindeki masası, çekmeceleri ve dosya dolapları da onun özel hayatının bir parçasıdır²⁹⁴. İşçinin işyerinden başka bir işçi ile yaşadığı gönül

sosyal kimliğini oluşturma şeklini etkilediğinde, 8. madde kapsamında değerlendirilebilir. Bu bağlamda, insanların çoğunun dış dünyayla ilişkiler kurma fırsatını en fazla çalışma hayatlarında bulduğuna dikkat çekilmektedir (AİHM, Bărbulescu/Romanya, p. 71, (hudoc)).

²⁸⁹ “Katılanın...fabrikada işçi olarak çalıştığı, kendisi hakkında yürütülen başka bir (cinsel taciz, hakaret ve tehdit) soruşturma nedeniyle tebligat adresini çalıştığı fabrikanın adresi olarak bildirmesi nedeniyle, katılanın çalıştığı fabrikaya...tebligatın yapılarak, evrakların gelen evrak dağıtım sorumlusu sanık ...’e teslim edildiği, sanık ...’in, tebligat evrakını katılanın haberi olmaksızın açarak okuduktan sonra, fabrikanın müdürü olan diğer sanık ...’e gösterdiği, evrakların daha sonra katılana teslim edildiği olayda...olayların, niteliği itibariyle herkesin bilmediği veya bilmemesi gereken, istenildiğinde başka kişilere açıklanabilen, tamamen kişiye özel hayat olayları ve bilgilerin tamamını içerdiği, tebligatın şahsa özel yapıldığı halde sanık tarafından açılarak okunduktan sonra, katılan yerine doğrudan diğer sanık ...’e verildiği dikkate alındığında, TCK’nın 134/1-1.cümle ve maddesinde düzenlenen özel hayatın gizliliğini ihlal suçunun yasal unsurlarının oluştuğu anlaşılmakla...” (Y12CD., 29.06.2016, E. 2015/9708, K. 2016/10986, (karararama)).

²⁹⁰ AİHM, telefon görüşmelerinin “özel hayat” ve “haberleşme” kavramları kapsamında olduğunu belirtmiştir. İş yerinden gönderilen e-postalar için de aynı koruma geçerlidir ve bir kişinin internet kullanımının izlenmesinden elde edilen bilgiler de 8. madde kapsamında korunmaktadır (AİHM, Bărbulescu/Romanya, p. 72, (hudoc)).

²⁹¹ “Whatsapp sistemi, telefon ve internet ortamında internet vasıtası ile iletişimi gerçekleştiren bir sistemdir. Burada kişi, kişiler ile iletişime geçtiği gibi gruplar kurarak grup içerisinde iletişim gerçekleştirilmektedir. Ancak bu sistem kendi içinde korunan ve 3. kişilere kapalı bir konumdadır. Dolayısı ile işçilerin iş akışını bozmadığı ve çalışmaların etkilemediği sürece bir grup kurmaları ve burada iletişim içinde olmaları yasak değildir. İşçilerin bu kapsamda burada iletişimlerinin kişisel veri olarak da korunması esastır.” (Y9HD., 10.01.2019, E. 2018/10718, K. 2019/559, (karararama)).

²⁹² AİHM’ye göre, işyerinden veya konuttan yapılan telefon görüşmeleri, 8. maddenin 1. paragrafı anlamında “özel hayat” ve “haberleşme” kavramları kapsamında değerlendirilebilir (AİHM, Halford/Birleşik Krallık, p. 44; AİHM, Niemietz/Almanya, pp. 29-33; AİHM, Klass ve Diğerleri/Almanya, 06.09.1978, 5029/71, p. 41, (hudoc); AİHM, Malone/Birleşik Krallık, 8691/79, 02.08.1984, p. 64, (hudoc)).

²⁹³ AİHM, bazı durumlarda, örneğin özel olarak tanımlanmış ve bir çalışanın işveren tarafından mesleki kullanım amacıyla sağlanan bir bilgisayarda saklanan mesleki olmayan verilerin, çalışanın “özel hayatı” ile ilgili sayılabileceğini kabul eder. İşverenin personelin iş bilgisayarını ara sıra özel amaçlar için kullanmasına izin verdiği bir davada bu kabulünü yinelemiştir (AİHM, Libert/Fransa, 22.02.2018, 588/13, p. 25, (hudoc)).

²⁹⁴ AİHM, çeşitli kararlarında, geçmişte ticari mekânlarda ve serbest meslek sahiplerinin ofislerinde gerçekleştirilen aramaların, ilgili kişilerin hem özel hayatlarına hem de konutlarına saygı hakkına müdahale teşkil ettiğini tespit etmiştir (AİHM, Peev/Bulgaristan, 26.07.2007, 64209/01, p. 37, (hudoc)); AİHM, Chappell/Birleşik Krallık, p. 51; AİHM, Niemietz/Almanya, pp. 29-33; AİHM,

ilişkisi de işe ve işyerine olumsuz yansımadağı sürece özel hayat kapsamında yer alır ve korunur²⁹⁵.

B. İşçinin İş Sözleşmesindeki Özel Hayatının Sınırlandırılması

İşçinin özel hayatının bir bölümünün işyerine taşınması olağan olsa da sınırsız değildir. Pek tabiidir ki işçinin gündelik yaşamda özel hayatına ilişkin sahip olduğu yetkiler, işyerine taşınan özel hayat bakımından aynen kullanılamaz. İşçinin iş sözleşmesindeki özel hayatına, iş sözleşmesinin niteliği ve işçinin bu sözleşmeden doğan borçları belirli bir çerçeve çizer. Özellikle iş sözleşmesinin bağımlılık unsuru ve işçinin iş sözleşmesinden doğan itaat ve sadakat borçları, işçinin özel hayatının sınırlarını belirler. Bir başka ifadeyle, işçinin iş sözleşmesine yansıyan özel hayatı, iş sözleşmesinin bağımlılık unsuru ile işçinin itaat ve sadakat borçları bakımından sınırlanır.

Bu sınırlamanın hukuki dayanağı, Anayasa'nın 13. maddesidir. Temel hak ve hürriyetlerin sınırlanmasında ölçü norm olan bu maddeye göre, temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasa'nın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve lâik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz (AY m. 13). Özel hayatın gizliliği hakkının sınırlanması da Anayasa'yla getirilen bu ilkelere uygun olmak zorundadır. Yani özel hayatın gizliliği hakkı ancak Anayasa'da belirtilen sebeplerle, kanunla ve ölçülü şekilde sınırlanabilir. Bu hak bakımından Anayasa'daki sınırlama sebepleri, milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâkın korunması veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması olarak düzenlenmiştir (AY m. 20/2). İş sözleşmesinde işçinin özel hayatının sınırlandırılmasının sebebi, işverenin hak ve özgürlüklerinin korunmasıdır. Bu bakımdan Anayasa'da belirtilen sınırlama sebebi olarak başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması söz konusudur. Ayrıca işçinin özel hayatının sınırlandırılması Anayasa'nın 13. maddesi uyarınca kanunla olmak zorundadır. İşçinin iş sözleşmesi kapsamındaki özel hayatının

²⁹⁵ Funke/Fransa, 25.02.1993, 10828/84, p. 48, (hudoc); AİHM, Crémieux/Fransa, 25.02.1993, 11471/85, p. 31, (hudoc); AİHM, Mialhe/Fransa (No. 1), 25.02.1993, 12661/87, p. 28, (hudoc)).
YİĞİT Yusuf, "Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Yaşanan Duygusal (Romantik) İlişkilerin İşverenin İş Sözleşmesini Fesih Hakkına Etkisi", ÇÜHFD, C. 5, S. 1, 2020, (Yiğit, Duygusal İlişkiler), s. 3780.

sınırlandırılması iş sözleşmesinin bağımlılık unsurundan ve işçinin iş sözleşmesinden doğan borçlarından kaynaklanır. İş sözleşmesinin bağımlılık unsurunun kanuni dayanağı İş Kanunu'nun 8/1. maddesidir. Türk Borçlar Kanunu'nun 399. maddesi, işçinin özel hayatının itaat borcu kapsamında sınırlandırılmasının, 396. maddesi sadakat borcu kapsamında sınırlandırılmasının ve 444-447. maddeleri ise rekabet etmeme borcu kapsamında sınırlandırılmasının kanuni dayanağını oluşturur.

1. İşçinin Özel Hayatının Bağımlılık Unsuru Kapsamında Sınırlandırılması

Bilindiği üzere, iş görme sözleşmelerinden biri olan iş sözleşmesi, iki tarafa borç yükleyen (*sinallagmatik*) bir sözleşmedir. Bu sözleşmede işçinin asli borcu iş görme, işverenin asli borcu ise ücret ödemedir²⁹⁶. İş sözleşmesini, vekalet veya eser gibi diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran temel unsur ise, bağımlılık unsurudur²⁹⁷. İş

²⁹⁶ KOÇ Sedef, "Borçlar Kanunu Tasarısı'nın Hizmet Sözleşmesi ile İlgili Yeni Düzenlemeleri", GSÜHFD, Prof. Dr. Erdem Kuntalp'e Armağan, S. 1, 2004, (Koç, Hizmet Sözleşmesi), s. 588; SÜMER Haluk Hadi, "İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru", SİHD, C. 3, S. 19, 2010, (Sümer, Bağımlılık Unsuru), s. 68; KOCABIYIK Selçuk, "İşyerinde Cinsel Tacizde Bulunan Çalışanın İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshedilebilmesi", SİHD, Y. 4, S. 16, 2009, s. 239; ÜSTÜN Yasin/ GÜNAL Ayşe Nida, "İş İlişkilerinde Bazı Yaygın Uygulamaların Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Değerlendirilmesi", KVKD, C. 2, S. 2, 2020, s. 64; YİĞİT Yusuf, "İşyerinde İnternetin Özel Amaçlı Kullanımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi", SÜHFD, C. 18, S. 2, 2010, (Yiğit, İnternet), s. 162; ÜNLÜ Vahap, "Çalışanların Mesai Saati İçerisinde Özel Cep Telefonu Kullanması Yasaklanabilir Mi?", SİHD, Y. 6, S. 22, 2011, (Ünlü, Cep Telefonu), s. 211; Süleyman, s. 49; Erbaş, s. 100; Çankaya, s. 200; Koyuncu, s. 90; Dursun, s. 2413; Engin, **Kaçınma**, s. 85; Güzel, **Bağımlılık Unsuru**, s. 95; Kaplan, **Kişilik**, s. 372; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1195; Akyiğit, **Tutukluluk**, s. 53; Erol, s. 6; Narmanlıoğlu, s. 168; Doğan, s. 62; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 173; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 291; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 56; Gülnar/ Görmez, s. 120; Adınır, s. 20; Bayram, **Kişilik**, s. 74; Demir/ Demir, s. 1; Akyiğit, **Şerh**, s. 64; Sevimli, **Müdahale**, s. 93; Koç, **Fesih**, s. 7; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 54; Süzek/ Başterzi, s. 237; Erkanlı, s. 33; Yıldız, **İnternet**, s. 116; Tosun, s. 105; Koç Tangün, s. 834.

²⁹⁷ BALKIR Z. Gönül, "İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılması ve Etik Sınırlar", SİHD, Y. 4, S. 12, 2008, s. 74; KEYSAN Gökem, İş Hukukunda Cinsel Taciz, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, Ankara, 2010, s. 40; ÖZER DENİR Miray, "İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması ve Bundan Doğan Sorumluluk", TAAD, Y. 12, S. 45, 2021, s. 356; Ugan Çatakkaya, **Ulaşılabılır Olmama**, s. 734; Kaplan, **Koruma Borcu**, s. 2; Çetin, s. 22; Çankaya, s. 200; Doğan, s. 70; Aydın, s. 22; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 21; Bayram, **Mobbing**, s. 556; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 54; Günay, s. 62; Güzel, **Bağımlılık Unsuru**, s. 96; Erbaş, s. 100; Engin, **Kaçınma**, s. 85; Sevimli, **Müdahale**, s. 93; Erol, s. 12; Süzek/ Başterzi, s. 239; Ünlü, **Cep Telefonu**, s. 211; Kaplan, **Kişilik**, s. 370; Belge, s. 1039; Koç, **Fesih**, s. 7; Savaş, **Gözetim**, s. 118; Akyiğit, **Şerh**, s. 429; Narmanlıoğlu, s. 169; Tosun, s. 107; Sümer, **Bağımlılık Unsuru**, s. 68; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 174; Erkanlı, s. 34; Bayram, **Kişilik**, s. 74; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 57; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1195; Koç, **Hizmet Sözleşmesi**, s. 588; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 301; Gülnar/ Görmez, s. 121; "...İş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmeleri olan eser ve vekalet sözleşmelerinden ayırt edici en önemli kistas bağımlılık ilişkisidir." (Y22HD., 21.02.2014, E. 2013/5135, K. 2014/3338, (karararama)); Y9HD., 03.05.2012, E. 2010/7939, K. 2012/15559, (legalbank)); "Baskın olan bilimsel ve yargısal görüşlere göre, iş sözleşmesinin ayırt edici ve belirleyici özelliği, "zaman" ile "bağımlılık" unsurlarıdır. Zaman unsuru, çalışanın iş gücünü belirli veya belirsiz bir süre içinde işveren veya vekilinin buyruğunda bulundurmasını kapsamaktadır ve anılan sürede buyruk ve denetim altında edim yerine getirilmektedir. Bağımlılık ise, her an ve durumda çalışanın denetleme veya buyruğuna göre edimini yaptırma olanağını

sözleşmesinin ayırt edici özelliği, işçinin iş görme edimini işverene bağımlı şekilde yerine getirmesidir. Nitekim İş Kanunu'nda iş sözleşmesinin tanımı “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.” (İşK. m. 8/1) şeklinde yapılmıştır. Bu tanımda da bağımlılık unsuruna vurgu yapılmakta ve iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayırt eden unsurlardan biri olduğu anlaşılmaktadır.

Bağımlılık unsuru, iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran bir nitelik olmakla birlikte, bu bağımlılığın derecesi her iş sözleşmesinde aynı yoğunlukta değildir²⁹⁸. İş hukukunun modernleşmesi, çalışma ilişkilerinin esnekleşmesi, küreselleşen dünyanın ve gelişen teknolojilerin etkisi, iş sözleşmelerini çeşitlendirmiş ve atipik iş sözleşmelerini ortaya çıkarmıştır. Bu değişiklikler, doğal olarak iş sözleşmesinin bağımlılık unsurunu da etkilemiş olup işçi tarafın nitelikli olduğu iş sözleşmelerinde bağımlılık unsurunun daha geri plana atılmasına sebep olmuştur. Ayrıca son zamanlarda yaygınlaşan atipik istihdam modellerinde, işverenin emir ve talimat verme yetkisinin azaldığı ve işçinin inisiyatif kullanarak bazı kararları kendi aldığı görülmektedir. Bağımlılık unsuru, çeşitli iş sözleşmelerinde farklı yoğunluklarda bulunsa da yine de iş sözleşmesini karakterize eden bir özellik olmaya devam etmektedir.

işverene tanıyan, çalışanın edimi ile ilgili buyruklar dışında çalışma olanağı bulamayacağı nitelikte bir bağımlılıktır. İş sözleşmesinde çalışan, emeğini iş sahibinin emrine hazır bulundurmaktadır ve ücret, yapılan faaliyetin karşılığı olarak ödenmektedir.” (Y10HD., 31.05.2013, E. 2012/17849, K. 2013/12083, (legalbank)); “Bağımlılık, iş ve sosyal güvenlik hukuku uygulamasında temel bir ilke olup, bu unsur, hizmetini işverenin gözetimi ve yönetimi altında yapmayı ifade eder.” (YHGK., 02.02.2005, E. 2004/10-737, K. 2005/26, (legalbank)); Y10HD., 05.02.2013, E.2013/327, K. 2013/1329, (legalbank); “Bağımlılık ise, her an ve durumda çalışanı denetleme veya buyruğuna göre edimini yaptırma olanağını işverene tanıyan, çalışanın edimi ile ilgili buyruklar dışında çalışma olanağı bulamayacağı nitelikte bir bağımlılıktır.” (Y10HD., 12.03.2009, E. 2007/24085, K. 2009/3263, (legalbank)); “Hizmet akdinin belirleyici ve ayırıcı unsurları “zaman ve bağımlılık”dır. Başka bir anlatımla, “zaman ve bağımlılık” unsurlarını birlikte gerçekleştirecek biçimde çalışmanın varlığı halinde aradaki ilişkinin hizmet akdine dayandığı söz götürmez.” (Y21HD., 14.02.2013, E.2013/955, K. 2013/2512, (legalbank)); Y10HD., 04.03.2013, E. 2011/18864, K. 2013/3809, (legalbank)); “4857 sayılı Kanun'un 8. maddesinin birinci fıkrasına göre iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. Ücret, iş görme ve bağımlılık iş sözleşmesinin belirleyici öğeleridir.” (Y22HD., 21.05.2013, E. 2012/16979, K. 2013/11856, (legalbank)); Y9HD., 02.07.2020, E. 2017/1092, K. 2020/6950, (karararama); “Hizmet akdi 3 unsuru kapsar: 1- İş unsuru, 2- Ücret unsuru, 3- Bağlılık unsuru. Bu akdi, iş görmeye ilişkin diğer akidlerden ayıran, bu bağlılık unsurudur. Hizmet akdinde işçi az veya çok işverene bağlıdır. Yani o, çalışmasını, hizmetini işverenin gözetimi ve yönetimi altında yapar.” (AYM, 26-27.09.1967, E. 1963/336, K. 1967/29, RG., 19.10.1968, S. 13031), (kararlarbilgibankası)).

²⁹⁸ Güzel, **Bağımlılık Unsuru**, s. 97; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 175; Tosun, s. 108; Erol, s. 69; Sümer, **Bağımlılık Unsuru**, s. 69; Erkanlı, s. 36; Doğan, s. 71; Ugan Çatalkaya, **Ulaşılabılır Olmama**, s. 742; Bayram, **Kişilik**, s. 80.

Bağımlılık unsuru, biri ekonomik bağımlılık diğeri kişisel bağımlılık olmak üzere iki açıdan incelenebilir. Her şeyden önce iş sözleşmesinde işçi işverene ekonomik yönden bağımlıdır²⁹⁹; zira yaptığı işe karşılık hak ettiği ücret işveren tarafından ödenir. Modern iş hukuku, iş sözleşmesinin yarattığı bu ekonomik bağımlılığın ortaya çıkardığı olumsuz durumların giderilmesini de amaçlar³⁰⁰.

İş sözleşmesi, ekonomik bağımlılığın yanı sıra, kişisel (hukuki) bir bağımlılık da tesis eder. İş sözleşmesinin belirleyici özelliği de bu kişisel bağımlılıktır³⁰¹. İş

²⁹⁹ “...İş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmeleri olan eser ve vekalet sözleşmelerinden ayırt edici en önemli kıstas bağımlılık ilişkisidir. Her üç sözleşmede iş görme edimini yerine getirenin iş görülen kişiye (işveren-eser sahibi veya temsil edilen) karşı ekonomik bağımlılığı vardır...” (Y22HD., 21.02.2014, E. 2013/5135, K. 2014/3338, (karararama)); Y9HD., 02.07.2020, E. 2017/1092, K. 2020/6950, (karararama); Sümer, **Bağımlılık Unsuru**, s. 69; Doğan, s. 125; Erol, s. 64; Akyiğit, **Şerh**, s. 429; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 301; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 58; Süzek/ Başterzi, s. 18; Güzel, **Bağımlılık Unsuru**, s. 103; Ünlü, **Cep Telefonu**, s. 212; Çetin, s. 22; Narmanlıoğlu, s. 171; Bayram, **Kişilik**, s. 78; Özer Deniz, s. 356; Çankaya, s. 200; Kaplan, **Kişilik**, s. 372; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 55; Günay, s. 62.

³⁰⁰ Akyiğit, **Şerh**, s. 51; Narmanlıoğlu, s. 7; Çetin, s. 22; Sevimli, **Müdahale**, s. 92; Kaplan, **Koruma Borcu**, s. 2; Doğan, s. 126; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 55; Süzek/ Başterzi, s. 18; Güzel, **Bağımlılık Unsuru**, s. 104; Bayram, **Kişilik**, s. 78; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 301; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 55; Erol, s. 31.

³⁰¹ Engin, **Kaçınma**, s. 85; Koç, **Hizmet Sözleşmesi**, s. 588; Erol, s. 66; Bayram, **Kişilik**, s. 76; Özer Deniz, s. 356; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 175; Ünlü, **Cep Telefonu**, s. 212; Erkanlı, s. 35; Kaplan, **Kişilik**, s. 372; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 21; Tosun, s. 108; Doğan, s. 154; Ugan Çatalkaya, **Ulaşılabilir Olmama**, s. 734; Narmanlıoğlu, s. 171; Gülnar/ Görmez, s. 121; Süzek/ Başterzi, s. 239; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 55; Sümer, **Bağımlılık Unsuru**, s. 69; Aydın, s. 22; Dursun, s. 2413; Savaş, **Gözetim**, s. 118; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 301; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 58; Akyiğit, **Şerh**, s. 429; Erbaş, s. 100; Kaplan, **Koruma Borcu**, s. 2; Koç, **Fesih**, s. 8; Günay, s. 62; Çankaya, s. 200; Çetin, s. 22; Güzel, **Bağımlılık Unsuru**, s. 105; Sevimli, **Müdahale**, s. 94; “İş sözleşmesini belirleyen kriter hukuki-kişisel bağımlılıktır. Gerçek anlamda hukuki bağımlılık, işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatlara uyma yükümlülüğünü üstlenmesi ile doğar. İşçi edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirmektedir. İşçinin bu anlamda işverene karşı kişisel bağımlılığı ön plana çıkmaktadır. Bu anlamda işveren ile işçi arasında hiyerarşik bir bağ vardır. İş sözleşmesine dayandığı için hukuki, işçiyi kişisel olarak işveren bağladığı için kişisel bağımlılık söz konusudur.” (Y22HD., 21.02.2014, E. 2013/5135, K. 2014/3338, (karararama)); “Bağımlılık, iş ve sosyal güvenlik hukuku uygulamasında temel bir ilke olup, bu unsur, hizmetini işverenin gözetimi ve yönetimi altında yapmayı ifade eder. Ne var ki, iş hukukunun dinamik yapısı, ortaya çıkan atipik iş ilişkileri, yeni istihdam modelleri, bu unsurun ele alınmasında her somut olayın niteliğinin göz önünde bulundurulmasını zorunlu kılmaktadır. Bazı durumlarda, taraflar arasında sıkı bir bağımlılık ilişkisi bulunmasa da, işverenin iş organizasyonu içinde yer alınmaktaysa, bu unsurun varlığının kabulü gerekecektir. Önemli yön, işverenin her an denetim ve buyurma yetkisini kullanabilecek olması, çalışanın, edimi ile ilgili buyruklara uyma dışında çalışma olanağı bulamayacağı nitelikte teknik ve hukuki bir bağımlılığın bulunmasıdır. Genel anlamda bağımlı çalışma, işverenin belirleyeceği yerde ve zamanda, işverence sağlanacak teknik destek ve işverenin denetim ve gözetiminde yapılan çalışmadır. İşverenin yönetim (talimat verme) hakkı karşısında işçinin talimatlara uyma (itaat) borcu yer alır. Bir işin görülmesi süreci içinde işçinin faaliyeti, çalışma şekli, yeri, zamanı ve işyerindeki davranışları düzenleyen talimatlar veren işveren onu kişisel bağımlılığı altında tutar. Bu sözleşmede varolan otorite/bağımlılık ilişkisi taraflar arasında kaçınılmaz olarak bir hukuki hiyerarşi yaratır. Bu nedenle iş akdinde bağımlılık hem işçinin kişiliğini ilgilendirmekte hem de bir hukuki bağımlılık niteliği taşımaktadır.” (Y10HD., 05.02.2013, E. 2013/327 K. 2013/1329, (legalbank)); “Müdür olmayan limited şirket ortağının şirket ortağı statüsü yanında ayrıca şirketin işçisi olarak çalışması mümkündür. Şirket ortağının işçi olarak çalıştığı kabulü için özellikle kişisel bağımlılık unsurunun gerçekleşip gerçekleşmediğine bakılmalıdır. İşverenin otoritesi altında çalışan onun emir ve talimatlarına göre

sözleşmesindeki kişisel bağımlılık, işverene işçiye emir ve talimat verme hakkı ile işçiyi koruma ve gözetme borcu yüklerken işçi bakımından da itaat ve sadakat borcu doğurur. Yani özünde soyut bir kavram olan bağımlılık unsuru, tarafların borçları ile somutlaşır. İşverenin yönetim hakkı (emir ve talimat verme yetkisi) ile işçinin itaat etme (emir ve talimatlara uyma) borcu, bağımlılık unsurunun iş sözleşmesindeki tezahürüdür³⁰².

Bağımlılık unsuru taraflar arasında bir hiyerarşi yaratır³⁰³. Zira işveren, işçinin işin görülmesi sırasındaki faaliyetini, çalışma zamanı, yeri ve şekli ile işyerindeki davranışlarını düzenleyen talimatlar vererek işçiyi otoritesi altında tutar³⁰⁴. Bu

iş görme zorunda olan işçinin iş sözleşmesine bağımlılığı daha ziyade kişiliği ile ilgili olduğu; iş sözleşmesinin özünde bir bağımlılık/otorite ilişkisinin bulunduğu hususu dikkate alınarak değerlendirme yapılmalıdır.” (Y9HD., 18.02.2011, E. 2009/4638, K. 2011/3879, (legalbank)); “İş sözleşmesini belirleyen ölçüt hukukî-kişisel bağımlılıktır. Gerçek anlamda hukukî bağımlılık işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki talimatlara uyma yükümlülüğünü içerir. İşçi edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirir. İşçinin işverene karşı kişisel bağımlılığı ön plana çıkmaktadır. İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini, işçinin işverenin talimatlarına göre hareket etmesi ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. İşin işverene ait işyerinde görülmesi, malzemenin işveren tarafından sağlanması, iş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alması, işin iş sahibi veya bir yardımcısı tarafından kontrol edilmesi, işçinin bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet göstermesi, ücretin ödenme şekli, kişisel bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak yardımcı olgulardır. Bu belirtilerin hiçbirisi tek başına kesin ölçüt teşkil etmez. İşçinin işverenin belirlediği koşullarda çalışırken kendi yaratıcı gücünü kullanması ve işverenin isteği doğrultusunda işin yapılması için serbest hareket etmesi bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmaz. Çalışanın işyerinde kullanılan üretim araçlarına sahip olup olmaması, kâr ve zarara katılıp katılmaması, karar verme özgürlüğüne sahip bulunup bulunmaması bağımlılık unsuru açısından önemlidir.” (Y9HD., 18.03.2013, E. 2010/51284, K. 2013/9060, (legalbank)); Y9HD., 03.05.2012, E. 2010/7939, K. 2012/15559, (legalbank); Y9HD., 22.02.2010, E. 2008/10530, K. 2010/4617, (legalbank); Y22HD., 21.02.2014, E. 2013/5135, K. 2014/3338, (legalbank); Y9HD., 02.07.2020, E. 2017/1092, K. 2020/6950, (karararama).

³⁰² Koç, **Fesih**, s. 8; Erbaş, s. 100; Doğan, s. 157; Güzel, **Bağımlılık Unsuru**, s. 106; Dursun, s. 2413; Keysan, s. 40; Akyiğit, **Şerh**, s. 430; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 175; Süzek/ Başterzi, s. 239; Erol, s. 66; Tosun, s. 108; Sümer, **Bağımlılık Unsuru**, s. 69; Balkır, s. 74; Manav, **Kişisel Veri**, s. 111; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 58; Çankaya, s. 200; Sevimli, **Müdahale**, s. 93; Özer Deniz, s. 356; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 303; Aydınli, s. 22; Savaş, **Gözetim**, s. 118; Erkanlı, s. 35; Narmanlioğlu, s. 171; Ünlü, **Cep Telefonu**, s. 212.

³⁰³ Sümer, **Bağımlılık Unsuru**, s. 69; Süzek/ Başterzi, s. 240; Özer Deniz, s. 356; Tosun, s. 108; Doğan, s. 158; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 175; Balkır, s. 74; Güzel, **Bağımlılık Unsuru**, s. 106; Akyiğit, **Şerh**, s. 430; Sevimli, **Müdahale**, s. 94; Koç, **Fesih**, s. 8; Erkanlı, s. 36; Çankaya, s. 201; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 303; Erbaş, s. 100; Savaş, **Gözetim**, s. 118; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 58; Bayram, **Kişilik**, s. 76; Narmanlioğlu, s. 171; Keysan, s. 40; Ugan Çatalıkaya, **Ulaşılabilir Olmama**, s. 734; Kaplan, **Kişilik**, s. 372.

³⁰⁴ “Genel anlamda bağımlı çalışma, işverenin belirleyeceği yerde ve zamanda, işverence sağlanacak teknik destek ve işverenin denetim ve gözetiminde yapılan çalışmadır. İşverenin yönetim (talimat verme) hakkı karşısında işçinin talimatlara uyma (itaat) borcu yer alır. Bir işin görülmesi süreci içinde işçinin faaliyeti, çalışma şekli, yeri, zamanı ve işyerindeki davranışları düzenleyen talimatlar veren işveren onu kişisel bağımlılığı altında tutar. Bu sözleşmede varolan otorite/bağımlılık ilişkisi taraflar arasında kaçınılmaz olarak bir hukuki hiyerarşi yaratır. Bu nedenle iş akdinde bağımlılık hem işçinin kişiliğini ilgilendirmekte hem de bir hukuki bağımlılık niteliği taşımaktadır.” (Y10HD., 05.02.2013, E. 2013/327, K. 2013/1329, (karararama)); Y22HD., 21.02.2014, E. 2013/5135, K. 2014/3338, (karararama); Koç, **Fesih**, s. 8; Kaplan, **Kişilik**, s. 372; Erkanlı, s. 35; Ugan Çatalıkaya, **Ulaşılabilir Olmama**, s. 734; Savaş, **Gözetim**, s. 118; Güzel, **Bağımlılık Unsuru**, s. 106; Erol, s. 66; Bayram, **Kişilik**, s. 76; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/

otoritenin karşısında işçinin işverene bağımlılığı bulunur ve bu bağımlılık işçinin kişiliğini doğrudan ilgilendirir.

Kişiliği ve kişilik değerlerini de içinde barındıran özel hayatın temel niteliklerinden biri ise bağımsızlıktır. Herkes özel hayatında bağımsızdır. Bu bağımsızlık, kimseden emir ve talimat almamanın yanı sıra kimse tarafından denetlenmemeyi de ifade eder. Kişisel özerkliğin hâkim olduğu özel hayat alanında herkes kendi kararlarını kendi alır ve sorumluluğu da kendi taşır, kimse bir başka kişiye hesap vermek zorunda değildir. Bu noktada işçinin özel hayatının iş sözleşmesine yansıyan boyutu bakımından bir çatışma söz konusu olur. Zira işçi, özel hayatında tam bir bağımsızlığa sahip iken; iş sözleşmesinde kişisel olarak işverene bağımlıdır. İşverenin denetim, gözetim ve yönetimi altında iş görme borcunu yerine getirir ve gördüğü iş ile ilgili olarak işverene karşı sorumludur.

Özel hayatın bağımsızlık niteliği ile iş sözleşmesinin bağımlılık unsuru karşı karşıya geldiğinde, bağımlılık unsuru ağır basar ve işçinin iş sözleşmesine yansıyan özel hayatı sınırlanır. Başka bir söyleyişle işçi, iş görme edimine ilişkin meselelerde işverenin hukuka uygun şekilde verdiği emir ve talimatlara uymakla yükümlü olur. Bu hukuka uygun talimatlar işin görüleceği yere, çalışma saatlerine, tatil günlerine, işyerindeki giyim koşullarına, sigara içme yasakları gibi işi ve işyerini ilgilendiren değişik konulara ve alanlara ilişkin olabilir. İşin görülmesine ilişkin bu tür talimatlar bakımından işçinin ne zaman ve nerede çalışacağı, çalışırken nasıl bir kıyafet giyeceğinin, sigarayı ne zaman içeceğinin özel hayatı kapsamında olduğunu ve kendisinin karar vereceğini ileri sürme imkânı yoktur. Zira işi işverene bağımlı şekilde görmesi bu tür iddiaları ve özel hayat savunması yapmasını engeller.

Görüldüğü üzere, işçinin kişiliğini doğrudan ilgilendiren bağımlılık unsuru, özel hayatın bağımsızlık niteliğine karşı üstünlük sağlar. Bu üstünlüğün gerekçesi işverenin hak ve özgürlüklerini korumak (AY m. 13, AY m. 20/2); yasal dayanağı ise, İş Kanunu m. 8/1 ile Türk Borçlar Kanunu m. 393/1 hükümleridir. İlgili hükümlerde düzenlenen bağımlılık unsuru, işçi tarafa itaat borcu yükler. Zaten bağımlılık unsurunun somutlaşması itaat borcu ile olur. İtaat borcunun yanı sıra, işçinin iş sözleşmesinden doğan sadakat ve rekabet etmeme borçları da işçinin iş sözleşmesine yansıyan özel hayatını sınırlandırıcı bir işlev görür.

Özkaraca, s. 175; Sümer, **Bağımlılık Unsuru**, s. 69; Balkır, s. 74; Doğan, s. 158; Süzek/ Başterzi, s. 239; Akyiğit, **Şerh**, s. 430; Narmanlıoğlu, s. 171; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 58; Çankaya, s. 200; Özveri, s. 3257; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 303; Sevimli, **Müdahale**, s. 94; Erbaş, s. 100.

2. İşçinin Özel Hayatının İtaat Borcu Kapsamında Sınırlandırılması

İş sözleşmesinin bağımlılık unsurunun oluşturduğu hiyerarşi, işverene yönetim (emir ve talimat verme) hakkı tanırken işçiye ise itaat borcu yüklediğinden, bağımlılık unsuru, işçinin itaat borcunda somutlaşır³⁰⁵.

İş sözleşmesinin karşılıklı borç yükleyen (*sinallagmatik*) bir sözleşme olmasının bir sonucu olarak, işverenin yönetim hakkının ve emir ve talimat verme yetkisinin karşısında işçinin itaat borcu yer alır. Genellikle taraflar iş sözleşmesinin kurulması sırasında sözleşmenin temel unsurlarını, örneğin ücreti ve yapılacak işi kararlaştırırlar ancak diğer sözleşme detaylarını ve çalışma koşullarını ayrıntılı olarak belirlemezler. Sözleşmede ayrıntılı olarak belirlenmeyen bu hususlar, işverence yönetim hakkı kapsamında düzenlenir³⁰⁶. İşverenin belirli sınırlar dahilinde ve hukuka uygun olarak kullandığı yönetim hakkına dayanarak verdiği emir ve talimatlara işçi uymakla yükümlüdür. Nitekim Türk Borçlar Kanunu'nun "*Düzenlemelere ve talimata uyma borcu*"nu düzenleyen 399. maddesine göre, işveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bu düzenleme ve talimatlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadır (TBK m. 399). Görüldüğü üzere, işverenin emir ve talimat

³⁰⁵ KESER Hakan, "İşçi Davranışları Kapsamında İşçinin Talimatlara Aykırı Bilgisayar, İnternet ve Cep Telefonu Kullanımı Sebebi ile İş Sözleşmesinin İşverence Feshedilmesi", İSGHD, C. 16, S. 62, 2019, (Kesar, Kullanım), s. 447; BAYRAM Fuat, "İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma-Cyberloafing)", MÜHFAD, C. 20, S. 1, 2014, (Bayram, Sanal Kaytarma), s. 170; Narmanlıoğlu, s. 253; Sümer, **Bağımlılık Unsuru**, s. 69; Manav, **Kişisel Veri**, s. 111; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1197; Koyuncu, s. 92; Doğan, s. 229; Erol, s. 66; Bayram, **Kişilik**, s. 103; Ertürk, **Haklar**, s. 92; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 55; Güzel, **Bağımlılık Unsuru**, s. 107; Koç Tangün, s. 834; Ünlü, **Cep Telefonu**, s. 212; Tosun, s. 125; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 274; Kaplan, **Kişilik**, s. 371; Sevimli, **Müdahale**, s. 93; Balkır, s. 74; Aydın, s. 23; Akyiğit, **Şerh**, s. 461; Süzek/ Başterzi, s. 86; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 520; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 22; Demir, **Mobbing**, s. 144; Savaş, **Gözetim**, s. 119; Çankaya, s. 201; Koç, **Fesih**, s. 8; Erbaş, s. 100; Boydak, s. 329.

³⁰⁶ ŞEN Murat, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, 1. B., Seçkin, Ankara, 2005, (Şen, Değişiklik), s. 51; UŞAN M. Fatih, "Karar İncelemesi İşyeri Uygulaması - İşverenin Yönetim Hakkı - İşçinin İşyerinin Değiştirilmesi - Hizmet Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi - Bildirimli Fesih - İhbar ve Kıdem Tazminatı" SÜHFD, C. 7, S. 1-2, 1999, (Uşan, İnceleme), s. 394; GÜDER Cansu, İşçinin Başka İş Yapma Yasağı, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Bilim Dalı, İstanbul, 2019, s. 23; TAŞKENT Savaş, İşverenin Yönetim Hakkı, 1. B., Met-Er Matbaası, İstanbul, 1981, (Taşkent, Yönetim), s. 14; OKUR Zeki, "İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnternet'i Özel Amaçlı Kullanımının İş İlişkisine Etkisi", Kamu-İş, C. 8, S. 2, 2005, (Okur, Bilgisayar), s. 52; Koç, **Fesih**, s. 22; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 520; Ünlü, **Cep Telefonu**, s. 214; Güzel, **Bağımlılık Unsuru**, s. 106; Yiğit, **İnternet**, s. 170; Erbaş, s. 101; Sümer, **Bağımlılık Unsuru**, s. 69; Narmanlıoğlu, s. 255; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1197; Bayram, **Mobbing**, s. 562; Ertürk, **Haklar**, s. 92; Yıldız, **İnternet**, s. 113; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 22; Sevimli, **Müdahale**, s. 95; Süzek/ Başterzi, s. 86; Üstün/ Günel, s. 64; Tolu Yılmaz, s. 724; Yaşar, s. 342; Keser, **Kullanım**, s. 447; Boydak, s. 329; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 520; Erol, s. 66; Çankaya, s. 202; Doğan, s. 188; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 135; Balkır, s. 73; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 242; Bayram, **Kişilik**, s. 88; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 274; Erumcu, s. 118; Savaş, **Gözetim**, s. 119; Tosun, s. 125; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 55.

verme yetkisi, işin görülmesine veya işçinin işyerindeki davranışlarına ilişkin olmak üzere iki şekilde ortaya çıkar³⁰⁷.

İşveren, işin görülmesine yönelik olarak, işin görüleceği yeri, zamanı, işyerinin kurallarını ve düzenini, işin ifasının gerektirdiği araç ve gereçlerin kullanılma şeklini düzenlemeye yönelik emir ve talimatlar verebilir³⁰⁸. Bunun yanı sıra, işverenin işyerinin düzeni açısından işçinin davranışlarına yönelik genel veya özel talimatlar da vermesi mümkündür³⁰⁹. Örneğin, işin gerektirmesi koşuluyla sigara içme yasağının³¹⁰ veya işyerindeki düzenin sağlanması amacıyla kıyafete ilişkin kuralların getirilmesi³¹¹ işçinin davranışlarına yönelik talimatlardandır. Hukuka uygun şekilde verilen bu talimatlara işçi uymakla yükümlüdür³¹².

³⁰⁷ CENTEL Tankut, “Türk Borçlar Kanunu’nda İşçinin Borçları”, SİHD, Y. 6, S. 22, 2011, (Centel, İşçinin Borçları), s. 9; Güzel, **Bağımlılık Unsuru**, s. 107; Centel, **İşçinin Borçları**, s. 9; Güder, s. 23; Koyuncu, s. 92; Taşkent, **Yönetim**, s. 11; Doğan, s. 190; Erbaş, s. 101; Tolu Yılmaz, s. 724; Bayram, **Kişilik**, s. 90; Ertürk, **Haklar**, s. 93; Süzek/ Başterzi, s. 86; Bayram, **Sanal Kaytarma**, s. 170; Tosun, s. 125; Keser, **Kullanım**, s. 448; Ermumcu, s. 118; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 520; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 55; Bayram, **Mobbing**, s. 562; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 520; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 243; Okur, **Gözetleme**, s. 35; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1197; Balkır, s. 74; Narmanlioğlu, s. 253; Yiğit, **İnternet**, s. 175; Güzel/ Ugan Çatalkaya, s. 44; Sevimli, **Müdahale**, s. 96; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 23; Çankaya, s. 202; Ünlü, **Cep Telefonu**, s. 214; Okur, **Bilgisayar**, s. 52; Adınır, s. 20; Şen, **Değişiklik**, s. 52.

³⁰⁸ Koç Tangün, s. 834; Kaplan, **Kişilik**, s. 371; Erol, s. 85; Centel, **İşçinin Borçları**, s. 9; Erbaş, s. 101; Tosun, s. 125; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 520; Güder, s. 23; Ermumcu, s. 118; Balkır, s. 74; Çankaya, s. 202; Bayram, **Sanal Kaytarma**, s. 170; Bayram, **Kişilik**, s. 90; Sevimli, **Müdahale**, s. 96; Şen, **Değişiklik**, s. 52; Süzek/ Başterzi, s. 86; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 276; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 55; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 520; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 23; Okur, **Gözetleme**, s. 35; Ertürk, **Haklar**, s. 93; Tolu Yılmaz, s. 724; Keser, **Kullanım**, s. 448; Okur, **Bilgisayar**, s. 52; Narmanlioğlu, s. 253; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1197; Yiğit, **İnternet**, s. 175; Koyuncu, s. 92; Doğan, s. 199; Taşkent, **Yönetim**, s. 11; Ünlü, **Cep Telefonu**, s. 214; Yaşar, s. 342.

³⁰⁹ Yiğit, **İnternet**, s. 175; Koyuncu, s. 92; Koç, **Fesih**, s. 23; Adınır, s. 49; Balkır, s. 74; Doğan, s. 197; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 243; Süzek/ Başterzi, s. 86; Centel, **İşçinin Borçları**, s. 9; Savaş, **Gözetim**, s. 119; Boydak, s. 329; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 55; Bayram, **Sanal Kaytarma**, s. 170; Tosun, s. 125; Güder, s. 23; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 276; Keser, **Kullanım**, s. 448; Erbaş, s. 101; Çankaya, s. 202; Okur, **Gözetleme**, s. 35; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1197; Tolu Yılmaz, s. 724; Ünlü, **Cep Telefonu**, s. 214; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 520; Ertürk, **Haklar**, s. 93; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 521; Narmanlioğlu, s. 253; Sevimli, **Müdahale**, s. 96; Yaşar, s. 342; Bayram, **Kişilik**, s. 90; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 23; Şen, **Değişiklik**, s. 52; Okur, **Bilgisayar**, s. 52; Kaplan, **Kişilik**, s. 374; Ermumcu, s. 118; Taşkent, **Yönetim**, s. 11.

³¹⁰ “Davacı işçi tarafından işyerinde sigara içme yasağı bulunduğu ilişkin işveren talimatı ve işyeri yönetmeliğine aykırı davranıldığı sabittir.” (Y9HD., 20.10.2014, E. 2012/38094, K. 2014/30214, (karararama)).

³¹¹ “Davalı işverenin aynı zamanda sosyal bir ortam olan işyerindeki, iş sağlığı ve güvenliğinin zorunlu gerekleri dışında, işyerindeki kılık kıyafeti, çalışanların görünüş şekillerini, giyim kuşamlarını düzenleyici nitelikte kurallar koyma ve bu kuralları denetleme yetkisinin, işverenin işyerini “yönetim hakkı”nın bir parçası olduğu kuşkusuzdur.” (Y7HD., 16.12.2013, E. 2013/19270, K. 2013/22249, (karararama)).

³¹² YILDIZ Gaye Burcu, “İşçinin İş Saatleri İçinde Özel Amaçlı İnternet Kullanımının İş Sözleşmesinin Feshi Açısından Değerlendirilmesi”, SİHD, S. 16, ss. 110-119, (Yıldız, İnternet), s. 116; Tolu Yılmaz, s. 724; Koç Tangün, s. 834; Taşkent, **Yönetim**, s. 14; Güzel, **Bağımlılık Unsuru**, s. 107; Doğan, s. 229; Sümer, **Bağımlılık Unsuru**, s. 69; Savaş, **Gözetim**, s. 119; Erbaş, s. 101; Keser, **Kullanım**, s. 447; Yiğit, **İnternet**, s. 170; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 274;

İşçinin özel hayatı kapsamında bulunan sigara içme veya dilediği kıyafeti giyme gibi hak ve özgürlükler iş sözleşmesi ile sınırlandırılabilir. Özel hayat kapsamında işçinin istediği kıyafeti giyme veya sigara içme özgürlüğü olsa da işin görülmesi sırasında bu özgürlüklerin, itaat borcu gereği sınırlandırılması mümkündür. Bu sınırlandırmanın demokratik bir toplumdaki gerekliliği, işverenin hak ve özgürlüklerini korumak; yasal dayanağı ise, Türk Borçlar Kanunu'nun 399. madde hükmüdür (AY m. 13, AY m. 20/2). İşçinin, işverenin verdiği işin düzenlenmesine yönelik talimatlara, özel hayatı kapsamında kaldığını ileri sürerek uymaması itaat borcuna aykırılık oluşturur.

İşçinin itaat borcu işverenin emir ve talimat verme yetkisine (yönetim hakkına) karşılık gelen bir borçtur. İşverenin yönetim hakkını kullanması ise işçinin özel hayatına müdahale anlamına gelir. İtaat borcu kapsamında işçinin özel hayatını sınırlandıran işverenin müdahaleleri, işverenin yönetim hakkı kapsamında ele alınacaktır³¹³.

3. İşçinin Özel Hayatının Sadakat (Bağlılık) Borcu Kapsamında Sınırlandırılması

İşçinin iş sözleşmesinden doğan yan edimlerinden birisi de sadakat borcudur. İşçinin sadakat borcu (işverene bağlılık borcu), iş sözleşmesinin kişisel ilişki kurmasından ve bu kişisel ilişki bağlamında taraflar arasındaki güven ilişkisine dayanmasından doğar. Sadakat borcunun asıl kaynağı, TMK m. 2'de³¹⁴ düzenlenen dürüstlük kuralı olup işçinin, işverenin iş ve işyeri ile ilgili korunmaya değer çıkarlarını korumak ve bu çıkarlara zarar verici davranışlardan da kaçınmak şeklinde

Tosun, s. 125; Çankaya, s. 201; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 520; Boydak, s. 329; Aydın, s. 23; Bayram, **Sanal Kaytarma**, s. 170; Süzek/ Başterzi, s. 363; Narmanlıoğlu, s. 253; Sevimli, **Müdahale**, s. 96; Gülnar/ Görmez, s. 124; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 55; Centel, **İşçinin Borçları**, s. 9; Koç, **Fesih**, s. 23; Okur, **Gözetleme**, s. 35; Kaplan, **Kişilik**, s. 371; Yiğit, **İzlenme**, s. 84; Koyuncu, s. 91; “İtiraz noktası mağazada çalışan diğer personelin şirkete ait markanın yazılı olduğu tişörtü giymesine rağmen davacının bunu giymemesidir. Gerçekten tüm personel söz konusu iş kıyafetini giyerken davacının bunu giymemesi, müşteriler açısından davacının mağaza çalışanı mı müşteri mi olduğu noktasında duraksamaya yol açabileceği gibi, diğer personel bunu yerine getirirken davacının buna aykırı hareket etmesi çalışanlar arasında uyumsuzluğa, çalışma barışının bozulmasına da yol açabilecektir.” (Y9HD., 02.03.2017, E. 2016/5475, K. 2017/2968, (karararama)); “İşçinin iş görme edimini yerine getirmesi için iş güvenliği ve işyeri kuralları gereği verilen malzemeleri ısrarla hatırlatıldığı halde kullanmaması veya işyeri kıyafetlerini giymemesi de görevleri hatırlatıldığı halde ısrarla yapmama olarak değerlendirilmelidir.” (Y9HD., 19.06.2017, E. 2017/5462, K. 2017/10822, (karararama)).

³¹³ Bkz. İleride, §2-II-B-2. İşverenin Yönetim Hakkı Kapsamında **Müdahale**, s. 145 vd.

³¹⁴ “(1) Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. (2) Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.” (TMK m. 2).

temellendirilir³¹⁵. Bundan dolayı işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları bu borca aykırılık oluşturur³¹⁶.

Sadakat (bağlılık) borcu, işçi tarafından işverenin çıkarlarını koruma ve gözetme borcu olup³¹⁷ işçiye, iş görme ediminin ifası sırasında, işverenin şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, sözleşme ilişkisinin kapsamı

³¹⁵ ALPAGUT Gülsevil, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, SİHD, Y. 7, S. 25, 2012, (Alpagut, Sadakat Borcu), s. 23; KAYIRGAN Hasan, “İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi”, MÜHFHAD, C. 20, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan Özel Sayısı, 2014, s. 461; ÜNER Büşra Gizem, “İfşa ve İhbar Hakkı”, AndHD, C. 10, S. 2, 2024, s. 781; ALP Mustafa, “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin Heinisch/Almanya Kararı Işığında WhistleBlowing (İşçinin İfşa ve İhbarı) ve İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü”, DEÜHFD, C. 15, Özel S., 2013, (Alp, Whistleblowing), s. 403; KULAÇ Cansu, “Üretim ve İş Sırlarının İfşası Suretiyle İşçinin İş Sözleşmesi Sona Erdikten Sonra Rekabet Etmeme Yükümlülüğünün İhlali”, Ankara Barosu Dergisi, C. 82, S. 2, 2024, s. 89; KIRPIK Cihan, “Türk Hukukunda İşçinin İhbar ve İfşa Hakkı”, TAAD, Y. 16, S. 61, 2025, s. 325; AKKUŞ TOPALOĞLU Pelin, İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul, 2017, s. 10; KARADEMİR Artür, “4857 İş Kanunu Kapsamındaki İşçinin İş İlişkisi Devam Ederken Rekabet Etmeme Borcu”, İnÜHFD, C. 13, S. 2, 2022, s. 342; GÜNDÜZ Salihanur, “Türk İş Hukuku’nda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri”, Konya Barosu Dergisi, C. 1, S. 1, 2022, s. 5; KILIÇ Çiğdem, İş Hukukunda Rekabet Yasağı, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, İstanbul, 2019, s. 39; ÖZKARACA Ercüment/ ÖZKAN KOÇ Sema Deniz, “Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme”, SİHD, C. 1, S. 45, 2021, s. 77; UŞAN M. Fatih, İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı), 1. B., Seçkin, Ankara, 2003, (Uşan, Sır), s. 61; Seratlı, s. 212; Akyiğit, **Şerh**, s. 462; Erol, s. 81; Ergin, **Gönül İlişkisi**, s. 73; Gülnar/ Görmez, s. 123; Ertürk, **Haklar**, s. 113; Sevimli, **Müdahale**, s. 104; Çelik/ Caniklioglu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 317; Doğan, s. 230; Tosun, s. 113; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 528; Demir/ Demir, s. 2; Bayram, **Kişilik**, s. 112; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1188; Süzek/ Başterzi, s. 364; Manav, **Kişisel Veri**, s. 110; Erkanlı, s. 130; Koç, **Fesih**, s. 28; Göktaş, s. 13; Centel, **İşçinin Borçları**, s. 8; Narmanlioğlu, s. 273; Adınır, s. 24; Yiğit, **İnternet**, s. 164; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 514; Günay, s. 63; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 126; Bayram, **Sanal Kaytarma**, s. 173; Süleyman, s. 57; Güzel/ Ugan Çatalkaya, s. 41; Şen, **Kişilik**, s. 129; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 59.

³¹⁶ “İşçinin, işverenin işi ve işyeri ile ilgili hukuken korunması mümkün haklı menfaatlerini koruması, zarar verici veya risk altına sokabilecek davranışlardan kaçınması sadakat borcunun temelini oluşturmaktadır. İşçinin sadakat borcuna aykırı davranması, bir başka deyişle doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması hâlinde işverenin haklı sebeple fesih hakkını kullanabilmesi için işçinin bu davranışının mutlaka suç oluşturması gerekmez. Bununla birlikte hangi davranışların sadakat borcuna aykırı olduğunu önceden belirleyebilmek de mümkün değildir. Davranışın iş ilişkisinin temelini oluşturan güveni sarsıcı nitelik taşıyıp taşımadığı üzerinde durulmalıdır. Bu değerlendirme yapılırken özellikle işçinin yaptığı iş ve işin nitelikleri ile işyerinin özellikleri, işçinin konumu ve işin gerekleri, varsa mesleki âdetler gibi objektif unsurlar değerlendirilerek davranışın sadakat borcuna aykırılık oluşturup oluşturmadığı tespit edilmelidir.” (YHGK., 14.03.2018, E. 2015/7-908, K. 2018/483, (kazancı)); Şen, **Kişilik**, s. 129; Centel, **İşçinin Borçları**, s. 8; Doğan, s. 231; Gülnar/ Görmez, s. 123; Alpagut, **Sadakat Borcu**, s. 23; Özkaraca/ Özkan Koç, s. 77; Akyiğit, **Şerh**, s. 1174; Alp, **Whistleblowing**, s. 403; Bayram, **Sanal Kaytarma**, s. 173; Günay, s. 63; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 126; Ertürk, **Haklar**, s. 114; Çelik/ Caniklioglu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 318; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 59; Kayırgan, s. 464; Narmanlioğlu, s. 273; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 514; Ergin, **Gönül İlişkisi**, s. 73; Tosun, s. 166; Bayram, **Kişilik**, s. 120; Koyuncu, s. 92; Üner, s. 781; Koç, **Fesih**, s. 34; Demir/ Demir, s. 17; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 528.

³¹⁷ “İş sözleşmesinin kurulması ile doğan sadakat borcu, işçi tarafından işverenin çıkarlarını koruma ve gözetme borcudur. Rekabet etmeme borcu ise, iş sözleşmesinin sonuçlarından olan; işçinin işverene sadakat borcu içinde yer alan alt bir yükümlülüktür.” (Y9HD., 28.09.2021, E. 2021/6064, K. 2021/13141, (karararama)).

dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğü yükler³¹⁸. Bu yükümlülük, işçinin özel hayatını sınırlandıran bir işlev görür. Bu sınırlandırmanın Anayasal sebebi işverenin haklarını korumak, kanuni dayanağı ise Türk Borçlar Kanunu'nun 396. maddesi hükmüdür.

Türk Borçlar Kanunu'nda sadakat borcu, “*Özen ve sadakat borcu*” kenar başlığıyla 396. maddede düzenlenmiştir. Buna göre, işçi, işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır (TBK m. 396/1). Bu borç, biri iş sözleşmesinin devamı esnasında, diğeri de sözleşme sona erdikten sonra olmak üzere iki yönü olan bir borçtur. İş sözleşmesinin devamı esnasındaki sır saklama ve rekabet etmeme yükümlülükleri sadakat borcu kapsamında değerlendirilir.

İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olacak şekilde bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete giremez (TBK m. 396/3). İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür (TBK m. 396/4).

Görüldüğü üzere, iş sözleşmesinde sadakat borcu, olumlu ve olumsuz olmak üzere iki tür edimi kapsar. Olumlu edim, işverenin haklı çıkarlarını korumak ve işi işverenin yararına uygun şekilde yapmak; olumsuz edim ise, işverenin ve işyerinin çıkarlarına zarar verecek eylemlerden kaçınmaktır³¹⁹. Dolayısıyla olumlu edim, yapma borcu şeklinde; olumsuz edim ise yapmama borcu şeklinde ortaya çıkar.

³¹⁸ Şen, **Kişilik**, s. 129; Koç, **Fesih**, s. 28; Demir/ Demir, s. 2; Koyuncu, s. 91; Süleyman, s. 57; Üner, s. 781; Kulaç, s. 89; Akyiğit, **Şerh**, s. 462; Doğan, s. 230; Alpagut, **Sadakat Borcu**, s. 24; Gündüz, s. 5; Adınır, s. 24; Güzel/ Ugan Çatalkaya, s. 41; Kayırgan, s. 461; Karademir, s. 343; Kırpık, s. 325; Akkuş Topaloğlu, s. 10; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 318; Kılıç, s. 40; Erkanlı, s. 132; Narmanlioğlu, s. 273; Bayram, **Sanal Kaytarma**, s. 173; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 59; Centel, **İşçinin Borçları**, s. 8; Ertürk, **Haklar**, s. 114; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 126; Sevimli, **Müdahale**, s. 104; Bayram, **Kişilik**, s. 112; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 528; Seratlı, s. 212; Uşan, **Sır**, s. 61; Yiğit, **İnternet**, s. 164; Ergin, **Gönül İlişkisi**, s. 73; Gülnar/ Görmez, s. 123; Manav, **Kişisel Veri**, s. 110; Erol, s. 82; Y9HD., 22.10.2018, E. 2018/8724, K. 2018/18974, (kazancı); Y9HD., 24.09.2018, E. 2018/2118, K. 2018/16485, (kazancı); Y9HD., 25.01.2018, E. 2017/19255, K. 2018/1241, (karararama); Y22HD., 05.05.2014, E. 2014/10738, K. 2014/11156, (karararama).

³¹⁹ Uşan, **Sır**, s. 62; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 530; Alpagut, **Sadakat Borcu**, s. 24; Dursun, s. 2430; Demir/ Demir, s. 3; Bayram, **Kişilik**, s. 113; Koç, **Fesih**, s. 32; Kayırgan, s. 462; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 317; Akyiğit, **Şerh**, s. 462; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1199; Kulaç, s. 89; Kırpık, s. 325; Koyuncu, s. 91; Kılıç, s. 41; Gündüz, s. 6; Karademir, s. 343; Yiğit, **İnternet**, s. 164; Günay, s. 63; Narmanlioğlu, s. 273.

Özel hayatı ilgilendiren boyutuyla, sadakat borcunun yapma borcu şeklindeki olumlu yönü, bilgi verme ve fazla çalışma yükümlülüğünü (TBK m. 398, İşK. m. 42); yapmama borcu şeklindeki olumsuz yönü ise, işverenin menfaatlerine zarar vermekten kaçınma ve sır saklama yükümlülükleri (TBK m. 396/4) ile üçüncü kişiye hizmette bulunma yasağını (TBK m. 396/3) içerir.

a. Bilgi Verme Yükümlülüğü

Sadakat borcu, işçiye iş ve işyeri ile ilgili hususlarda işvereni doğru ve zamanında bilgilendirme yükümlülüğü yükler. İşçinin üstlendiği işle ilgili meselelerde işverene hesap vermesi, onun iş görme ediminden doğan bir sorumluluğudur. Bununla birlikte, işçinin üstlendiği edimle doğrudan ilgili olmayan ancak işverenin menfaatini ilgilendiren meselelerde işvereni bilgilendirmesi sadakat borcunun bir gereğidir³²⁰. Örneğin, işçinin kendi departmanında meydana gelen aksaklıkları veya kendi görev alanıyla ilgili olmasa da işyerine zarar verebilecek bir durumu bildirmesi, sadakat borcu kapsamında kalan bildirim yükümlülüğüne ilişkindir. Bu bilgi verme yükümlülüğü, işçinin askerlik, evlilik veya doğum gibi kendisiyle veya özel yaşamıyla ilgili olup da işverenin de bilmekte menfaati olan hususları da içerir. Türk Borçlar Kanunu’nun 397. maddesinde yer alan “*teslim ve hesap verme borcu*” başlığı altındaki düzenleme de bu bağlamda yapılmış bir düzenlemedir. Görüldüğü üzere, bazı haller bakımından işçinin özel hayatının gizlilik unsuru ile işvereni bilgilendirme yükümlülüğü karşı karşıya gelir ve işvereni bilgilendirme yükümlülüğü ağır basar.

b. Fazla Çalışma Yükümlülüğü

Yasal dayanağı İş Kanunu’nun 41, 42 ve 43. maddeleri ile Türk Borçlar Kanunu’nun 398. maddesinde düzenlenen fazla çalışma, kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır³²¹ (İşK. m. 41/1). Olağan

³²⁰ Narmanlıoğlu, s. 274; Doğan, s. 230; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 317; Koç, **Fesih**, s. 35; Alpagut, **Sadakat Borcu**, s. 30; Bayram, **Kişilik**, s. 113; Kılıç, s. 42; Güder, s. 15; Koyuncu, s. 91; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 126.

³²¹ EKONOMİ Münir, “4857 sayılı Kanuna Göre Fazla Çalışma Kavramı”, Kamu-İş, C. 7, S. 3, 2004, s. 2; TERZİOĞLU Ahmet, “4857 sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Fazla Çalışma Kavramı”, Econharran, C. 7, S. 2, 2023, s. 41; BAYRAM Gözde, Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İzmir, 2019, s. 25; YUVALI Ertuğrul, “Türk Hukukunda Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma ve AB Ülkelerindeki Fazla Çalışma Hükümlerine Genel Bir Bakış”, Kamu-İş, C. 10, S. 4, 2009, (Yuvalı, Fazla Çalışma), s. 56; ALPAGUT Gülsevil, “Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri”, İSGHD, C. 8, S. 31, 2011, (Alpagut, Rekabet Yasağı), s. 915; ŞEN Murat, “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerine Rastlayan Haftalarda Fazla Çalışma”, SİHD, S. 18, 2010, (Şen, Fazla Çalışma), s. 13; Bayram, **Kişilik**, s. 239; Süzek/ Başterzi, s. 869; Çelik/ Caniklioğlu/

(genel) fazla çalışma, zorunlu nedenlerle fazla çalışma ve olağanüstü hallerde fazla çalışma şeklinde üç türlü olabilir. Olağan (genel) fazla çalışmada işçinin onayının bulunması zorunlu iken; zorunlu nedenlerle fazla çalışma ile olağanüstü fazla çalışmada işçinin onayı aranmaz³²². Bu fazla çalışmalar bakımından işçinin özel hayatı sadakat borcunun bir gereği olarak sınırlandırılmış olur.

Olağan (genel) fazla çalışma, ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle yapılabilir (İşK. m. 41/1). Kural olarak fazla çalışma işçinin onayına bağlıdır. Ancak zorunlu nedenlerle fazla çalışmayı düzenleyen İş Kanunu'nun 42/1. maddesi uyarınca, bir arıza sırasında veya bir arızanın mümkün görülmesi halinde veya makineler ve araç gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde ya da zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması halinde, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir. Bu tür zorunlu durumlardaki fazla çalışmada işçinin onayı aranmaz, işçinin sadakat borcunun gereği olarak onayı olmaksızın fazla çalışma yaptırılabilir (İşK. m. 42).

Gerçekten de sadakat borcu, işçiye zor durumlarda yardım yükümü getirir. Nitekim TBK'nın "*Fazla çalışma borcu*" kenar başlıklı 398. maddesinde fazla çalışmanın ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışma olduğu vurgulanmış, hükmün devamında fazla çalışma yapılmasını gerektiren bir halin ortaya çıkması hali düzenlenmiştir. Buna göre, normal süreden daha fazla çalışmayı gerektiren bir işin yerine getirilmesi zorunluluğu doğar, işçi bunu yapabilecek durumda bulunur ve aynı zamanda kaçınması da dürüstlük kurallarına aykırı olursa işçi, karşılığı verilmek koşuluyla, fazla çalışmayı yerine getirmekle yükümlüdür (TBK m. 398).

Sadakat borcunun gereği olan fazla çalışma yükümü, işçinin özel hayatını sınırlandıran bir işlev görür. Normalde olağan mesai süresinden olmayan bu tür bir fazla çalışma, işçinin özel hayatına ait vakti işe ayırmasına sebebiyet verir. Dolayısıyla

Canbolat/ Özkaraca, s. 776; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 265; Centel, **İşçinin Borçları**, s. 7; Narmanlıoğlu, s. 639; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 1078.

³²² Bayram, **Fazla Çalışma**, s. 53; Ekonomi, s. 11; Centel, **İşçinin Borçları**, s. 7; Alpagut, **Sadakat Borcu**, s. 31; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 778; Süzek/ Başterzi, s. 890; Akyiğit, **Şerh**, s. 463; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 269; Narmanlıoğlu, s. 643; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 1096; Şen, **Fazla Çalışma**, s. 14; Demir/ Demir, s. 12; Bayram, **Kişilik**, s. 239; Alpagut, **Rekabet Yasağı**, s. 915; Terzioğlu, s. 46; Yuvalı, **Fazla Çalışma**, s. 59.

rızası olmasa dahi işçiye fazla çalışma borcu yüklenerek işçinin özel hayatı sınırlandırılmış olur.

c. İşverenin Menfaatlerine Zarar Vermekten Kaçınma Yükümlülüğü

İşçinin sadakat borcu, onun işverene ve işyerine zarar verici eylemlerde bulunmasını yasaklar³²³. Bu yasağın ve dolayısıyla sınırlamanın yasal dayanağı, işçinin sadakat borcunun düzenlendiği Türk Borçlar Kanunu m. 396 hükmüdür.

İşçi, işverene ve işyerine zarar vermekten kaçınmak yükümü altındadır. Bu yükümlülük, fiziki eylemleri içerdiği gibi, işçinin iş akışını ve işyeri düzenini bozacak nitelikteki eylemleri, işlemleri ve açıklamaları da içerir³²⁴. Bu bakımdan eylemin muhatabının bir önemi yoktur. İşverene, işverenin ailesine, işyerindeki diğer işçilere veya müşteri çevresine yönelik zarar verici eylemler de bu yükümlülüğe aykırılık teşkil eder. Belirtilmelidir ki, zarar vermekten kaçınma yükümlülüğü, sadece mesai saatlerinde değil; iş süresi dışındaki zamanlarda da söz konusudur³²⁵.

Sadakat borcunun doğurduğu bu yükümlülük karşısında işçi, işverenin kişisel ve ekonomik itibarını sarsıcı açıklamalardan da kaçınmak zorunda kalır³²⁶. Bu yönüyle söz konusu yükümlülük, işçinin ifade hürriyetinin de bir sınırını oluşturur. Üstelik söz konusu açıklamaların doğru ve gerçek olması da sadakat borcuna aykırılığı ortadan kaldırmaz³²⁷. Normalde özel hayatı kapsamına giren eylemlerde tam bir özgürlüğe sahip olan işçinin bu özgürlüğü, işverenin menfaatlerine zarar verici eylem ve

³²³ Alp, **Whistleblowing**, s. 403; Demir/ Demir, s. 16; Savaş, **Gözetim**, s. 119; Gülnar/ Görmez, s. 123; Alpagut, **Sadakat Borcu**, s. 24; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 514; Kayırgan, s. 462; Bayram, **Kişilik**, s. 112; Koyuncu, s. 91; Ertürk, **Haklar**, s. 122; Tosun, s. 165; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 320; Sevimli, **Müdahale**, s. 104; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 126; Ergin, **Gönül İlişkisi**, s. 73; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1188; Bayram, **Sanal Kaytarma**, s. 173; Erkanlı, s. 144; Kırpık, s. 327; Kılıç, s. 43; Göktas, s. 20.

³²⁴ “İşyerinde beraber çalışan işçiler arasında bir gerilimin varlığı, hem işyeri disiplinini ve iş barışını hem de iş verimini olumsuz etkileyecektir. Bu nedenle işverenin işyeri disiplinini, düzenini ve barışını kendi kusuruyla, iyiniyet ilkesine aykırı olarak ve feshin son çare olması prensibi doğrultusunda telafi edilemeyecek biçimde, diğer işçilere sataşmak suretiyle ihlal eden işçinin sözleşmesini haklı sebeple derhâl feshedebilir. Nitekim işçinin çalışma düzenine ve disiplinine aykırı hareket etmemesi de geniş anlamda işçinin işverene sadakat borcu kapsamındadır. Elbette işçinin davranışları değerlendirilirken iş hukukunun kendine özgü ilkeleri dikkate alınmalı, bunun yanında karşılıklı iyiniyet ve ahde vefa gibi genel ilkeler de gözönünde bulundurulmalıdır.” (AYM, Sonay Tezcan ve Kardelen Yoğurcan, 02.05.2023, 2018/24097, p. 68, (kararlarbilgibankası)).

³²⁵ Tosun, s. 165; Kayırgan, s. 464; Alp, **Whistleblowing**, s. 404; Kılıç, s. 43; Savaş, **Gözetim**, s. 119; Alpagut, **Sadakat Borcu**, s. 25; Uşan, **Sır**, s. 76; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1188; Demir/ Demir, s. 16; Erkanlı, s. 144; Ertürk, **Haklar**, s. 122.

³²⁶ Koç, **Fesih**, s. 36; Alpagut, **Sadakat Borcu**, s. 25; Erkanlı, s. 144; Kılıç, s. 43; Kayırgan, s. 464; Demir/ Demir, s. 24; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 514; Alp, **Whistleblowing**, s. 404; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1188; Bayram, **Kişilik**, s. 312; Uşan, **Sır**, s. 36; Uşan, **Sır**, s. 76; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 126.

³²⁷ Alpagut, **Sadakat Borcu**, s. 25; Alp, **Whistleblowing**, s. 403; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 514; Demir/ Demir, s. 24; Uşan, **Sır**, s. 76; Kayırgan, s. 465.

açıklamalar bakımından sınırlandırılmış olur. Örneğin, sosyal medya kullanımı tamamen özel hayat kapsamında kalsa da işçinin, sosyal medyayı mesai saatleri içinde kullanması veya mesai saatleri dışında olsa bile sosyal medya üzerinden iş akışını bozacak, çalışanları küçük düşürecek ve işyerine zarar verecek şekilde paylaşımlarda bulunması, bu yükümlülük karşısında yasaktır³²⁸. Bununla birlikte, işyerinde yaşanan olaylara demokratik haklarını kullanarak tepki gösteren, işverenini eleştiren, ücret ve çalışma koşullarında iyileştirme isteğinde bulunan işçinin bu davranışı sadakat borcuna aykırılık oluşturmaz³²⁹.

Müşterilerin ve işyerindeki işçilerin ayartılması da işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturur. Örneğin, işçinin kendi katılmasa da işyerindeki diğer işçileri yasadışı greve teşvik etmesi bu yükümlülük bağlamında sadakat borcuna aykırıdır³³⁰. Yine, işçinin müşterilerle iş dışında kişisel ilişki kurarak kendine menfaat sağlaması, işverenin menfaatlerine zarar verici eylemlerden kaçınma yükümlülüğü ile bağdaşmaz³³¹.

³²⁸ “02.11.2014 tarihinde “facebook” adlı sosyal paylaşım sitesinde “hemşire-lifesaver” isimli bir grup içerisinde yayınlanan “hasta gelmesin diye dua ederken biz, ... hastanesi :)” başlıklı, davacı ile birlikte 3 kişinin hasta yatakları üzerinde bağdaş kurup oturduğu ve ellerini havaya kaldırarak dua ettikleri fotoğrafın davalı işverence fesih nedeni yapıldığı anlaşılmaktadır. Paylaşılan bu fotoğrafta davalı kurumun isim ve logosu kullanıldığı gibi fotoğrafta davacının üzerinde formasının ve yaka kartının da bulunduğu görülmektedir. Sözü edilen paylaşım 1.285 kişi tarafından beğenilmiş ve fotoğrafın altına 52 yorum yapılmıştır. Fotoğrafın yayınlandığı “hemşire-lifesaver” grubunun yaklaşık 13.102 üyesi olduğu anlaşılmaktadır. Davacının 12.11.2014 tarihli savunması ile aynı gün temyiz incelemesi yapılan Dairemizin 2016/10461 Esas sayılı dava dosyasında aynı paylaşım nedeniyle iş akdi feshedilen işçinin savunmasından fotoğrafların mesai saatleri içerisinde çekildiği ve paylaşılmasına davacının rızasının bulunduğu anlaşılmaktadır. Davacının mesai saatleri içerisinde çekilen ve paylaşılacağına bilindiği fotoğraflarının binlerce kişi tarafından izlenebilecek bir sosyal paylaşım sitesinde yayınlanması işyerindeki çalışma disiplini ve iş akışını etkileyecek nitelikte olup artık davalı işverenden davacı ile çalışması beklenemeyeceğinden somut olayda haklı bir fesih nedeni bulunmasa bile fesih için geçerli bir nedenin bulunduğu kabulü gerekmektedir.” (Y7HD., 26.05.2016, E. 2015/46017, K. 2016/11591, (karararama)).

³²⁹ “Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davalı Kurumun işçisi ve sendika üyesi olup toplantıya katılanların çalışma şartları bakımından isteklerde bulunmasının demokratik hak ve taleplerinden kaynaklandığı anlaşılmakta olup, davalı Kurumda yaşanan olaylara demokratik biçimde tepki gösterilerek çalışma koşullarında ve ücretlerinde iyileştirmelere ilişkin isteklerde bulunulması haklı veya geçerli fesih nedeni oluşturmamaktadır.” (Y22HD., 24.11.2011, E. 2011/3629, K. 2011/5892, (karararama)).

³³⁰ Nitekim 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK) (RG., 07.11.2012, S. 28460, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6356&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>), m. 70/1’de kanun dışı greve katılmaya ya da devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerinin haklı nedenle feshedebileceği düzenlenmiştir.

³³¹ “Davacı işçinin ilgili şirket üzerinden yasak olmasına rağmen kendine menfaat sağlamak amacıyla müşterilerle şahsi münasebet kurup şahsi işler yaptığı dosya kapsamıyla sabittir. Ayrıca, davacı işçinin belirtilen web sitesinin yönetimini üstlendiğini ve şahsi menfaatleri doğrultusunda yetkisiz olarak usulsüz işlem suretiyle bu web sitesine destek verdirdiği, haksız hak ediş sağladığı, bunun üzerine davalı şirketin davacı işçiye ikinci kez yazılı uyarı verdiği, 07.06.2016 tarihinde davacı işçinin 25.05.2016 ve 27.05.2016 tarihinde davalı şirkette çalışma kurallarına açıkça aykırı bir

İşçinin işverene veya diğer işçilere sözlü veya fiili tecavüz anlamına gelen sataşmada bulunması da sadakat borcuna aykırılığın özel bir halidir³³². Sataşmanın sadakat borcuna aykırılık oluşturması için yapılan davranışın suç teşkil etmesine de gerek yoktur. Bu eylemlerin işyerindeki huzur ve güven ortamını bozacak nitelikte olması yeterlidir³³³.

İşçiye işverene zarar vermekten kaçınma yükümlülüğü yüklenmesinin temelinde, işverenin haklı menfaatlerini korumak yatar. Bu nedenle bu yükümlülüğün yasakladığı davranışlar, işverenin korunmaya değer çıkarlarına zarar verici eylemlerdir. İşçinin, yasadışı veya etik olmayan bir durumu ortaya çıkarıcı nitelikteki davranışları bu yükümlülüğe aykırılık oluşturmaz³³⁴. Bu tür eylemler, *whistleblowing* (bilgi uçuurma) olarak ifade edilir. *Whistleblowing*, yani ihbar, etik veya yasaya uygun olmayan bir olayı veya durumu bu işi çözmeye yetkili kişilere iletmektir³³⁵. Bu gibi hallerde işverenin korunmaya değer haklı bir menfaatinden bahsedilemeyeceğinden

şekilde bünyesinde çalıştığı projeden elde edeceği prime haksız kazanç sağladığının anlaşıldığı, uyarılmasına rağmen işlemlere devam ettiğinin anlaşılması ve bu hususlarda alınan savunmaları değerlendirildiğinde; davacının kendisine bildirilmesine rağmen yasak olan işlemleri yapmaya devam ettiği ve artık işverenin davacı ile çalışmaya devam etmesinin kendisinden beklenemeyeceği anlaşılmakla davacının iş sözleşmesinin feshine neden olan davranışları haklı neden ağırlığında olmasa da geçerli neden oluşturduğundan mahkemece davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır.” (Y9HD., 25.11.2019, E. 2019/3669, K. 2019/20770, (kazancı)).

³³² “Somut uyumsuzlukta, dosya kapsamına göre davacının görevi gereği işverenin işlerini yürütmesi için kendisine verilen bilgisayar ve e-mail adreslerini kullanarak iş akdi daha önce feshedilen K2 ile işle ilgili olmayan elektronik yazışmalar yaptığı, bu yazışmalar sırasında işverenin şahsına yönelik hakaret niteliğinde sözler sarf ettiği işyeri sırrı sayılabilecek konularda da yazışmalar yaptığı anlaşılmıştır. İşverenin kendisine ait bilgisayar ve e-mail adresleri ile bu adreslere gelen e-postaları her zaman denetleme yetkisi bulunmaktadır. Davalı işverene ait bilgisayarları ve e-mail adreslerini özel yazışmalarda kullanıp işverene hakaret niteliğinde sözler sarf etmenin, işveren açısından 4857 sayılı Yasanın 25 II-b.maddesi uyarınca sataşma niteliğinde haklı fesih nedeni oluşturacağı anlaşılmakla davacının ihbar ve kıdem tazminatı taleplerinin reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (Y9HD., 13.12.2010, E. 2009/447, K. 2010/37516, Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi (lexpera), <https://www.lexpera.com.tr/>).

³³³ “Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, sadakat borcuna aykırılığın özel bir hâli olarak kabul edilen sataşmanın sözlü veya fiili tecavüz anlamına gelen bir hareket olduğunu, sataşmanın varlığı için söylenen söz ya da yapılan davranışın suç teşkil etmesine gerek olmamakla birlikte söz ve fiilin değerlendirilmesinin ceza kanunları kapsamında değil İş Kanunu ve iş hukukunun kendine özgü kural ve prensipleri çerçevesinde daha geniş bir perspektifte ele alınması gerektiğini kabul etmiştir. Yargıtay, diğer işçilere sataşma niteliğindeki söz ve davranışlar neticesinde işverene haklı nedenle fesih imkânı tanıyan kanun koyucunun esasen işyerindeki çalışma düzeni ve iş disiplini koruma amacı güttüğünün kuşkusuz olduğunu da eklemiştir.” (AYM, Sonay Tezcan ve Kardelen Yoğurcan Başvurusu, 2018/24097, 02.05.2023, p. 67, (kararlarbilgibankası)); Alpagut, **Sadakat Borcu**, s. 25; Demir/ Demir, s. 16.

³³⁴ Tosun, s. 247; Alpagut, **Sadakat Borcu**, s. 25; Kırpık, s. 327; Üner, s. 783; Alp, **Whistleblowing**, s. 415; Demir/ Demir, s. 24; Erkanlı, s. 141; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 319; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1214; Uşan, **Sır**, s. 36; Bayram, **Kişilik**, s. 115.

³³⁵ Çetin, s. 344; Kırpık, s. 321; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 319; Tosun, s. 247; Alp, **Whistleblowing**, s. 387; Üner, s. 776; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1214; “*Kavram olarak whistleblowing tehlikeler, yolsuzluklar veya işveren yada işçinin iş arkadaşlarının gerçekleştirdiği, diğer hukuka veya etik kurallara aykırı davranışlar hakkındaki gizli bilgilerin bir işçi tarafından ortaya çıkarılmasıdır.*” (Y7HD., 24.10.2016, E. 2016/12401, K. 2016/17196, (karararama)).

işçinin işverene zarar vermekten kaçınma yükümlülüğü de söz konusu olmaz. Ancak bunun için işverenin menfaati ile işçinin ihbar hakkı arasındaki dengenin gözetilmesi, bu kapsamda doğrudan kamuya veya basına ifşada bulunulmayıp ifşanın yetkili kuruma yapılması gerekir³³⁶.

d. Sır Saklama Yükümlülüğü

İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür (TBK m. 396/4). Yasal dayanağını Türk Borçlar Kanunu m. 396/4'te bulan bu yükümlülük kapsamında işçinin özel hayatına getirilen sınırlandırmanın demokratik bir toplumdaki gerekliliği, işverenin hak ve özgürlüklerini korumaktır (AY m. 13, AY m. 20/2).

İşçinin sır saklama yükümlülüğünden bahsedilebilmesi için, her şeyden önce, gizli tutulması gereken bir bilginin varlığı gerekir³³⁷. Sır niteliği, aleniyet kazanmamış bir olgunun varlığını belirtir. Bir bilginin gizli tutulması gerektiğinin belirlenmesinde işverenin sübjektif iradesi değil; objektif bir değerlendirme esas alınır³³⁸. Bu bilgilerin başında işçinin iş gördüğü sırada öğrendiği üretim ve iş sırları gibi bilgiler gelir. Bununla birlikte, sır saklama yükümlülüğünün kapsamı yalnızca iş sırları ile sınırlı

³³⁶ AİHM, Heinisch/Almanya, 21.07.2011, 28274/08, p. 65, (hudoc); “İşçi iş akdinden doğan bir yan edim yükümlülüğü olarak işverenin menfaatlerini gözetmekle ve işletme sırlarını gizli tutmakla yükümlüdür. İşçinin bu yükümlülüğü ihlal ederek işvereni ihbar etmesi geçerli bir fesih sonucunu doğurabilir. Ancak bir hukuk devletinde işçinin hukuka aykırılıkları ihbar etme hakkı da bir temel hak olarak güvence altındadır. Kamu yararı bakımından da önemli olan bu ihbar hakkı korunmalı, işverenin menfaatleri ile işçinin hakları arasında bir denge sağlanmalıdır. İşçi öncelikle hukuka aykırılığı işyeri için mercilere bildirmelidir. Ancak her durumda işletme içi ihbarın öncelikli olduğu söylenemez. Somut olayın özelliklerine göre işçinin doğrudan işletme dışı mercilere ihbarda bulunması da mümkün olmalı ve korunmalıdır. Suç konusu fiilin ağır olması işverenin veya onu temsil eden çalışanın doğrudan suça karışmış olması işçinin kendisinin de ceza alabilecek bir duruma düşmesi işletme içinde olayın aydınlatılmayacağının öngörülebilmesi vb. durumlarda işverenin menfaatlerini koruma yükümlülüğü geri planda kalır.” (Y7HD., 24.10.2016, E. 2016/12401, K. 2016/17196, (karararama)).

³³⁷ TAŞKENT Savaş/ KABAKCI Mahmut, “Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, SİHD, Y. 4, S. 16, 2009, s. 22; ERGİN Hediye, “Sosyal Medya Paylaşımlarıyla İşverenin İtibarını Zedeleyen İşçinin İş Sözleşmesinin Feshi, SİHD, S. 49, 2023, (Ergin, Sosyal Medya), s. 48; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 532; Kırpık, s. 326; Koç, **Fesih**, s. 37; Erkanlı, s. 135; Bayram, **Kişilik**, s. 114; Demir/ Demir, s. 23; Üner, s. 782; Erol, s. 83; Uşan, **Sır**, s. 29; Kulaç, s. 93; Tosun, s. 114; Süzek/ Başterzi, s. 365; Alpagut, **Sadakat Borcu**, s. 28; Savaş, **Gözetim**, s. 119; Kayırgan, s. 465; Kılıç, s. 33; Narmanlıoğlu, s. 275; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1211; Yiğit, **İnternet**, s. 164; Güder, s. 13.

³³⁸ Alpagut, **Sadakat Borcu**, s. 28; Kılıç, s. 33; Kayırgan, s. 466; Erkanlı, s. 140; Bayram, **Kişilik**, s. 114; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1211; Tosun, s. 114; Uşan, **Sır**, s. 33; Süzek/ Başterzi, s. 365; Demir/ Demir, s. 23; Üner, s. 782; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 517; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 532; Yiğit, **İnternet**, s. 201.

değildir. İşverenin mali ve kişisel ilişkileri de bu yükümlülüğe dahildir³³⁹. Ancak buradaki sır ifadesi, işçinin çalıştığı sırada kendi becerisiyle elde ettiği tecrübeleri kapsamaz³⁴⁰. Bu nedenle bir bilginin işçinin iş tecrübesi mi yoksa iş sırrı mı olduğu konusu yükümlülüğün kapsamını belirler. Sır saklama yükümlülüğü bakımından, işçinin sır niteliğindeki bilgileri iş gördüğü sırada öğrenmesi de şart olmayıp tesadüfen duyduğu veya işverenin kendisine güvenerek anlattığı aleniyet içermeyen bilgiler de bu kapsamda yer alır. Zira bu yükümlülük bakımından önem arz eden husus, bu bilgilerin öğrenilme biçimi değil; herkesten gizli tutulmasını gerektiren niteliğidir.

Sır saklama yükümlülüğü kapsamında yasak olan eylemler, işçinin sır niteliğindeki bilgileri kendi yararına kullanması veya başkasına açıklamasıdır³⁴¹. İşçinin istifa etmeden bir gün önce kişisel e-postasına çeşitli belgeler göndermiş olması, bu belgelerin işverene ilişkin çeşitli özel bilgiler içermesi halinde sır saklama yükümlülüğüne aykırılık teşkil eder³⁴². Benzer şekilde, işçinin işyerinden ayrılmadan kısa bir süre önce çalıştığı şirketle ilgili pek çok dosyayı cep telefonuna indirmesi sır saklama yükümlülüğünün ihlalidir³⁴³. Bir bankada çalışan işçinin, banka

³³⁹ Uşan, **Sır**, s. 29; Kılıç, s. 33; Narmanlıoğlu, s. 275; Üner, s. 782; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1211; Erkanlı, s. 135; Güder, s. 14; Yiğit, **İnternet**, s. 201; Süzek/ Başterzi, s. 365; Tosun, s. 114; Ergin, **Sosyal Medya**, s. 48; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 532; Demir/ Demir, s. 23; Alpagut, **Sadakat Borcu**, s. 28; Bayram, **Kişilik**, s. 114; Kayırgan, s. 466; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 518; Kırpık, s. 326.

³⁴⁰ Kulaç, s. 94; Taşkent/ Kabakcı, s. 22; Alpagut, **Sadakat Borcu**, s. 28; Bayram, **Kişilik**, s. 114; Üner, s. 782; Demir/ Demir, s. 24; Erkanlı, s. 141; Uşan, **Sır**, s. 30.

³⁴¹ Taşkent/ Kabakcı, s. 22; Koç, **Fesih**, s. 37; Bayram, **Kişilik**, s. 114; Gülnar/ Görmez, s. 123; Alpagut, **Sadakat Borcu**, s. 29; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 320; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1211; Savaş, **Gözetim**, s. 119; Üner, s. 782; Kayırgan, s. 465; Güder, s. 13; Kılıç, s. 33; Demir/ Demir, s. 24; Uşan, **Sır**, s. 37; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 532; Kulaç, s. 94; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 126; Akkuş Topaloğlu, s. 11; Koyuncu, s. 91; Centel, **İşçinin Borçları**, s. 9.

³⁴² “Dosyadaki bilgi ve belgelerden 01.07.2016 günü istifa dilekçesi veren davalının bundan bir gün önce 30.06.2016 gününde stratejik plan başlıklı dokümanları kendi kişisel elektronik posta adresine gönderdiği, davacının bu dokümanların işyerine ait sırları ihtiva ettiğini ileri sürdüğü, davalının imzasını taşıyan bilgi koruma taahhütnamesinde işyerine ait dokümanların amir onayı olmadan herhangi bir yolla işyeri dışına çıkarılması, paylaşılıp depolanmasının yasaklandığı, aksi davranışın ise taahhütnamenin 9. maddesinde cezai şarta bağlandığı anlaşılmaktadır. İşyerine ait bilgileri koruma, sır saklama, işçinin işverene karşı sadakat yükümlülüğü kapsamında olup buna aykırı davranışa ilişkin cezai şartın karşılıklı düzenlenmesi düşünülemez. İstifa etmeden bir gün önce çeşitli dokümanları kişisel hesabına gönderen işçinin en baştan uymayı taahhüt ettiği bilgi koruma kurallarına aykırı hareket ettiği ortadadır. Şu halde davalının 30.06.2016 günü kişisel elektronik postasına gönderdiği bütün dokümanlar üzerinde bilirkişi incelemesi yaptırılarak sır saklama yükümlülüğü kapsamında işyerine ait çeşitli özel bilgiler ihtiva edip etmediği araştırılıp sonucuna göre 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 182/son maddesi de değerlendirilerek bir karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde talebin reddi doğru görülmemiştir.” (Y9HD., 28.01.2021, E. 2019/2639, K. 2021/2697, (karararama)).

³⁴³ “Davacı işveren, davalı işçinin işyerinden ayrılmasından kısa bir süre önce kendisine ait cep telefonuna elli civarında gizli belgeyi indirmek suretiyle şirketin bilgi güvenliği politikasına aykırı davrandığı ve iş sözleşmesinin 11. maddesine göre sır saklama yükümlülüğünü ihlal ettiği, gerekçesiyle sözleşmede öngörülen cezai şartın tahsili talebinde bulunmuştur. Davalı işçi, şirkete ait belgeleri cep telefonuna indirerek kaydettiğini kabul etmiş ancak bunu şirkete ait sınavlara girebilmek için kaydettiğini işyerinden ayrılmadan önce sildiğini belirterek davanın reddini

müşterilerinin günlük işlemlerine ilişkin bilgiler de içeren hesap ekstresi örneğini, işçilik alacakları için dava açan kişiye veren banka işçisinin bu eylemi, meslek ve görevi gereği vakıf olduğu müşteri sırrı niteliğindeki belgeleri işverenin zararına olarak kendine yarar sağlayacak şekilde bir başka kişiye vermek suretiyle sır saklama yükümlülüğüne aykırılıktır³⁴⁴. Yine, işçinin işyerinde üretilen ürüne ilişkin bilgileri, o işyerinde çalışırken işten çıkarılan ve aynı alanda işyeri açma hazırlığında olan diğer bir işçiye vermesi de sır saklama yükümlülüğünü ihlal eder³⁴⁵.

TBK m. 396/4'teki açık hüküm gereği, iş sözleşmesinin devamı sırasında işçinin sır saklamakla yükümlü olduğu, iş sözleşmesi sona erdikten sonra dahi işverenin haklı menfaati bulunan haller bakımından bu yükümlülüğün devam ettiği tartışmasıdır. Ancak iş sözleşmesi sona erdikten sonraki sır saklama yükümlülüğü, iş sözleşmesinin devamı sırasındaki haline göre daha zayıftır. İş sözleşmesinin devamı süresince işçinin yüklendiği sır saklama borcu yönüyle, işverenin haklı menfaatinin olup olmadığına bakılmaz; bir başka deyişle, sır niteliğindeki bilginin açıklanması halinde işverenin zarar görüp görmeyeceği araştırılmaz. Fakat iş sözleşmesi sona erdikten sonraki sır

savunmuştur... davacının işverene ait 51 adet bilgileri kendi cep telefonuna indirdiği tartışmasız durumdadır. Mahkemece bu konuda bilirkişi raporu alınmış olup kopyaların data niteliği taşıdığını ve çokluğu dikkate alındığında ders çalışmak için indirimin düşünülemeyeceği, davalı işçinin sır saklama yükümlülüğü aykırı davrandığı sonucuna varılmıştır.” (Y9HD., 22.12.2020, E. 2018/4159, K. 2020/19615, (karararama)).

³⁴⁴ “...sanık davalı karşı davacı işçinin katılan davacı karşı davalı şirketin müşterilerinin günlük işlemleri ile ilgili olarak ödemiş oldukları vergileri de içeren banka hesap ekstresi örneğini ...5. İş Mahkemesinde işçilik alacakları ve tazminat davası açan ... dosyasına ibraz etmesi için verdiği, bu şahsın da söz konusu hesap ekstresini dosyaya sunduğu bu haliyle sanığın meslek ve görevi gereği vakıf olduğu müşteri sırrı niteliğindeki belgeleri katılan şirketin zararına olarak kendine yarar sağlayacak şekilde bir başka kişiye vererek üzerine atılı ticari sır niteliğindeki bilgi ve belgeleri açıklamak suçu işlediğinin anlaşıldığı gerekçeleriyle 10 ay hapis ve 80 TL adli para cezasıyla cezalandırılmasına ve verilen işbu ceza ile hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilmiş olup işbu karar 22/07/2016 tarihinde kesinleşmiştir. Davalı karşı davacı işçinin, sır saklama yükümlülüğüne aykırı davrandığı kesinleşen ceza mahkemesi kararı ve tüm dosya kapsamı itibarıyla sabittir.” (Y9HD., 13.01.2021, E. 2018/8467, K. 2021/626, (karararama)).

³⁴⁵ “Davacının iş sözleşmesi davalı işyerinde üretilen filtreye ait teknik resimle ilgili davalı işyerinde çalışırken işten çıkarılan ve aynı alanda işyeri açma hazırlığında olan ... isimli kişiye bilgi verdiği gerekçesi ile feshedilmiştir...Mahkemece davacı tarafın tanık beyanı ile de desteklenen bu iddiası ile ilgili araştırma ve inceleme yapılmadığından kabul eksik incelemeye dayanmaktadır. Bu itibarla işyerinde konusunda uzman bilirkişiler katılımı ile keşif yapılmalı, davacının tam olarak ne iş yaptığı, kendisine ait bilgisayarı olup olmadığı, bilgisayarı olan üretim işçilerinin bilgisayarlarında ne tür bilgiler bulunduğu, şifreli olup olmadığı, filtre üretiminde kullanılan metot, teknik resmin meslek sırrı niteliğinde olup olmadığı, kolaylıkla erişilmesinin ve piyasadan temin edilmesinin mümkün olup olmadığı, davacı tanığı ...'ın davalı şirkette çalışırken ne iş yaptığı, yaptığı iş itibarı ile teknik resimle ilgili bilgiye sahip olmasının mümkün olup olamayacağı konusunda rapor alınmalı ve toplanacak deliller toplanmış deliller ile birlikte değerlendirilerek iş sözleşmesinin feshinin haklı olup olmadığı ve buna bağlı olarak kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmadığı belirlenmelidir.” (Y7HD., 29.06.2015, E. 2015/16873, K. 2015/13217, (karararama)).

saklama yükümlülüğü, işverenin haklı menfaatleri ile sınırlandırılmıştır³⁴⁶. Bunun nedeni, işçinin mesleki geleceğinin korunmasıdır³⁴⁷. Zira iş görme edimi sırasında öğrendiği bilgiler, işçi bakımından birer tecrübe niteliği taşıyabilir ve bu bilgileri iş sözleşmesi sona erdikten sonra kullanmanın yasaklanması işçinin mesleki geleceğine zarar verir. Bu nedenle iş sözleşmesi sona erdikten sonraki sır saklama yükümlülüğü, işverenin haklı menfaatinin olduğu durumlar bakımından söz konusudur.

İş sözleşmesi sona erdikten sonraki sır saklama yükümlülüğü bakımından bir süre öngörülmemiş, durum sadece işverenin haklı menfaatinin korunması şartıyla sınırlandırılmıştır. İş sözleşmesi sona erdikten sonraki rekabet yasağı için kanunda azami iki yıllık bir süre sınırı öngörülmüş iken (TBK m. 445) sözleşme sona erdikten sonraki sır saklama yükümlülüğü için azami bir süre sınırının düzenlenmemiş olması, rekabet yasağının işçinin fiilen çalışmasını engeller nitelikte olmasına, sır saklama yükümlülüğünün ise fiili çalışmayı engellememesine dayanır³⁴⁸.

Kimlik hakkı kapsamında düşünce ve kanaat hürriyeti ile bu düşünceyi açıklama ve yayma hürriyetine sahip olan işçi, özel hayatı ile doğrudan ilgili olan ifade hürriyeti kapsamında paylaşabileceği bilgileri, sır saklama yükümlülüğü nedeniyle paylaşamaz. Bu yönüyle özel hayat, ihtiva ettiği düşünceyi açıklama ve yayma hakkı bakımından sınırlandırılır. Ayrıca yine, işçinin sır saklama yükümlülüğüne dahil bilgileri kendi yararına kullanması yasaklandığı için, işçinin özel hayatı kapsamında sahip olduğu teşebbüs hürriyeti de bir ölçüde sınırlandırılmış olur. Bu sınırlandırma, işverenin haklarını korumak amacıyla ve kanundan doğan borçla yapıldığı için, Anayasa'nın 13. maddesine uygun bir sınırlamadır (AY m. 13, AY m. 20/2).

e. Üçüncü Kişiye Hizmette Bulunmama Yükümlülüğü

Kural olarak herkes, özel hayatı kapsamında dilediği işte çalışma özgürlüğüne sahiptir. Ancak özel hayat kapsamında yer alan iş seçme özgürlüğü, halihazırda mevcut bir işte çalışan işçiler bakımından sınırlandırılabilir. Bu sınırlandırmanın temelinde sadakat borcu yer alır. Nitekim TBK m. 396/3'te işçinin hizmet ilişkisi devam ederken sadakat borcuna aykırı olarak, ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunması

³⁴⁶ Centel, **İşçinin Borçları**, s. 9; Alpagut, **Sadakat Borcu**, s. 29; Erkanlı, s. 143; Kayırgan, s. 467; Narmanlıoğlu, s. 275; Kılıç, s. 34; Tosun, s. 115; Uşan, **Sır**, s. 36; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraça, s. 320; Süzek/ Başterzi, s. 365; Güder, s. 14; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 533; Kulaç, s. 96; Bayram, **Kişilik**, s. 115; Üner, s. 783.

³⁴⁷ Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 533; Üner, s. 783; Güder, s. 14; Alpagut, **Sadakat Borcu**, s. 29; Tosun, s. 115; Bayram, **Kişilik**, s. 116; Kayırgan, s. 467.

³⁴⁸ Alpagut, **Sadakat Borcu**, s. 29; Kılıç, s. 35; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 533; Akkuş Topaloğlu, s. 12; Alpagut, **Rekabet Yasağı**, s. 944.

yasaklanmıştır. Bu yasağın ve yasak ile işçinin özel hayatına getirilen sınırlamanın gerekçesi, işverenin hak ve özgürlüklerini korumaktır (AY m. 13, AY m. 20/2).

Her şeyden önce işçi, iş görme esnasındaki tüm zamanını iş görme edimine ayıracağı için mesai saatleri içinde üçüncü kişiye herhangi bir hizmette bulunması mümkün değildir³⁴⁹. Aksi durum sadakat borcuna aykırılık teşkil eder³⁵⁰. Örneğin, bir şirketin muhasebesinde çalışan personelin çalışma saatleri içinde ayrıca telefonla başka bir firmanın çağrı merkezinde çalışması, sadakat borcuna aykırılık oluşturur.

İş ilişkisi devam ederken işçinin iş görme ediminden arta kalan boş zamanlarında (mesai sonrasında) üçüncü kişiye hizmette bulunması ise kural olarak yasak değildir³⁵¹. Ancak bu hizmetin sadakat borcuna aykırılık teşkil etmemesi, ayrıca sözleşmede buna ilişkin bir yasağın yer almaması gerekir³⁵². Haftalık azami çalışma süreleriyle çalışan işçinin iş görme edimi dışındaki zaman diliminde, başka bir işverene bağımlı olarak veya kendisi bağımsız olarak sadakat borcuna aykırı şekilde başka bir işte çalışması durumunda, sözleşmeyle kararlaştırılmışsa, üçüncü kişiye hizmette bulunma yasağı (TBK m. 396/3) devreye girer. Bu yasak, “yan iş yasağı”, “başka işte çalışma yasağı” olarak da ifade edilir. Bu kapsamda yan iş (başka iş, ek iş), işçinin zaman itibarıyla baskın olan asıl işinin yanında gerçekleştirdiği ve karşılığında menfaat elde ettiği her türlü iş ve faaliyet olarak tanımlanabilir³⁵³.

İşçinin çalıştığı yan iş, ilk işverenine karşı yükümlü olduğu sadakat borcuna aykırılık teşkil ediyorsa, ilk işvereniyle rekabet etme tehlikesi taşıyorsa, başka işte

³⁴⁹ Ünlü, **Cep Telefonu**, s. 212; Dursun, s. 2430; Kılıç, s. 46; Karademir, s. 345.

³⁵⁰ “Somut olayda, dosyadaki bilgi ve belgelerden, davalı işyerinde çalışırken mesai saatleri içerisinde ve yıllık ücretli izinli olduğu dönemde (iş sözleşmesindeki yasağa rağmen) bir başka işveren nezdinde de çalıştığı anlaşılmakla, doğruluk ve bağlılığa aykırılık teşkil eden bu davranışından dolayı iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedilmesinde kanuna aykırı bir durum bulunmadığından, davanın reddine karar verilmesi gerekirken, dosya kapsamına uygun düşmeyen gerekçeyle kabulü hatalıdır.” (Y22HD., 13.05.2014, E. 2013/11229, K. 2014/12639, (karararama)).

³⁵¹ “Davalının, mesai sonrasında başka bir işyerinde çalışmasını yasaklayan bir hüküm iş sözleşmesinde ya da hukuk sistemimizde bulunmamaktadır. İşverence, işçisinin mesai sonrası yaptığı iş nedeniyle zarara uğradığı veya işyerinde düzenin bozulduğu ya da işçinin performansının düştüğü hususları iddia ve ispat edilmemiştir. Sadece işyerinden müşteri çalacağı endişesi ile iş akdinin sona erdirildiğini beyan edilmiştir. Bu durum karşısında, davacının davranışının 4857 Sayılı İş Yasasının 25/II maddesinde düzenlenen “ahlak ve doğrulukla bağdaşmayan davranış” olarak yorumlanması mümkün değildir.” (Y7HD., 15.06.2015, E. 2015/4567, K. 2015/12025, (karararama)); Koç, **Fesih**, s. 38; Alpagut, **Sadakat Borcu**, s. 25; Güder, s. 26; Kılıç, s. 45; Ertürk, **Haklar**, s. 128; Karademir, s. 345; Tosun, s. 129; Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 321; Bayram, **Kişilik**, s. 101; Gündüz, s. 6.

³⁵² Koç, **Fesih**, s. 38; Bayram, **Kişilik**, s. 101; Karademir, s. 345; Ertürk, **Haklar**, s. 128; Dursun, s. 2431; Güder, s. 26; Kılıç, s. 45.

³⁵³ Ertürk, **Haklar**, s. 128; Alpagut, **Sadakat Borcu**, s. 25; Güder, s. 27; Bayram, **Kişilik**, s. 101; Dursun, s. 2431; Kılıç, s. 50; Karademir, s. 344.

çalışma yasağı söz konusu olur³⁵⁴. Rekabet tehlikesi, işçinin bağımlı veya bağımsız şekilde, ilk işvereni ile aynı müşteri çevresine hizmet eden, aynı tür edimlerin ifasını içeren, aynı veya benzer faaliyet alanında çalışması halinde söz konusu olur³⁵⁵. Örneğin, işçinin çalıştığı şirket ile aynı faaliyet alanında başka bir şirket kurması, sadakat yükümlülüğünün ihlalidir³⁵⁶. Rekabet tehlikesinin yanı sıra, işverenin haklı menfaatlerini zedeleyecek nitelikteki çalışmalar da yasak kapsamına girer. İşçinin işyerindeki performansını ve verimliliğini etkileyen ya da asıl işin niteliği veya işyerinin imajı ile bağdaşmayan durumlar bakımından işverenin haklı menfaatlerinin zedelenmesi söz konusudur³⁵⁷.

Başka iş yapma yasağının söz konusu olabilmesi için, iş sözleşmesinde bu yasağa yer verilmesi veya işçinin bu yasağı yazılı şekilde kabul etmesi gerekir³⁵⁸. Örneğin, soğuk meze aşçısı olarak çalışan işçinin ek iş olarak dövmecilik yaptığı olayda işçinin bu davranışını, iş sözleşmesinde düzenlenen “işçinin işverenin yazılı

³⁵⁴ Kılıç, s. 50; Dursun, s. 2431; Bayram, **Kişilik**, s. 101; Alpagut, s. 25; Karademir, s. 345; Koç, **Fesih**, s. 38; Ertürk, **Haklar**, s. 128; Narmanlıoğlu, s. 276; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 320; “*Davalı işveren 3.6.2005 tarihli fesih yazısında*” 31.5.2005 tarihinde tespit edilen izinsiz olarak çalışmak şeklindeki iş ve eylemlerinden ötürü 4857 Sayılı İş Kanunun 25/2-e maddesi” uyarınca davacının hizmet akdinin haklı nedenle feshedildiğini bildirmiştir. Ancak yargılama aşamasında davacının davalı işyerinin karşısında bir dükkan kiralarak burayı manav olarak işletmeye başladığını davalı işyerinin iştigal konusuna giren ürünleri sattığını davalı mağazanın müşterilerini kendi dükkanına yönlendirdiği bu şekilde rekabet etmeme yükümlülüğüne ve sadakat borcuna aykırı davranışları nedeniyle hizmet akdinin feshedildiğini savunmuştur. ...davacının işyerinin tam karşısında bir manav dükkanı açtığı kabul edilse bile mesai saatleri dışında söz konusu yerde çalışması hizmet akdinin gerektirdiği yükümlülüklerin ihlal edildiği anlamına gelmez. Bu sebeple davalı işverene karşı doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunduğu, kanıtlanamayan davacının hizmet akdinin bu şekilde feshedilmesi tazminatı gerektirir. Bu eylem olsa olsa geçerli bir fesih nedeni oluşturur. Mahkemece ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddedilmesi hatalıdır.” (Y9HD., 10.03.2008, E. 2007/11866, K. 2008/3994, (lexpera)).

³⁵⁵ Güder, s. 44; Tosun, s. 128; Narmanlıoğlu, s. 276; Alpagut, **Sadakat Borcu**, s. 26; Koç, **Fesih**, s. 205; Karademir, s. 345; Ertürk, **Haklar**, s. 128; Dursun, s. 2431; “*Davacı tekstil işkolunda faaliyet gösteren davalıyı ait işyerinde klima ve kazan işinde çalışmakta ve İsviçre’den getirilen klima tesisleri üzerinde uzmanlaşmış iken, işyerinin bilgisi dışında aynı iş kolunda faaliyette bulunan başka bir firmanın klima tesislerinin montaj işini yaptığı anlaşılmaktadır... Dosya içeriğine ve beliren duruma göre davacının bu davranışı gerçekten İş Kanunu’nun 17 Maddesinin II bendinin (d) fıkrasına uymaktadır.*” (Y9HD., 27.12.1990, E. 1990/10229, K. 1990/14393, (legalbank)).

³⁵⁶ “*İşçinin, iş ilişkisinde yükümlülüklerinden biri sadakat borcudur. Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir, işçinin dolaylı da olsa çalıştığı şirket ile aynı faaliyet alanında şirket kurması, mesaisini kısmen de olsa bu şirkette geçirmesi, şirketin müşterilerini aynı faaliyet alanında başka bir şirkete yönlendirmesi sadakat yükümlülüğünün ihlalidir.*” (Y9HD., 01.02.2010, E. 2009/13571, K. 2010/1815, (legalbank)).

³⁵⁷ Kılıç, s. 52; Tosun, s. 129; Ertürk, **Haklar**, s. 128; Alpagut, **Sadakat Borcu**, s. 26; Güder, s. 37; Karademir, s. 345.

³⁵⁸ Koç, **Fesih**, s. 38; Karademir, s. 345; Dursun, s. 2431; Güder, s. 42; Kılıç, s. 50; Ertürk, **Haklar**, s. 128.

izni olmaksızın başka bir işte çalışamayacağı ve ek iş yapamayacağı” hükmüne aykırı davranış olarak değerlendirmiştir³⁵⁹.

Yasağın kararlaştırılmadığı durumlarda yan işte çalışmanın sınırı, günlük ve haftalık azami çalışma süreleridir. Asıl iş ile yan işin toplam çalışma süresi, günlük 11 ve haftalık 45 saatlik azami çalışma süresini geçemez. (İşK. m. 63) Aksi durumda yan iş mesaisi, diğer koşullar bulunmasa dahi sadakat borcuna aykırılık oluşturur³⁶⁰.

Üçüncü kişiye hizmette bulunma konusunda kısmi süreli iş sözleşmeleri özellik gösterir. Kısmi süreli çalışan işçi, genellikle birden çok başka işte de çalıştığı için işverenin kısmi süreli çalışanın rakip işyerlerinde de çalışacağını tahmin etmesi beklenir. Bu nedenle kısmi süreli çalışmalar bakımından işçinin aynı zamanda birden fazla işyerinde ayrı iş sözleşmeleri ile çalışması mümkündür³⁶¹.

Üçüncü kişiye hizmette bulunma yasağı, yasal sınırlar içinde ancak sözleşmeyle kararlaştırıldığı durumlarda söz konusudur ve işçinin sadakat borcu sözleşmeyle kararlaştırılan bu yasağa uymayı gerektirir³⁶². 1475 sayılı Önceki İş Kanunu (ÖİŞK.)³⁶³ döneminde Yargıtay, işçinin işverenin izni ve haberi olmadan başka bir işyerinde çalışmasını doğrudan sadakat borcuna aykırı kabul ediyordu³⁶⁴. 4857 sayılı İş Kanunu

³⁵⁹ “...davacının 21.04.2011 düzenleme tarihli iş sözleşmesinin “Özel Şartlar” başlıklı 7. maddesinin j bendinde düzenlenen; işçinin işverenin yazılı izni olmaksızın başka bir işte çalışamayacağı ve ek iş yapamayacağı” hükmüne aykırı davranışta bulunduğu, davalı işverenin 20.10.2015 tarihli fesih bildiriminde bu hususu da fesih nedeni olarak belirttiği, davacının iş sözleşmesine aykırı davranışta bulunması nedeniyle iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği...” (Y9HD., 05.06.2017, E. 2016/14956, K. 2017/9595, (karararama)).

³⁶⁰ Alpagut, **Sadakat Borcu**, s. 26; Tosun, s. 128; Güder, s. 34; Karademir, s. 345; Kılıç, s. 52; Koç, **Fesih**, s. 38.

³⁶¹ Dursun, s. 2431; Koç, **Fesih**, s. 38; Alpagut, **Sadakat Borcu**, s. 26; Karademir, s. 345; Kılıç, s. 48; Güder, s. 27; Tosun, s. 129; “Taraflar arasında noterde düzenlenen sözleşmeye göre davacının teknik sorumlu müdür olarak aylık ücretle ve part time olarak çalışacağı kararlaştırılmıştır... esnek çalışma biçimlerinden kısmi süreli çalışma ile bir kimsenin aynı zamanda birden fazla işyerinde ayrı hizmet akitleri ile çalışması mümkündür.” (Y9HD., 21.04.2005, E. 2005/11792, K. 2005/14128, (legalbank)).

³⁶² “...davacının aldığı uzun süreli raporlar ile davalının, davacının başka bir işyerinde çalıştığını savunduğu dönemin aynı dönemlere denk geldiği, davacının kendisi hakkında başka bir işletmenin işletme müdürlüğünü yaptığına ilişkin gazete haberini tezip ederek yalanlamadığı, ayrıca davalı işverenin etik kurallarının davacı tarafından tebliğ edildiği ve bu etik kurallara göre, davacının davalı işyerinde çalışırken başka bir işte çalışmasının yasak olduğunun düzenlendiği dikkate alındığında davacının bu davranışları nedeniyle yapılan feshin haklı nedene dayandığı anlaşılmakla...” (Y9HD., 29.06.2016, E. 2015/33924, K. 2016/15541, (karararama)).

³⁶³ RG., 01.09.1971, S. 13943,

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=1475&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>.

³⁶⁴ “Dosyadaki bilgi ve belgelere ve özellikle yargılama sırasında dinlenen davalı tanıklarının anlatımlarına göre davacının davalı işverenin izin ve haberi olmadan bir başka işyerinde çalıştığı belirlenmiş bulunmaktadır...Tüm bu açıklamalardan anlaşılabileceği üzere davacının bir başka işyerinde çalıştığı gözlenmektedir. Davacının bu davranışı...doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış kapsamına girmektedir.” (Y9HD., 16.04.1998, E. 1998/5032, K. 1998/6738, (legalbank)); Y9HD., 27.12.1990, E. 1990/10229, K. 1990/14393, (legalbank).

döneminde ise atipik çalışma ilişkilerine izin verilmesiyle birlikte, ancak sözleşmeyle yasaklandığı veya şarta bağlandığı durumlarda işçinin başka işte çalışması sadakat borcuna aykırı kabul edilmektedir. Yargıtay, işçinin çalıştığı şirketin iş yaptığı çeşitli firmaların sahip ve ortakları ile arkadaş olması durumunda, işçinin yazılı şekilde kabul ettiği çıkar çatışmalarından uzak durmak çerçevesindeki işverene bildirim yükümlülüğünü yerine getirmemesini işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan eylemi olarak değerlendirmiştir³⁶⁵. Diğer taraftan Yargıtay, iş sözleşmesinde başka işte çalışma yasağına yer verildiği durumlarda dahi, işverenle aynı işkolunda faaliyet göstermeyen bir işte yarı zamanlı olarak çalışmayı, iş görme edimini olumsuz etkilemediği gerekçesiyle mümkün görmüştür³⁶⁶. Başka bir kararında ise, sözleşmede yer alan başka işte çalışma yasağına rağmen işçinin aynı faaliyet alanında şirket kurmasını, henüz fiilen çalışmaya başlamadığı gerekçesiyle yasağa aykırı davranış olarak değerlendirmemiştir³⁶⁷.

³⁶⁵ “Somut uyumsuzlukta; davacının iş sözleşmesinin imzaladığı “Etik Çalışma Kuralları”na aykırı olarak çıkar çatışmalarından uzak durma yükümlülüğüne aykırı eylemleri nedeniyle haklı nedenle feshedilmiştir...Etik Çalışma Kuralları adlı kitapçığın “çıkarc çatışmalarından uzak durmak” başlıklı 5. maddesinin “İş İlişkileri” bölümünde...Böyle bir çıkar çatışması olasılığı bulunan durumlarda konuyu amirimize bildirmeniz ve ...nin bu konuda karar vermesini beklemeniz gerekmektedir.” yönünde kurala yer verilmiş, bu Kitapçığın “İhlallerin bildirilmesi, Ceza ve Yaptırımlar” başlıklı 13. maddesinde de etik çalışma kurallarında belirtilen hususların ihlali durumunda işten çıkarma cezasının uygulanabileceği belirtilmiştir...Dosyadaki bilgi ve belgelerden...davalı Şirketin iş yaptığı muhtelif firmaların sahip ve ortakları ile davacının arkadaşlık ilişkisinin bulunduğu ve bu ilişkinin davalı Şirket ile iş yapılmasında etkili olduğu anlaşılmaktadır. Davacı kendisini bağlayan “Etik Çalışma Kuralları” kapsamında gerekli prosedürü işlettiğini ve bu kapsamda bildirim yükümlülüğünü yerine getirdiğini ispatlayamamıştır. Davacı işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan bu davranışlarına dayanan fesih haklı olup, ayrıca menfaat elde etmesi koşulu gerekli değildir.” (Y9HD., 02.02.2016, E. 2014/26445, K. 2016/2336, (karararama)).

³⁶⁶ “Davacının iş sözleşmesinde, iş sözleşmesi devam ederken başka bir işte çalışma yasağına ilişkin kayıt bulunmakta ise de, davalı işverenle aynı konuda faaliyet göstermeyen başka bir işyerinde yarı zamanlı olarak gerçekleşen ek çalışmanın bu yasak kapsamında düşünülmesi somut olay açısından mümkün görünmemektedir. Davacının asıl iş ilişkisindeki iş görme edimini ifa yeteneğinde olumsuzluk meydana geldiği de işverence iddia ve ispat edilmiş değildir. Hal böyle olunca davacının mesai saatleri dışında yaptığı ek iş sırasında geçirdiği iş kazası sonucu istirahatli olması haklı bir mazeret teşkil ettiğinden, işverence yapılan feshin haklı nedene dayanmadığı kabul edilmelidir.” (Y22HD., 28.03.2018, E. 2015/28515, K. 2018/8066, (karararama)).

³⁶⁷ “Dosya içeriğinde yer alan davalı işverenin 16/01/2015 tarihli fesih ihbarında, davacının aynı alanda faaliyet gösteren bir şirketin kurucu ortağı olduğunun tespit edildiği, bu durumun iş sözleşmesinde yer alan düzenlemeye aykırılık teşkil ettiği gibi söz konusu fiilin 4857 sayılı İş Kanununun 25/II-e maddesine göre işverenin güvenini kötüye kullanmak, sadakat yükümlülüğünü ve rekabet yasağını ihlal fiillerini oluşturduğu, iş sözleşmesinin bu madde gereği ihbar önelsiz ve tazminatsız olarak haklı sebeplerle feshedildiği bildirilmiştir. Yine dosya içeriğinde yer alan taraflar arasındaki iş sözleşmesinin 7/c maddesinde, “İşgörenin işverenin yazılı onayı olmaksızın resmi makamlar tarafından verilen görevler hariç(resmi arabuluculuk, bilirkişilik vb.) herhangi bir maksat ve ad altında hiçbir ek işte çalışamayacağı gibi, üçüncü şahısların hesabına da herhangi bir iş veya hizmet faaliyetinde bulunamaz, başka şirketlere doğrudan veya dolaylı olarak katılamaz.” düzenlemesi bulunmaktadır. Dosyaya davalının sunduğu ... Ticaret Sicil Müdürlüğünün yazısında, 12/01/2015 tarihinde tescil edilen ... Yapı San. ve Tic. Ltd. Şti.’nin

Üçüncü kişiye hizmette bulunma, bir iş sözleşmesi ile olabileceği gibi eser veya vekalet sözleşmesi gibi diğer iş görme sözleşmelerinden biri ile veya bağımsız çalışma şeklinde olabilir³⁶⁸. Kanundaki “*ücret karşılığında*” ibaresinin sadece parasal ücreti değil; her türlü menfaati kapsadığı kabul edilir³⁶⁹. Söz konusu menfaatten işçinin bizzat yararlanması veya bir başkasını yararlandırması arasında da bir ayrım yoktur. Hizmetin geçici veya sürekli olması da söz konusu yasak bakımından farklılık göstermez³⁷⁰.

Çalışma hakkı ve çalışmaya ilişkin diğer hak ve hürriyetler özel hayat kapsamında yer alır ve özel hayata ilişkin korumalardan yararlanır. Bu koruma işçiye, istediği işte çalışma hakkı ve dilediği mesleği seçme özgürlüğünü tanır. Ancak onun bu hak ve hürriyetleri, iş sözleşmesindeki sadakat borcundan doğan üçüncü kişiye hizmette bulunma yasağı ile çakışır. Bu durumda, üçüncü kişiye hizmette bulunma yasağı işçinin özel hayat kapsamında bulunan çalışma hakkını ve teşebbüs hürriyetini sınırlandırmış olur.

4. İşçinin Özel Hayatının Rekabet Etmeme Borcu Bakımından Sınırlandırılması

İşçinin özel hayatını sınırlandırıcı işlev gören bir diğer borcu, rekabet etmeme borcudur. Bu borç, işçinin işverenle aynı alanda iş yapmak suretiyle onunla hukuka aykırı olarak yarışa girmemesini temin eder³⁷¹. İş sözleşmesi devam ederken işçinin

kurucuları arasında davacı isminin de yer aldığı, yine davalının sunduğu Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde anılan şirketin 22/01/2015 tarihinde ilan edildiği görülmektedir. Özellikle davacı tanıklarının beyanlarından tarafların davacının işyerinden ayrılışı ile tazminatlarının ödenmesi konusunda mutabakata varıldığı ancak davacının kurucusu olduğu şirketle ilgili ticaret sicilden bilgi alınması üzerine iş sözleşmesinin feshedildiği, dosya kapsamına göre davacının şirketin kurucusu olduğu hususu sabit olmakla birlikte fiilen şirkette çalışmaya başlamadığı anlaşılmaktadır. Davacının sadakat borcuna ve rekabet yasağına aykırı hareket ettiği işverence kesin biçimde ispatlanamadığı halde, mahkemece hatalı hukuki değerlendirme yapılarak işveren feshinin haklı sebebe dayandığı sonucuna varılması yerinde değildir.” (Y22HD., 12.12.2019, E. 2017/26012, K. 2019/23203, (legalbank)).

³⁶⁸ Karademir, s. 344; Kılıç, s. 47; Alpagut, **Sadakat Borcu**, s. 25.

³⁶⁹ Alpagut, **Sadakat Borcu**, s. 25; Karademir, s. 344; Kılıç, s. 47.

³⁷⁰ Kılıç, s. 47; Alpagut, **Sadakat Borcu**, s. 25; Karademir, s. 344.

³⁷¹ KOVANCİ Nuray, “Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, TAAD, Y. 8, S. 31, 2017, s. 770; GÜLLÜ Gözdenur, “Aşırı Nitelikteki Rekabet Yasağının Hakim Tarafından Sınırlandırılması”, YBHD, Y. 7, S. 2, 2022, s. 1202; TAŞKOPARAN İsmail/ ÖZKUL Burcu, “Hizmet Sözleşmesinde Rekabet Yasağının İhlali”, SDHFD, C. 12, S. 2, 2022, s. 1040; UŞAN M. Fatih, “İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, Mercek, Y. 10, S. 38, 2005, (Uşan, Rekabet), s. 100; BASKAN Ş. Esra, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, HHFD, C. 2, S. 2, 2012, (Baskan, Rekabet), s. 117; MANAV A. Eda, “İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları”, TBB Dergisi, S. 87, 2010, (Manav, Rekabet), s. 323; KESER Hakan, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’na Göre Rekabet Yasağı”, SİHD, C. 4, S. 24, 2011, (Kesar, Rekabet), s. 88; SÜZEK Sarper, “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu”, İÜHFM, C. 72, S. 2, 2014, (Süzek, Rekabet), s. 457; SOYER M. Polat, “Olay ve Görüş: İşverenin Değişmesi - Rekabet Yasağı

işverenle rekabet etmemesi, sadakat borcunun bir gereğidir³⁷². Gerçekten de sadakat borcu kapsamında yer alan işverenin haklı menfaatlerine zarar vermekten kaçınma ve sır saklama yükümlülükleri ile üçüncü kişiye hizmette bulunma yasağı, işçinin işverenle iş sözleşmesinin devamı sırasında rekabete girmesini ve onunla rekabet etmesini önleyici niteliktedir. Üstelik bu şekildeki bir rekabet etmeme borcunun söz konusu olabilmesi için, sözleşmede ayrıca kararlaştırılmasına gerek yoktur³⁷³. Zira bu

Sözleşmesi”, Prof. Dr. Mahmut Tefik Birsle’ye Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir, 2001, (Soyer, Görüş), s. 370; SOYER M. Polat, ““Karşı Edimli” Rekabet Yasağı Sözleşmesinde İşverenin Vazgeçme Hakkı”, İSGHD, C. 16, S. 63, 2019, (Soyer, Karşı Edim), s. 887; UŞAN M. Fatih, “Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Taşınması Gereken Şartlar ve Bunun Geçerliliği Meselesi (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)”, SİHD, C. 1, S. 21, 2011, (Uşan, Değerlendirme), s. 121; ŞAHLANAN Fevzi, “Bedel Karşılığı Öngörülen Rekabet Yasağından İşverenin Vazgeçmesi (Karar İncelemesi)”, Tekstil İşveren Dergisi, S. 410, 2015, s. 3; Özkaraca/ Özkan Koç, s. 77; Taşkent/ Kabakcı, s. 22; Akkuş Topaloğlu, s. 4; Demir/ Demir, s. 20; Koç, **Fesih**, s. 37; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 534; Karademir, s. 344; Bayram, **Kişilik**, s. 119; Tosun, s. 128; Süzek/ Başterzi, s. 366; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 321; Centel, **İşçinin Borçları**, s. 8; Narmanlioğlu, s. 276; Kayırgan, s. 468; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 515; Kulaç, s. 89; Alpagut, **Rekabet Yasağı**, s. 943; Dursun, s. 2428; Koyuncu, s. 92; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 126; Güder, s. 18; Gündüz, s. 3; Uşan, **Sır**, s. 44; Kılıç, s. 14.

³⁷² “...işçi işe alındığı andan işten çıkarılacağı ana kadar işverene karşı rekabet yapamaz. Zira, söz konusu zaman parçası içinde yapılmış rekabet sadakat borcuna aykırılık oluşturur.” (Y22HD., 13.12.2017, E. 2017/41731, K. 2017/28540, (legalbank)); Süzek, **Rekabet**, s. 457; Baskan, **Rekabet**, s. 117; Koyuncu, s. 92; Erol, s. 83; Demir/ Demir, s. 19; Kulaç, s. 90; Karademir, s. 344; Akkuş Topaloğlu, s. 4; Alpagut, **Rekabet Yasağı**, s. 943; Dursun, s. 2428; Güder, s. 18; Centel, **İşçinin Borçları**, s. 8; Gündüz, s. 4; Kılıç, s. 19; Narmanlioğlu, s. 276; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 321; Keser, **Rekabet**, s. 88; Tosun, s. 128; Süzek/ Başterzi, s. 366; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 516; Uşan, **Sır**, s. 45; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 534; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 126; Manav, **Rekabet**, s. 323; Uşan, **Değerlendirme**, s. 121; Bayram, **Kişilik**, s. 119; Koç, **Fesih**, s. 37.

³⁷³ “Vurgulamakta yarar vardır ki, işçi işe alındığı andan işten çıkarılacağı ana kadar işverene karşı rekabet yapamaz. Zira, söz konusu zaman parçası içinde yapılmış rekabet sadakat borcuna aykırılık oluşturur. İşçinin İş Kanununun 25./II. b,d ve e bentleri gereğince doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması sadakat borcunun ihlali olarak kabul edilmiş; bu halde işverenin iş akdini feshedebileceği gibi tazminat da isteyebileceği hükme bağlanmıştır. Rekabet etmeme borcu ise işçinin öteki borçları gibi her iş sözleşmesi için söz konusu olan borçlardan değildir. İş akdinin devamı süresince işçinin işverenle rekabet etmemesi sadakat borcu içinde yer alan bir yükümlülüktür. Buna karşılık, taraflar iş ilişkisi devam ederken sözleşmenin bitiminden sonra işçinin rekabet etmeyeceğine ilişkin bir hükmün iş akdine konulmasını veya bu konuda ayrı bir sözleşme (rekabet yasağı sözleşmesi) yapılmasını kararlaştırabilirler. İş akdi sona erdikten sonra işçinin işverenle rekabet etmeme borcu ancak böyle bir yükümlülük sözleşme ile kararlaştırıldığı takdirde söz konusu olmaktadır. Bu noktada, iş görme ve sadakat borçları ile rekabet etmeme borcu (rekabet yasağı) arasındaki ayrıma değinilmesinde yarar bulunmaktadır: İş görme ve sadakat borçları, açıkça kararlaştırılmasa bile her iş sözleşmesinde vardır. Rekabet etmeme borcu ise, ancak iş sözleşmesi taraflarının açıkça kararlaştırmaları halinde ortaya çıkar. Bundan başka, iş görme ve sadakat borçlarının yerine getirilmesi sadece sözleşmenin yürürlüğü sırasında söz konusudur. Buna karşılık BK’nunda düzenlenmiş olan rekabet etmeme borcu ise iş sözleşmesinden sonraki süre içinde yerine getirilir. Rekabet etmeme yükümlüğüne ilişkin sözleşmenin yazılı şekilde yapılması, iş ve süre ile sınırlandırılmış olması, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye sokmaması ve işçinin reşit olması gerekir. İş sözleşmesi devam ederken, işçinin rekabet sayılacak davranışları ise “doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar olup” İş Kanunu’nun 25/II-e kapsamına girer ve işveren için haklı fesih nedeni oluşturur. Rekabet yasağına aykırı hareket edilmesi halinde ise işçi, BK.nun 351.maddesi gereğince zararı tazmin ile mükelleftir.” (YHGK., 27.02.2013, E. 2012/854, K. 2013/292, (legalbank)); Y22HD., 13.12.2017, E. 2017/41731, K. 2017/28540, (legalbank); YHGK., 25.12.2013, E. 2013/13-412, K. 2013/1708, (legalbank)).

iş sözleşmesinin devamı sırasında mevcut olan rekabet etmeme borcu, doğrudan doğruya kanundan doğan bir yapmama borcudur³⁷⁴.

Sadakat borcunun bir gereği olan rekabet etmeme yükümlülüğü, kural olarak iş sözleşmesinin sona ermesiyle ortadan kalkar. Fakat iş sözleşmesi sona erdikten sonra da işçinin iş görme sırasında öğrendiği bilgileri işveren aleyhine kullanmasını engellemekte işverenin haklı menfaatleri söz konusu olabilir. Bu durumda ayrı bir rekabet yasağı sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinde öngörülen ayrı bir rekabet yasağı hükmü ile iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da işçinin işverenle rekabet etmesi engellenebilir (TBK m. 444/1). Ancak çalışmamızda iş sözleşmesinin feshi incelendiğinden, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra söz konusu olan rekabet yasağı, çalışmanın kapsamı dışında tutulmuştur.

Bilindiği üzere, rekabet yasağı özellikle işçi taraf açısından önemli sonuçlar doğurur. İşçinin mesleki kariyeri ve geleceği, ekonomik faaliyet özgürlüğü bu yasakla doğrudan etkilenir ve sınırlandırılır³⁷⁵. Normalde özel hayatı kapsamında çalışma hakkına ve teşebbüs hürriyetine sahip olan işçi, rekabet yasağı sözleşmesinin varlığı halinde bu hak ve hürriyetini dilediği şekilde kullanamaz. Bu yönüyle rekabet etmeme borcu (rekabet yasağı), işçinin özel hayatını sınırlandırmış olur. Bu sınırlandırmanın makul gerekçesi, işverenin hak ve hürriyetlerinin korunması; yasal dayanağı ise, Türk Borçlar Kanunu'nun 444 ile 447. madde hükümleridir (AY m. 13, AY m. 20/2).

³⁷⁴ Taşkent/ Kabakcı, s. 22; Narmanlıoğlu, s. 276; Bayram, **Kişilik**, s. 119; Baskan, **Rekabet**, s. 117; Manav, **Rekabet**, s. 323; Akkuş Topaloğlu, s. 4; Koç, **Fesih**, s. 37; Uşan, **Sır**, s. 45; Erol, s. 83; Gündüz, s. 4; Kılıç, s. 19; Centel, **İşçinin Borçları**, s. 8; Tosun, s. 128; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 321; Özkaraca/ Özkan Koç, s. 77; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 534; Karademir, s. 344; Demir/ Demir, s. 19; Süzek/ Başterzi, s. 366; Kayırgan, s. 468; Güder, s. 19; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 126; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 516; Alpagut, **Rekabet Yasağı**, s. 943; Dursun, s. 2430; Koyuncu, s. 92; Kovancı, s. 770; Kulaç, s. 90.

³⁷⁵ “Rekabet etmeme taahhüdünü içeren bu sözleşmeyle işçi işverene karşı hizmet sözleşmesinin bitiminden sonrasına yönelik olarak menfi bir yükümlülük, bir yapmama borcu altına girmektedir. Başka bir deyişle rekabet yasağı sözleşmesi ile işçinin ekonomik faaliyet özgürlüğüne ve ekonomik geleceğine kısmen dahi olsa sınırlama getirilmektedir.” (Y11HD., 06.03.2019, E. 2018/3705, K. 2019/1860, (karararama)).

II. İŞÇİNİN ÖZEL HAYATINA MÜDAHALEDE HUKUKA UYGUNLUK ŞARTLARI VE MÜDAHALE BİÇİMLERİ

A. İşçinin Özel Hayatına Hukuka Uygun Olarak Müdahalede Bulunulmasının Şartları

Bilindiği üzere iş sözleşmesi, taraflar arasında kişisel nitelikli ve güvene dayalı bir ilişki kurar. Bu kişisel nitelikli ilişkide tarafların beklentileri farklıdır. İşin görülmesi hususunda menfaati olan işveren, işin en uygun şekilde ve en az maliyetle görülmesini ister; bunun için hem işçi seçiminde hem de işin görülmesi sırasında işin ve işçilerin yönetiminde söz hakkı sahibidir ve birtakım hak ve yetkileri haizdir. Diğer taraftan işçi, kendine en uygun işi en çok ücret kazanacağı şekilde yapmak ister. Ayrıca iş sözleşmesinin zayıf tarafı olması sebebiyle işçinin işveren karşısında korunması gerekir. İşçinin iş görme edimini işverenin talimatları doğrultusunda, devamlı olarak ve bizzat gerçekleştirmesi, onun özel hayatını işverenin müdahalesine açık hale getirir.

Özel hayata saygı ve özel hayatın gizliliği hakkı, müdahaleye açık olan bir haktır. Gerek AİHS m. 8/2’de gerek Anayasa m. 20/2’de gerekse TMK m. 24/2’de özel hayata hukuka uygun olarak yapılacak müdahalenin yöntem ve koşulları düzenlenmiştir. Bu hakka yapılacak müdahalenin özel hayata saygı hakkını ihlal etmemesi için hukuka uygun olması gerekir. Hukuka aykırı müdahale işçinin özel hayata saygı hakkını ihlal eder ve işverenin sorumluluğunu doğurur.

Müdahalenin hukuka uygunluğu, işverene tanınan hakların özel hayata ilişkin haklara göre öncelikli görülmesi halinde söz konusudur. Bunun için bir denetim usulü öngörülmalıdır. Bu denetim usulünde önce, işverene bu konuda bir hak ve yetki tanınıp tanınmadığı, şayet hak ve yetki tanınmış ise bu hak ve yetkinin meşru bir amacının olup olmadığı, meşru amacı varsa bunun da gerekli ve ölçülü olup olmadığı değerlendirilmelidir. Kaldı ki AYM ve AİHM de hak ve özgürlüklere yönelik ihlal bulunup bulunmadığını bu yolla tespit etmektedir.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Anayasa Mahkemesi, AİHS m. 8 ve Anayasa m. 20 ile korunan özel hayat kapsamına giren bir değere yönelik müdahalenin hukuka uygun olup olmadığını üç aşamada inceler³⁷⁶. İlk aşamada özel hayata saygı

³⁷⁶ Birtane, s. 62; Öztürk, s. 53; Yüksek, s. 395; Tolu Yılmaz, s. 730; Yazıcı, s. 114; Dulay Yangın, s. 1717; Çetin, s. 81; Salihpaşaoğlu, s. 256; Tekin, s. 116; Ugan Çatalkaya, **Ulaşılabilir Olmama**, s. 746; Akça, s. 134; AİHM, Vukota-Bojić/İsviçre, 18.10.2016, 61838/10, p. 60, (hudoc); AİHM, Antović ve Mirković/Karadağ, 28.02.2018, 70838/13, p. 55, (hudoc); AİHM, Amann/İsviçre, p. 71.

hakkına yapılan müdahalenin yasal dayanağı olup olmadığına bakılır. Müdahale yasayla öngörülmüş ise, ikinci aşamaya geçilir ve müdahalenin meşru bir amacı olup olmadığı değerlendirilir. Meşru bir amaca sahip müdahale bakımından üçüncü aşama, bu müdahalenin demokratik bir toplumda gerekli ve ölçülü olup olmadığıdır.

Bu ilkeler iş sözleşmesine uygulandığında, işçinin özel hayatına yapılacak müdahale de bu aşamalardan geçirilerek incelenebilir. Öncelikle işverenin işçinin özel hayatına müdahalesinde hukuki dayanak aranır. İş ilişkileri bakımından hukuki dayanak, anayasa, kanun, yönetmelik, toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesi, işyeri yönetmelikleri gibi iş hukukunun kaynaklarıdır. İlk aşamada müdahalenin dayanağının bulunup bulunmadığı tespit edildikten sonra, meşru amacın incelendiği ikinci aşamaya geçilir. İşverenin müdahalesinin meşru bir amacı varsa, işverenin müdahalesi hukuka uygunluk nedenlerinden biri kapsamında gerçekleştirilmişse üçüncü aşamaya geçilir. Üçüncü aşamada müdahalenin meşru amaca ulaşmak için gerekli, elverişli, orantılı ve ölçülü olup olmadığı değerlendirilir. Hukuka uygun bir müdahalenin meşru amaç için gerekli, elverişli, orantılı ve ölçülü olması gerekir³⁷⁷. AİHM ve AYM kararlarında uygulanan bu üç aşamalı teste, iş hukuku bakımından dördüncü bir aşama da ilave edilebilir. Her türlü eylem ve işleminde eşit davranma borcu altına bulunan işverenin, işçinin özel hayatına müdahalesinin de eşitlik ilkesi ile ayrımcılık yasağını ihlal etmemesi gerekir (İşK. m. 5). Bu nedenle, iş sözleşmesi kapsamında işveren tarafından gerçekleştirilen işçinin özel hayatına müdahalelerde dördüncü aşama olarak müdahalenin eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağına uygun olup olmadığı incelenir. Dört aşamalı bu hukuka uygunluk testini geçen işveren

³⁷⁷ SÜMER Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, Genişletilmiş 8. B., Seçkin, Ankara, 2024, (Sümer, Uygulamalar), s. 178; KANDEMİR Murat/ YARDIMCIOĞLU Didem, “İş Hukukunda Eşitlik İlkesi”, DÜHFD, C. 19, S. 30-31, 2014, s. 21; YENİSEY Kübra Doğan, “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, ÇT, S. 4, 2006, s. 66; ÜNLÜ Vahap, “İşe Alımda Cinsiyet Ayrımcılığı”, SİHD, C. 2, S. 18, 2010, (Ünlü, Ayrımcılık), s. 249; KARAGÖZ Veli, “İş Hukukunda Ayrımcılık Tazminatı”, EÜSBED, C. 5, S. 1, 2012, s. 59; SUR Melda, “İş İlişkisinde Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, SİHD, S. 37, 2017, s. 39; UGAN ÇATALKAYA Deniz, “İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayrımcılık Yasağı”, ÇT, S. C. 2, S. 69, 2021, (Ugan Çatalkaya, İki Bileşen), s. 861; SÜZEK Sarper, “İşverenin Eşit Davranma Borcu”, SİHD, S. 12, 2008, (Süzek, Eşit Davranma), s. 26; DOĞAN CEYLAN Necla, “Yargıtay Kararları Işığında İşverenin Eşit Davranma Borcu”, SİHD, S. 51, 2024, s. 144; DEVECİ Zeynep Sümeyra, “İş Hukukunda İşverenin Eşit Davranma Borcu ve Özellikle İş Sözleşmesinin Feshi Açısından Önemi”, İzmir Barosu Dergisi, Y. 85, S. 2, 2020, s. 36; SARIBAY ÖZTÜRK Gizem, “Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Sonrasında İş Sözleşmesinin Sona Ermesinde Yaşlı Ayrımcılığı”, SİHD, S. 37, 2017, s. 131; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 58; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 40; Manav, **Ayrımcılık**, s. 734; Tosun, s. 181; Dulay Yangın, s. 1717; Gökteş, s. 41; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 167; Aydın, s. 32; Sevimli, **Müdahale**, s. 102; Akça, s. 134; Tekin, s. 116; Salihpaşaoğlu, s. 256; Yiğit, **İnternet**, s. 184; Çelik/ Caniklioglu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 369; Baysal, s. 61; Ugan Çatalkaya, **Ulaşılabılır Olmama**, s. 746; Ünlü, **Cep Telefonu**, s. 219; Öztürk, s. 53.

müdahalesinin, hukuka uygun olduğu sonucuna ulaşılır. Hukuka uygun müdahale, işçi açısından katlanma külfeti doğurur³⁷⁸.

1. Hukuki Dayanak Bulunması

a. Hukuki Dayanak Kavramı

Özel hayata saygı hakkına müdahalede öncelikle tespiti gereken husus, müdahalenin hukuki bir temelinin yani müdahaleye yetki veren bir kanun hükmünün veya hukuki bir düzenlemenin mevcut olup olmadığıdır. Hukuki dayanak kıstası, düzenlemenin keyfiliğe izin vermeyen, objektif ve öngörülebilir düzenleme olmasını ifade eder³⁷⁹.

Bir düzenlemenin hukuki dayanak teşkil etmesi için, müdahale teşkil eden eylemin ulusal mevzuatta mevcut olan bir düzenlemeye dayanması, müdahalenin dayanağını teşkil eden düzenlemenin, işçi açısından yeterli derecede ulaşılabilir olması ve işçinin davranışlarını ona göre yönlendirme ve eylemleri neticesinde meydana gelebilecek sonuçları öngörebilmeye olanak sağlayacak açıklıkta olması gerekir³⁸⁰.

İş hukukunun kaynakları, yatay bir düzlemde yer almayıp zorlayıcılık güçlerine göre bir hiyerarşi oluştururlar. Bu yönüyle adeta piramide benzetilen iş hukuku kaynaklarından her bir basamakta bulunan kaynağın üst basamaklarda yer alan kaynaklara uygun olması gerekir³⁸¹.

Normlar hiyerarşisi şeklinde sıralanan bu kaynakların en üstünde pozitif hukuktaki düzenlemeler yer alır³⁸². Bunlar, Anayasa, kanunlar, Cumhurbaşkanlığı

³⁷⁸ ARSLAN ERTÜRK Arzu, “İş Hukuku Boyutuyla Türkiye’de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler” MÜHFHAD, C. 20, S. 1, 2014, s. 307; Üstün/ Günel, s. 64; Ermumcu, s. 122; Aydın, s. 24; Dulay Yangın, s. 1717; Tosun, s. 181; Okur, **Gözetleme**, s. 183; Bayram, **Kişilik**, s. 261; Doğu, s. 349; Koç, **Fesih**, s. 26; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 53; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 369; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 24; Süzek/ Başterzi, s. 90; Ugan Çatalkaya, **Ulaşılabilir Olmama**, s. 746; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 75; Tolu Yılmaz, s. 724.

³⁷⁹ ENGİN E. Murat, Toplu İş Sözleşmesi Sistemi, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Ankara, 1998, (Engin, Sistem), s. 25; Yüksek, s. 395; Çetin, s. 83; Tosun, s. 181; Öztürk, s. 53; Akça, s. 135; Dulay Yangın, s. 1717; Tekin, s. 117; AYM, Tuğba Arslan, pp. 93-98.

³⁸⁰ Akça, s. 135; Yüksek, s. 395; Tekin, s. 117; Engin, **Sistem**, s. 25; Öztürk, s. 53; Çetin, s. 83; Dulay Yangın, s. 1717; Tosun, s. 181; Okur, **Gözetleme**, s. 85; AİHM, Silver ve Diğerleri/Birleşik Krallık, 25.03.1983, 5947/72, 6205/73, 7052/75, 7061/75, 7107/75, 7113/75, 7136/75, pp. 86-88, (hudoc); AYM, Ahmet Temiz, 20.05.2015, 2013/1822, p. 37, (kararlarbilgibankası).

³⁸¹ Şen, **Değişiklik**, s. 28; Süzek/ Başterzi, s. 55; Akyiğit, **Şerh**, s. 53; Bayram, **Mobbing**, s. 562; Ermumcu, s. 121; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 79; Yaşar, s. 342; Narmanlioğlu, s. 23; Bayram, **Kişilik**, s. 93; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 28; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 8.

³⁸² TANYEL ÇAKIR Tuğçe, İş Hukukunda İşyeri İç Yönetmelikleri, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, Temmuz, 2020, s. 10; Akyiğit, **Şerh**, s. 53; Süzek/ Başterzi, s. 55; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 28; Bayram, **Kişilik**, s. 93; Ermumcu, s. 121;

kararnameleri ve yönetmelikler gibi düzenleyici işlemlerdir. İş hukukunun resmi kaynakları olarak ifade edilen bu kaynaklar da kendi içinde bir hiyerarşiye sahiptir. Kanunlar Anayasa'ya (AY m. 11), düzenleyici işlemler de kanunlara aykırı olamaz. İş hukuku kaynaklarının sıralandığı piramidin en üstünde bulunan bu resmi kaynaklar, iş hayatına ve çalışma koşullarına ilişkin pek çok düzenleme getirir, bu yönüyle iş hukuku açısından zorlayıcılık ve emredicilik gücü en yüksek kaynak oluşturur. Piramidin alt basamaklarında bulunan diğer kaynaklar, Anayasa, kanun ve diğer düzenleyici işlemlere uygun olmak zorundadır. Aykırı olan hükümler, kesin olarak geçersizdir (TBK m. 27).

Piramitte ulusal kaynaklardan sonra toplu iş sözleşmesi (TİS) bulunur³⁸³. Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan yazılı sözleşmedir (STİSK m. 2/1-h). Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümler içerir (STİSK m. 33/1). Bunun yanı sıra, toplu iş sözleşmesinde tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümler de getirilebilir (STİSK m. 33/2).

Toplu iş sözleşmesinden sonra gelen iş hukuku kaynağı, iş sözleşmesidir³⁸⁴. Her iş ilişkisindeki koşul ve durumların ayrı ve spesifik olarak belirlendiği bir kaynak niteliğinde olan iş sözleşmesi, iş hukukunun önemli bir kaynağını oluşturur. İş sözleşmesinin içeriği, sözleşme serbestisi ilkesi (AY m. 48, TBK m. 26) uyarınca taraflar arasında kural olarak serbestçe belirlenebilir. Ancak modern iş hukukunun işçiyi koruma amacı güden bir hukuk dalı olması, taraflara tam bir serbestlik tanımayı engeller. Bu nedenle, iş sözleşmesi, normlar hiyerarşisinde üstünde bulunan kaynaklara uygun olmak zorundadır. İş sözleşmesi, Anayasa'yla ve kanunun emredici hükümleriyle ve diğer düzenleyici işlemlerle getirilen ilkelere ve toplu iş sözleşmesine

³⁸³ Şen, **Değişiklik**, s. 28; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 44 vd.; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 13; Narmanlioğlu, s. 23; Yıldız, **İnternet**, s. 113; Bayram, **Mobbing**, s. 562; Okur, **Bilgisayar**, s. 52; Engin, **Sistem**, s. 112; Narmanlioğlu, s. 34; Yıldız, **İnternet**, s. 113; Bayram, **Mobbing**, s. 562; Şen, **Değişiklik**, s. 31; Okur, **Bilgisayar**, s. 52; Süzek/ Başterzi, s. 63; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 266; Akyiğit, **Şerh**, s. 53; Tanyel Çakır, s. 10; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 17; Yiğit, **İnternet**, s. 173; Bayram, **Kişilik**, s. 93; Ermumcu, s. 121; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 65.

³⁸⁴ Şen, **Değişiklik**, s. 33; Bayram, **Mobbing**, s. 562; Okur, **Bilgisayar**, s. 52; Süzek/ Başterzi, s. 64; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 265; Akyiğit, **Şerh**, s. 53; Narmanlioğlu, s. 34; Yıldız, **İnternet**, s. 113; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 18; Tanyel Çakır, s. 10; Bayram, **Kişilik**, s. 93; Ermumcu, s. 121; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 66; Yiğit, **İnternet**, s. 171.

aykırı hükümler içeremez (STİSK m. 36/1). TİS ile iş sözleşmesinin farklı hükümler içermesi halinde, işçi yararına olan hükümler geçerlidir (STİSK m. 36/1).

Normlar hiyerarşisinde iş sözleşmesinin altında iş sözleşmesinin eki niteliğindeki kaynaklar bulunur³⁸⁵. İş sözleşmesinin eki niteliğindeki kaynaklar, işyeri iç yönetmelikleri ile işyeri uygulamalarıdır. İşyeri iç yönetmelikleri, işyerinde uygulanacak genel kuralları ve çalışma koşullarını içeren, belirli bir sözleşme tarafı gözetilmeden, genellikle işverence tek taraflı olarak hazırlanan düzenlemelerdir³⁸⁶. Bu düzenlemeler, işin yapılmasına, çalışma şartlarına, işçilerin işyerinde uyacakları disiplin kurallarına, sağlık ve güvenlik tedbirlerine, çalışma sürelerine, ücretin ödenme zamanı ve ek ödemelere, işçi ve işverenin hak, borç ve yükümlülükleri ile yetki ve sorumluluklarına ve benzeri konulara ilişkin hükümler getirebilir. İç yönetmeliklerin iş hukukunun bir kaynağını oluşturması ve iş sözleşmesinin eki niteliğinde sayılması için, işçiye yazılı şekilde bildirilmesi ve işçinin onayının alınması gerekir³⁸⁷. İç yönetmelik, iş sözleşmesinin yapılmasından önce işyerinde uygulanıyorsa, iş sözleşmesinin yapılması esnasında bu iç yönetmeliğin işçiye yazılı şekilde verilmesi ve işçinin rızasının alınması gerekir³⁸⁸. İş sözleşmesinin kurulmasından önce hazırlanmış ancak işçiye bildirilmemiş olan iç yönetmelik hükümleri işçi açısından bağlayıcı değildir³⁸⁹. İş sözleşmesinin yapılmasından sonra işveren tarafından yürürlüğe konulan iç yönetmelik de işçilere yazılı olarak bildirilip işçiler tarafından

³⁸⁵ ŞEN Murat, “İkramiye Ödenmemesinin İş Şartı Haline Gelmesi ve İşçi Aleyhine Sonuç Doğuran İşyeri Uygulamaları”, AÜEHFD, C. 5, S. 1-4, 2001, (Şen, İşyeri Uygulamaları), s. 472; KOÇ Sedef, “Karar İncelemesi Personel Yönetmeliği Değişikliği”, İSGHD, C. 1, S. 4, 2004, ss. 1397-1404; (Koç, İnceleme), s. 1401; Akyiğit, Şerh, s. 53; SÜZEK Sarper, “İş Hukukunda İç Yönetmelikler”, AÜHFD, C. 44, S. 1, 1995, (Süzek, İç Yönetmelikler), s. 190; SÜZEK Sarper, “İşyeri Uygulamaları”, Kamu-İş, C. 4, S. 2, 1997, (Süzek, Uygulama), s. 151; Yıldız, **İnternet**, s. 113; Bayram, **Kişilik**, s. 93; Tanyel Çakır, s. 11; Süzek/ Başterzi, s. 65; Ermumcu, s. 121; Yiğit, **İnternet**, s. 174; Bayram, **Mobbing**, s. 562; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 66; Narmanlioğlu, s. 34; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 266; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 18; Şen, **Değişiklik**, s. 36.

³⁸⁶ Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 66; Narmanlioğlu, s. 35; Koç, **İnceleme**, s. 1400; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 266; Yıldız, **İnternet**, s. 114; Şen, **Değişiklik**, s. 36; Süzek, **Uygulama**, s. 151; Güzel/ Ugan Çatalkaya, s. 48; Süzek/ Başterzi, s. 69; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 19; Tosun, s. 147; Tanyel Çakır, s. 3; Yiğit, **İnternet**, s. 174; Yıldız, **İnternet**, s. 114; Süzek, **İç Yönetmelikler**, s. 183.

³⁸⁷ Tanyel Çakır, s. 29; Şen, **Değişiklik**, s. 38; Koç, **İnceleme**, s. 1401; Süzek/ Başterzi, s. 69; Tosun, s. 147; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 266; Süzek, **İç Yönetmelikler**, s. 186; Yiğit, **İnternet**, s. 174; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 19; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 69; Narmanlioğlu, s. 36; Yıldız, **İnternet**, s. 114.

³⁸⁸ Şen, **Değişiklik**, s. 38; Tosun, s. 147; Süzek/ Başterzi, s. 70; Narmanlioğlu, s. 36; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 266; Süzek, **İç Yönetmelikler**, s. 186; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 69; Yıldız, **İnternet**, s. 114; Tanyel Çakır, s. 29; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 19.

³⁸⁹ Yıldız, **İnternet**, s. 114; Şen, **Değişiklik**, s. 38; Koç, **İnceleme**, s. 1401; Süzek/ Başterzi, s. 70; Yiğit, **İnternet**, s. 174; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 69; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 266; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 19; Tosun, s. 147; Tanyel Çakır, s. 36; Süzek, **İç Yönetmelikler**, s. 187; Narmanlioğlu, s. 36.

onaylandıktan sonra iş sözleşmesinin eki haline gelir³⁹⁰. İç yönetmelikte işçi yararına değişiklikler ise işveren tarafından tek taraflı yapılabilir. İç yönetmeliğin yanı sıra işyeri uygulamaları da iş hukuku açısından bir kaynak niteliğindedir. İşyeri uygulaması, işveren tarafından yasal veya sözleşmesel bir zorunluluk olmadığı halde işyerinde uygulanagelen ve işçi açısından haklı beklenti oluşturan fiili davranışlardır³⁹¹. Bir fiili davranışın işyeri uygulaması olarak nitelendirilebilmesi için, genel nitelikte olması, devamlı şekilde uygulanması, aynı koşullarla sağlanması ve karşılıksız (koşulsuz) gerçekleştirilmesi gerekir³⁹². İşyeri uygulaması ile kabul edilmiş bir hak, tıpkı yazılı olan kurallar gibi iş ilişkisinde belirlenmiş kural ve haklardan biri haline gelir ve işçinin ilgili menfaati talep hakkı doğar.

Piramidin en alt basamağında işverenin yönetim hakkı bulunur³⁹³. İşverenin işin görülmesine ve işçinin işyerindeki davranışlarına yönelik verdiği talimatlar da iş hukukunun bir kaynağını oluşturur. İşverenin yönetim hakkı, normlar hiyerarşisinin en altında yer aldığı için, piramidin üst basamaklarında bulunan mevzuat, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi ve iş sözleşmesinin eki niteliğindeki kaynaklara uygun olmak zorundadır. İşveren, hukuka uygun şekilde kullandığı yönetim hakkı kapsamında verdiği emir ve talimatlarla, iş sözleşmesinde ayrıntılı şekilde düzenlenmeyip boşluk bırakılan hususları doldurmuş olur. Bu nedenle, işverenin yönetim hakkı da diğer kaynaklara uygun olmak koşuluyla iş hukuku açısından bir kaynak statüsündedir.

İş hukukunun genel ve özel kaynakları hukuki dayanak olarak esas alınır. İşverenin yönetim hakkının yasal dayanağı, Türk Borçlar Kanunu'nun 399. maddesi;

³⁹⁰ Yiğit, **İnternet**, s. 174; Süzek/ Başterzi, s. 70; Güzel/ Ugan Çatalkaya, s. 48; Yıldız, **İnternet**, s. 114; Tanyel Çakır, s. 11; Şen, **Değişiklik**, s. 38; Narmanlıoğlu, s. 38; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 267; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 19; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 69; Koç, **İnceleme**, s. 1401.

³⁹¹ Şen, **İşyeri Uygulamaları**, s. 475; Uşan, **İnceleme**, s. 392; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 270; Yiğit, **İnternet**, s. 177; Süzek, **Uygulama**, s. 151; Narmanlıoğlu, s. 38; Şen, **Değişiklik**, s. 44; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 70; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 19; Süzek/ Başterzi, s. 81.

³⁹² Şen, **Değişiklik**, s. 44; Uşan, **İnceleme**, s. 392; Süzek/ Başterzi, s. 82; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 270; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 20; Narmanlıoğlu, s. 38; Şen, **İşyeri Uygulamaları**, s. 476; Süzek, **Uygulama**, ss. 152-153; Yiğit, **İnternet**, s. 177; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 70.

³⁹³ YILDIZ Gaye Burcu, "Türk İş Hukukunda Orantılılık İlkesi", DEÜHFD, C. 15, Özel S., 2013, ss. 681-707, (Yıldız, Orantılılık), s. 686; Şen, **Değişiklik**, s. 51; Okur, **Bilgisayar**, s. 52; Bayram, **Kişilik**, s. 93; Sevimli, **Müdahale**, s. 97; Tanyel Çakır, s. 10; Tolu Yılmaz, s. 724; Uşan, **İnceleme**, s. 396; Yıldız, **İnternet**, s. 113; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 273; Süzek/ Başterzi, s. 86; Yiğit, **İnternet**, s. 170; Ugan Çatalkaya, **Ulaşılabilir Olmama**, s. 734; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1174; Ertürk, **Haklar**, s. 92; Savaş, **Gözetim**, s. 119; Bayram, **Mobbing**, s. 562; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 22; Erumcu, s. 121; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 137; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 75; Akyiğit, **Şerh**, s. 53; Yaşar, s. 342.

koruma ve gözetme borcunun Türkiye Borçlar Kanunu'nun 417-419. maddeleri ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4 ve devamı maddeleridir. İşçinin özel hayatına müdahalede mevzuat, TİS, iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin eki niteliğindeki kaynaklar veya yönetim hakkı kapsamında verdiği sözlü ya da yazılı talimatlar hukuki dayanak kıstasını karşılar.

Hukuki dayanak, işçilerin yeterli bilgiye sahip olduğu ulaşılabilirlik kriteri ile işçilerin davranışlarını düzenlemesine imkân sağlayacak şekilde yeterli açıklıkta olmasını sağlayan öngörülebilirlik kriterini taşımaktadır. Bu kriterler, işverenin işçiyi bilgilendirme yükümlülüğü ile karşılanır. İşverenin özel hayata müdahale teşkil edecek uygulamalar hakkında işçiyi bilgilendirmesi, müdahalenin hukuka uygunluk koşullarından biridir.

b. İşverenin İşçiyi Bilgilendirme Yükümlülüğü

İş sözleşmesinde işverenin işçiyi bilgilendirme yükümlülüğü, sözleşme hukukuna hâkim olan şeffaflık (saydamlık) ilkesinden kaynaklanır. İş hukukundaki şeffaflık (saydamlık) ilkesi, iş sözleşmesinin koşulları hakkında, güvensizlik ve belirsizliği ortadan kaldırmayı amaçlar³⁹⁴. İşçilerin kendilerine uygulanacak çalışma koşullarını ve karşılaştıkları uygulamaları bilmeleri, hukuki dayanağın ulaşılabilirlik ve öngörülebilirlik koşullarının gerçekleşmesi için de gereklidir.

İş sözleşmesi tarafların birbirine uygun iradesiyle kurulduğu için işçi, iş sözleşmesinde yer alan koşullar hakkında bilgi sahibidir. Sözleşmenin yazılı yapılmadığı hallerde de işverene, işçiye genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücretini ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge verme yükümlülüğü yüklenmiştir (İşK. m. 8/3). Yine, çalışma koşullarında esaslı değişikliklerin (İşK. m. 22) ve İş Kanunu kapsamında yapılacak her türlü bildirimin yazılı yapılması (İşK. m. 109) şarttır.

Sözleşmede genel hatlarıyla düzenlenip ayrıntısı işverenin yönetim hakkı kapsamında detaylandırılacak hususlara ilişkin bilgilendirme ise, bu kuralların işçiye

³⁹⁴ ÖZDEMİR Erdem, "İnternet ve İş Sözleşmesi: Yeni Teknolojilerin İş İlişkisine Etkileri Üzerine", SİHD, Y. 3, S. 10, 2008, ss. 13-24, (Özdemir, İnternet), s. 21; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 71; Gürsel, s. 797; Gürkan, **Soru**, s. 121; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1176; Keser, **Kullanım**, s. 472; Göktaş, s. 42; Boydak, s. 331; Okur, **Gözetleme**, s. 89; Sevimli, **Müdahale**, s. 130; Yiğit, **İzlenme**, s. 95; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 306; Tosun, s. 95; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 83.

bildirilmesi ile sağlanır³⁹⁵. İşyerine giriş çıkışlarda üst araması, işyerinde kıyafet uygulaması, işçilerin kamerayla izlenmesi, bilgisayarlarının veya iletişimlerinin denetlenmesi gibi özel hayata doğrudan müdahale oluşturan uygulamalar hakkında işverenin işçiyi bilgilendirmesi gerekir³⁹⁶. Böylelikle işçinin iş sözleşmesinin kurulması veya devamı sırasında karşılaşılabileceği özel hayatına müdahale niteliğindeki uygulamalardan haberdar olması sağlanır. Nitekim bu amaçla Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda da aydınlatma yükümlülüğü düzenlenmiştir. Buna göre, veri sorumlusu ilgili kişiye, kişisel verilerin hangi amaçla işleneceği, işlenen kişisel verilerin kimlere ve hangi amaçla aktarılabileceği, kişisel veri toplama yöntemi ve hukuki sebebi hakkında bilgi vermekle yükümlüdür (KVKK m. 10).

Görüldüğü üzere, işverenin işçiyi bilgilendirmesi, özel hayata müdahalenin hukuki dayanak koşulu kapsamında bir zorunluluktur. Bu yönüyle bilgilendirme, iş sözleşmesinde işçinin özel hayatına yapılan müdahaleleri hukuka uygun hale getiren aşamaların ilk adımıdır.

2. Meşru Amacın Olması

a. Meşru Amaç Kavramı

Özel hayata saygı hakkına yapılan müdahalenin ilk aşama olarak hukuki dayanağa sahip olduğu tespit edildikten sonra, müdahalenin meşru bir amacının bulunup bulunmadığı değerlendirilir³⁹⁷. Müdahalenin hukuka uygun olabilmesi için meşru amacının olması zorunludur. Meşru amaç, Anayasa m. 20/2 ve AİHS m. 8/2'de milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, ülkenin ekonomik refahı, genel sağlık ve genel ahlakın korunması veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması olarak düzenlenmiştir.

İşverenin işçinin özel hayatına müdahalesinin, ilk aşamada hukuki dayanağa sahip olduğu tespit edildikten sonra ikinci aşamada meşru amacının bulunup

³⁹⁵ Dulay Yangın, s. 1721; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 306; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 83; Özdemir, **İnternet**, s. 21; Gürsel, s. 797; Özer Deniz, s. 361; Tosun, s. 95; Okur, **Gözetleme**, s. 89; Keser, **Kullanım**, s. 472; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1176; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 369; Kılınç, s. 102; Boydak, s. 331; Sevimli, **Müdahale**, s. 130; Yiğit, **İzlenme**, s. 95; Göktaş, s. 21; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 71; Arslan Öncü, s. 267.

³⁹⁶ Arslan Öncü, s. 267; Özdemir, **İnternet**, s. 21; Özer Deniz, s. 361; Kılınç, s. 102; Sevimli, **Müdahale**, s. 130; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 462; Dulay Yangın, s. 1721; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1176; Okur, **Gözetleme**, s. 89; Keser, **Kullanım**, s. 472; Tosun, s. 95; Boydak, s. 331; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 369; Yiğit, **İzlenme**, s. 95; Gürsel, s. 797; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 71.

³⁹⁷ Dulay Yangın, s. 1719; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 369; Sevimli, **Müdahale**, s. 120; Öztürk, s. 55; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 70; Tekin, s. 131; Akça, s. 136; Salihpaşaoğlu, s. 256; Süzek/ Başterzi, s. 428; Yüksek, s. 397; Çetin, s. 88; Engin, **Sistem**, s. 28.

bulunmadığı incelenir. İşverenin işçinin özel hayatına müdahalesinin hukuka uygun olabilmesi için müdahalenin meşru amaca dayanması gerekir³⁹⁸. İş hukuku bakımından, AIHS m. 8/2 ve Anayasa m. 20/2 anlamında meşru amaç, iş güvenliğinin sağlanması ve böylece genel sağlığın korunması, işyerinde düzenin ve genel ahlakın korunması ya da işin görülmesinde menfaati olan işverenin hak ve özgürlüklerinin korunması olabilir.

b. Meşru Amaç Yerine Geçen Hukuka Uygunluk Nedenleri

Temel bir insan hakkı olan özel hayat, bir yönüyle kişilik hakkı değeri de olduğu için, kişilik hakkına müdahalede düzenlenen hukuka uygunluk nedenleri, özel hayata müdahalede de geçerlidir³⁹⁹. Türk Medeni Kanunu'ndaki düzenlemeye göre, kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır (TMK m. 24/2). Bu düzenlemede yer alan hukuka uygunluk nedenleri, işverenin işçinin özel hayatına müdahalesi bakımından meşru amaç oluşturur.

i. İşçinin Rızası

Kişilik hakkına ve bu kapsamda özel hayata yapılan müdahalelerde bir hukuka uygunluk nedeni olan rıza, kişinin kendi kişiliğine yönelik bir müdahaleye razı olması, onam vermesidir⁴⁰⁰. Ancak rızanın özel hayata yapılan müdahaleyi hukuka uygun hale getirebilmesi için belli koşullara sahip olması gerekir. Her şeyden önce, hiçbir sözleşme, kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olamayacağı için (TBK m. 27/1) bu düzenlemelere aykırı konularda verilen rıza özel hayata müdahaleyi hukuka uygun hale getirmez. Dolayısıyla TBK m. 27/1 hükmü, rızanın geçerliliği bakımından da bir sınır çizer.

³⁹⁸ Manav, **Kişisel Veri**, s. 111; Dulay Yangın, s. 1719; Çetin, s. 88; Güzel/ Ugan Çatalakaya, s. 60; Engin, **Sistem**, s. 28; Süzek/ Başterzi, s. 428; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 70; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 369; Sevimli, **Müdahale**, s. 127; Sarıbay Öztürk, s. 130; Özer Deniz, s. 361; Gürsel, s. 766; Yüksek, s. 397; Öztürk, s. 55; Savaş, **Gözetim**, s. 120; Tekin, s. 131; Akça, s. 136.

³⁹⁹ Gürkan, **Soru**, s. 115; Gürsel, s. 766; Güzel/ Ugan Çatalakaya, s. 61; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 70; Özer Deniz, s. 361; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1183; Okur, **Gözetleme**, s. 37; Sarıbay Öztürk, s. 131.

⁴⁰⁰ Dural/ Ögüt, s. 141; Sarıbay Öztürk, s. 131; Ayan/ Ayan, s. 118; Kılınç, s. 101; Boydak, s. 331; Belge, s. 1037; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 61; Sevimli, **Müdahale**, s. 76; Gürsel, s. 776; Erman, s. 167; Okur, **Gözetleme**, s. 87; Özer Deniz, s. 362; Süzek/ Başterzi, s. 428; Kayıhan, s. 85; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 512; Gürkan, **Soru**, s. 115; Doğu, s. 349; Göktaş, s. 21; Tosun, s. 55; Keser, **Fesih**, s. 13; Ugan Çatalakaya, **Ulaşılabılır Olmama**, s. 738; Yiğit, **İzlenme**, s. 67; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1183; Çankaya, s. 211; Erbaş, s. 104; Bayram, **Kişilik**, s. 288; Özdemir, **İzleme**, s. 248.

Ayrıca rıza veren kişinin bu rızayı vermeye ehil olması gerekir. Bu bakımdan işçi, rıza verdiği müdahalenin sonuçlarını bilebilecek ve anlayabilecek durumda olmalıdır⁴⁰¹. İşçinin rıza vermeye yönelik iradesi, serbest ve bilinçli şekilde oluşmalıdır.

Yine, rızanın aydınlatılmış rıza olması şarttır. Aydınlatılmış rıza, işçinin özel hayatına yapılacak müdahale hakkında bilgilendirildikten ve müdahalenin olası hukuki sonuçları hakkında haberdar edildikten sonra onam vermesini ifade eder⁴⁰². Bu yönüyle, hukuka uygunluk koşulu olan rızanın işverenin bilgilendirme yükümlülüğü ile doğrudan bağlantısı vardır.

İşçinin özel hayatına müdahale bakımından işçinin rızası mutlak surette hukuka aykırılığı ortadan kaldırmaz. İş hukukunun işçiyi koruma ilkesi temelinde yükselen niteliği, işçinin rızasına şüpheyle yaklaşılmasını gerektirir⁴⁰³. İş ilişkisinde zayıf konumda bulunan işçinin verdiği rıza, başlı başına özel hayata müdahaleyi hukuka uygun kılmaz. Her halükârda işverenin işçinin özel hayatına müdahale etmesini gerektiren bir haklı menfaati olmak zorundadır⁴⁰⁴. Bir başka ifadeyle, işçinin rızası, ancak işverenin daha üstün nitelikte özel yararı olması halinde özel hayata müdahaleyi hukuka uygun hale getirir.

ii. Üstün Nitelikte Özel Yarar

Özel hayata yapılan müdahalenin üstün nitelikli bir özel yarara dayandırılması, söz konusu müdahaleyi hukuka uygun hale getirir⁴⁰⁵. Üstün nitelikte özel yarar, AIHS

⁴⁰¹ Kayıhan, s. 88; Gürsel, s. 776; Boydak, s. 331; Özer Deniz, s. 362; Sarıbay Öztürk, s. 131; Belge, s. 1041; Süzek/ Başterzi, s. 428; Göktaş, s. 21; Erman, s. 167; Kılınç, s. 102; Tosun, s. 55; Sevimli, **Müdahale**, s. 76; Yiğit, **İzlenme**, s. 67; Okur, **Gözetleme**, s. 87; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 512; Dural/ Ögüz, s. 141; Ugan Çatalıkaya, **Ulaşılabilir Olmama**, s. 747; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 61; Ayan/ Ayan, s. 118.

⁴⁰² Belge, s. 1041; Kayıhan, s. 86; Gürsel, s. 776; Süzek/ Başterzi, s. 428; Kılınç, s. 102; Özer Deniz, s. 362; Dural/ Ögüz, s. 141; Sevimli, **Müdahale**, s. 76; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 512; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 61; Okur, **Gözetleme**, s. 88; Erman, s. 167; Tosun, s. 55; Göktaş, s. 21; Ayan/ Ayan, s. 118; Ugan Çatalıkaya, **Ulaşılabilir Olmama**, s. 747; Yiğit, **İzlenme**, s. 67; Boydak, s. 331.

⁴⁰³ ÖZER DENİZ Miray/ ÖZER M. Turan, “Biyometrik Verilerin İşlenmesinin Yargı Kararları Işığında Değerlendirilmesi” ÇÜHAD, S. 1, 2022, s. 99; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 300; Süzek/ Başterzi, s. 428; Ugan Çatalıkaya, **Ölçülülük**, s. 287; Erbaş, s. 105; Boydak, s. 331; Sevimli, **Müdahale**, s. 126; Özdemir, **İzleme**, s. 248; Manav, **Kişisel Veri**, s. 111; Özer Deniz, s. 364; Ugan Çatalıkaya, **Ulaşılabilir Olmama**, s. 747; Keser, **Kullanım**, s. 472; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 70.

⁴⁰⁴ Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 300; Manav, **Kişisel Veri**, s. 111; Özdemir, **İzleme**, s. 248; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 70; Sevimli, **Müdahale**, s. 126; Ugan Çatalıkaya, **Ulaşılabilir Olmama**, s. 749; Yiğit, **İzlenme**, s. 74; Boydak, s. 331; Ugan Çatalıkaya, **Ölçülülük**, s. 287; Çankaya, s. 212; Göktaş, s. 26.

⁴⁰⁵ Doğu, s. 349; Gürkan, **Soru**, s. 115; Kayıhan, s. 89; Güzel/ Ugan Çatalıkaya, s. 61; Özer Deniz, s. 364; Aydınli, s. 32; Ugan Çatalıkaya, **Ulaşılabilir Olmama**, s. 738; Erman, s. 167; Yiğit, **İzlenme**, s. 69; Sevimli, **Müdahale**, s. 77; Dural/ Ögüz, s. 142; Göktaş, s. 9; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1183; Süzek/ Başterzi, s. 428; Okur, **Gözetleme**, s. 96; Gürsel, s. 766; Tosun, s. 56; Ugan

m. 8/2'de Anayasa m. 20/2'de yer alan başkasının hak ve özgürlüklerini koruma şeklindeki meşru amaca karşılık gelir.

Üstün nitelikteki özel yarar, bizzat özel hayatına müdahale edilen kişiye ait olabileceği gibi müdahalede bulunana ya da bir üçüncü kişiye de ait olabilir⁴⁰⁶. Örneğin, iş kazası geçiren işçinin kişisel verilerinin müdahalede bulunacak sağlık personeli ile paylaşılması halinde işçinin üstün nitelikli yararından, açılan işe iade davasında işverenin feshin geçerli nedene dayandığını kanıtlayabilmesi için işçinin özel hayatına ilişkin bilgileri savunmasında kullanması halinde işverenin üstün nitelikli yararından, bir işçinin diğer işçiye sataşması nedeniyle ortaya çıkan adli olayda sataşan işçinin bilgilerinin kolluk kuvvetleriyle paylaşılması halinde ise üçüncü kişinin üstün nitelikli özel yararından söz edilir. İşçinin başlı başına bir borcunu da oluşturan işverenin haklı menfaatlerini korumak, işçinin özel hayatına müdahalelerde sıklıkla karşılaşılan meşru amaçtır. Bu meşru amacın hukuka uygunluk nedeni olarak karşılığı, üstün nitelikte özel yarardır.

iii. Üstün Nitelikte Kamusal Yarar

Üstün nitelikte kamusal yararın bulunduğu hallerde de özel hayata yapılan müdahale hukuka uygundur⁴⁰⁷. AİHS m. 8/2'de ve Anayasa m. 20/2'de düzenlenen milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, ülkenin ekonomik refahı, genel sağlık ve genel ahlakın korunması halleri, üstün nitelikte kamusal yarar hallerindendir.

İşyerindeki düzenin ve güvenliğin sağlanması, işyerindeki sağlığın korunması gibi sebeplerle getirilen düzenlemeler üstün nitelikte kamusal yarar sebebiyle özel hayata müdahaleyi hukuka uygun hale getirir. Örneğin, patlayıcı madde üretimi yapılan bir işyerine yakıcı madde sokulmasının engellenmesi için üst arama

Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 290; Çankaya, s. 212; Keser, **Fesih**, s. 13; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 61; Erbaş, s. 105.

⁴⁰⁶ Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 290; Gürsel, s. 790; Dural/ Öğüz, s. 142; Ugan Çatalkaya, **Ulaşılabılır Olmama**, s. 738; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 61; Sevimli, **Müdahale**, s. 77; Çankaya, s. 212; Göktaş, s. 9; Güzel/ Ugan Çatalkaya, s. 61; Okur, **Gözetleme**, s. 104; Tosun, s. 56; Yiğit, **İzlenme**, s. 74; Özer Deniz, s. 364; Aydınli, s. 32; Kayıhan, s. 89; Erman, s. 167.

⁴⁰⁷ Engin, **Sistem**, s. 30; Kayıhan, s. 90; Süzek/ Başterzi, s. 428; Güzel/ Ugan Çatalkaya, s. 61; Ayan/ Ayan, s. 120; Göktaş, s. 26; Doğu, s. 349; Ugan Çatalkaya, **Ulaşılabılır Olmama**, s. 738; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1183; Gürkan, **Soru**, s. 115; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 62; Yiğit, **İzlenme**, s. 69; Sevimli, **Müdahale**, s. 78; Dural/ Öğüz, s. 143; Tosun, s. 56; Keser, **Fesih**, s. 13.

yapılması, salgın hastalıkların önlenmesi için aşı uygulamasının başlatılması⁴⁰⁸ gibi uygulamaların sebebi, üstün nitelikte kamusal yarardır⁴⁰⁹.

iv. Kanunun Verdiği Yetkinin Kullanılması

Özel hayata müdahalede bir diğer hukuka uygunluk nedeni kanunun verdiği yetkinin kullanılmasıdır⁴¹⁰. Kanunun verdiği yetki, kamu hukukundan veya özel hukuktan doğabilir. Türk Borçlar Kanunu'nun 399. maddesinde işverenin işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabileceği ve onlara özel talimat verebileceği düzenlenmiştir. Bu durumda işverenin yönetim hakkını kullanarak verdiği talimatlar, kanundan doğan yetkinin kullanılmasıdır (TBK m. 399). Kişinin kaçması olasılığı bulunan suçüstü hallerde herkes tarafından yapılabilecek yakalama (CMK m. 90/1) işveren tarafından da yapılabilir. İşçinin hürriyet hakkı doğrudan özel hayat kapsamında yer alan bir değer olsa da bu değere yönelik müdahale, işverenin kanundan doğan yetkiyi kullanması sebebiyle hukuka uygun olur⁴¹¹.

3. Müdahalenin Ölçülü Olması

İşveren tarafından iş sözleşmesi kapsamında işçinin özel hayatına yapılacak müdahalenin hukuka uygunluk şartlarını taşıdığı anlaşıldıktan sonra, üçüncü aşama olarak meşru amaca sahip müdahalenin ölçülü olup olmadığı değerlendirilir. Yani bir müdahalenin meşru amaca sahip olması, bir diğer ifadeyle hukuka uygunluk nedenleri kapsamında gerçekleştirilmesi müdahaleyi hukuka uygun kılmak için başlı başına yeterli olmayıp mutlaka müdahalenin ölçülü olması da gerekir⁴¹². Ölçülülük ilkesi, gereklilik, orantılılık ve elverişlilik şeklinde üç alt ilkeyi içerir.

⁴⁰⁸ AİHM'ye göre, zorunlu aşı uygulaması –kişinin rızası olmadan gerçekleştirilen bir tıbbi tedavi olarak– bireyin özel hayatına saygı hakkına bir müdahale teşkil etmektedir. Bu hak, Sözleşme'nin 8. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, kişinin fiziksel ve psikolojik bütünlüğünü de kapsamaktadır. Mahkeme, aşı uygulamasının yarattığı müdahalenin açıkça yasayla öngörülmesi ve sağlığı koruma amacı gibi meşru bir hedef gütmesi gerektiğini belirtmektedir. Ayrıca bu müdahalenin demokratik bir toplumda gerekli olup olmadığı da incelenmelidir (AİHM, Solomakhin/Ukrayna, 24.09.2012, 24429/03, pp. 33-35, (hudoc)); AİHM, Vavřička ve Diğerleri/Çek Cumhuriyeti, 08.04.2021, 47621/13, p. 263, (hudoc)).

⁴⁰⁹ Tosun, s. 57; Ayan/ Ayan, s. 120.

⁴¹⁰ Engin, **Sistem**, s. 30; Doğu, s. 349; Göktaş, s. 36; Gürkan, **Soru**, s. 115; Ayan/ Ayan, s. 112; Kayıhan, s. 96; Erman, s. 168; Süzek/ Başterzi, s. 428; Keser, **Fesih**, s. 13; Dural/ Öğüz, s. 143; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1183; Okur, **Gözetleme**, s. 93; Gürsel, s. 766; Sevimli, **Müdahale**, s. 79; Tosun, s. 57; Ugan Çatalkaya, **Ulaşılabılır Olmama**, s. 738; Yiğit, **İzlenme**, s. 70; Güzel/ Ugan Çatalkaya, s. 61.

⁴¹¹ Kayıhan, s. 96; Tosun, s. 57; Göktaş, s. 36; Sevimli, **Müdahale**, s. 80; Yiğit, **İzlenme**, s. 76; Ayan/ Ayan, s. 113.

⁴¹² Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 143; Çetin, s. 92; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 202; Güzel/ Ugan Çatalkaya, s. 60; Manav, **Kişisel Veri**, s. 112; Akça, s. 137; Salihpaşaoğlu, s. 257; Yıldız,

Gereklilik (*necessity, nécessité*), zorunda olma durumudur⁴¹³. Özel hayata saygı hakkına yapılacak müdahalenin bir ihtiyaca cevap vermesi gerekir. İşverenin işçinin özel hayatına yapacağı müdahale de işin veya işyerinin ihtiyaçları için gerekli olmalıdır⁴¹⁴. Bu gereklilik, keyfiliğe karşı bir koruma sağlar. Gerçekten işveren, işçinin özel hayatına müdahalelerde keyfilikten kaçınmak zorundadır.

Orantılılık (*proportionality, proportionnalité*), uygunluk anlamına gelir⁴¹⁵. Ölçülülük ilkesi ile orantılılık ilkesi aynı anlamda kullanılır. Bu ilkeler ışığında, amaç ile araç arasında makul bir denge bulunup bulunmadığı incelenir. Meşru amaca ulaşmak için yapılan müdahalenin, amaca ulaşmaya uygun ve elverişli olması gerekir⁴¹⁶. İşte ölçülülük ve orantılılık ilkesi, bir hakkı sınırlandırmada başvuru alan aracın gerekli olması, sınırlamayla ulaşılmak istenen amacı gerçekleştirmeye elverişli olması ve araçla amaç arasında ölçülü bir oran bulunmasını ifade eder.

Elverişlilik, meşru amaca ulaşmaya en elverişli olan aracın kullanılmasını ifade eder. Böylece özel hayata en az müdahale edilecek şekilde davranılmış olur.

Görüldüğü üzere, işçinin özel hayatına müdahale teşkil eden uygulama, meşru amaca ulaşmak konusunda gerekli, elverişli ve orantılı olmalıdır⁴¹⁷. Örneğin, MR cihazı güçlü bir manyetik alan oluşturduğundan bu makinenin başında çalışacak işçilerin güvenliği için, manyetik alanla etkileşime giren metal eşyaların bu alana

Orantılılık, s. 682; Engin, **Sistem**, s. 45; Sevimli, **Müdahale**, s. 128; Okur, **Gözetleme**, s. 105; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 369; Göktaş, s. 38; Ugan Çatalakaya, **Ulaşılabilir Olmama**, s. 739; Süzek/ Başterzi, s. 428; Tosun, s. 60; Manav, **Fesih**, s. 133; Tekin, s. 138; Öztürk, s. 56; Yazıcı, s. 116; Özer Deniz, s. 361; Gürsel, s. 790; Dulay Yangın, s. 1720; Koç, **Fesih**, s. 23; Yüksek, s. 403; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 70.

⁴¹³ TDK, Güncel Türkçe Sözlük; Cambridge Dictionary; Dictionnaire Larousse.

⁴¹⁴ Manav, **Kişisel Veri**, s. 112; Güzel/ Ugan Çatalakaya, s. 60; Gürsel, s. 821; Ugan Çatalakaya, **Ölçülülük**, s. 72; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 70; Tosun, s. 81; Öztürk, s. 56; Yıldız, **Orantılılık**, s. 682; Özer Deniz, s. 361; Tekin, s. 138; Okur, **Gözetleme**, s. 107; Yüksek, s. 403; Engin, **Sistem**, s. 45; Göktaş, s. 38; Akça, s. 137; Çetin, s. 93.

⁴¹⁵ Cambridge Dictionary; Dictionnaire Larousse; TDK, Güncel Türkçe Sözlük; Ugan Çatalakaya, **Ölçülülük**, s. 13; Göktaş, s. 38; Tosun, s. 82; Yüksek, s. 404; Akça, s. 137; Tekin, s. 146; Özer Deniz, s. 361; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 203; Öztürk, s. 56; Okur, **Gözetleme**, s. 106; Yıldız, **Orantılılık**, s. 682.

⁴¹⁶ Yıldız, **Orantılılık**, s. 682; Sevimli, **Müdahale**, s. 128; Ugan Çatalakaya, **Ölçülülük**, s. 12; Gürsel, s. 821; Okur, **Gözetleme**, s. 105; Manav, **Kişisel Veri**, s. 112; Güzel/ Ugan Çatalakaya, s. 61; Çetin, s. 97; Göktaş, s. 38; Manav, **Fesih**, s. 132; Öztürk, s. 56; Yüksek, s. 403; Tosun, s. 60; Tekin, s. 148; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 203; Ugan Çatalakaya, **Ulaşılabilir Olmama**, s. 740; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 369; Özer Deniz, s. 361; Dulay Yangın, s. 1721; Yazıcı, s. 116; Akça, s. 137; Engin, **Sistem**, s. 45.

⁴¹⁷ Yüksek, s. 403; Güzel/ Ugan Çatalakaya, s. 61; Yıldız, **Orantılılık**, s. 682; Dulay Yangın, s. 1721; Engin, **Sistem**, s. 45; Çetin, s. 97; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 70; Ugan Çatalakaya, **Ölçülülük**, s. 143; Manav, **Kişisel Veri**, s. 112; Manav, **Fesih**, s. 132; Süzek/ Başterzi, s. 428; Okur, **Gözetleme**, s. 105; Sevimli, **Müdahale**, s. 128; Ugan Çatalakaya, **Ulaşılabilir Olmama**, s. 740; Göktaş, s. 38; Tosun, s. 58; Yazıcı, s. 116; Gürsel, s. 821; Özer Deniz, s. 361; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 369.

sokulmaması gerekir. Unutulma riskine karşı işçilere üst araması uygulamasında bulunulabilir, bu durumda üst aramasının meşru amacı olduğu açıktır. Ancak üst aramasının elle arama yerine işçinin vücuduna temas etmeyecek şekilde dedektörle veya x-ray cihazıyla yapılması, ölçülü bir müdahale olur. Bu durumda meşru amaca ulaşmada orantılı ve elverişli araç seçilerek işçinin özel hayatına da en az şekilde müdahalede bulunulmuş olur.

4. Eşit Davranma Borcuna Aykırılık Oluşturmaması

a. Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı Kavramları

Sözlük anlamı bakımından “iki veya daha çok şeyin denk olması”, “kanunlar yönünden insanlar arasında ayırım bulunmaması” anlamına gelen⁴¹⁸ eşitlik kavramı, hukuksal açıdan, aynı durumda olanlara aynı, farklı durumda olanlara farklı davranılmasını ifade eder⁴¹⁹. Bu yönüyle eşitlik ilkesinin olumlu edimi eşit davranma ilkesidir ve objektif ve haklı bir neden olmaksızın, aynı durumdaki kişilere farklı davranılması eşitlik ilkesine aykırılık teşkil eder⁴²⁰. Eşit olmak, her türlü hakkın ve

⁴¹⁸ TDK, Güncel Türkçe Sözlük.

⁴¹⁹ ULUCAN Devrim, “Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık”, DEÜHFD, C. 15, Özel S., 2013, (Ulucan, Eşitlik), s. 375; KARAN Ulaş, “Bireysel Başvuru Kararlarında Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik İlkesi”, Anayasa Yargısı, C. 31, S. 1, 2015, s. 236; GÖREN Zafer, “Genel Eşitlik İlkesi”, MÜHFAD, C. 22, S. 3, 2016, s. 3282; BAYRAKTAR Tuğçe, “Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık Üzerine Kavramsal Bir İnceleme”, KTOKÜHFD, C. 1, S. 2, 2016, (Bayraktar, Eşitlik), s. 99; Ugan Çatalkaya, **İki Bileşen**, s. 861; KAPLAN E. Tuncay Senyen, “İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı”, TBB Dergisi, Özel S., 2017, s. 226; İNCEOĞLU Sibel, “Türk Anayasa Mahkemesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı”, ÇT, S. 4, 2006, s. 54; ÜNAL Canan, İş Hukukunda Yaş Ayrımcılığı, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul, 2017, s. 24; YUVALI Ertuğrul, İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Ankara, 2011, (Yuvalı, Eşit Davranma), s. 11; SEVER D. Çiğdem, “Anayasa Mahkemesi’nin Kadın-Erkek Eşitliği Yaklaşımına Bir Eleştiri”, ATÜY, Ankara, 2013, s. 5; CENTEL Tankut, “Kıdem Tazminatında Pozitif Ayrımcılık”, SİHD, C. 3, S. 15, 2009, (Centel, Pozitif Ayrımcılık), s. 10; ÇELİK Nuri, “İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklere Sebebiyle İş Sözleşmesinin İşverence Feshinde Eşit Davranma Borcu”, SİHD, S. 4, 2006, (Çelik, Fesih), s. 5; Şahyar Akdemir, s. 891; Baysal s. 61; Süzek, **Eşit Davranma**, s. 24; Yenisey, s. 66; Doğan Ceylan, s. 143; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 640; Sur, s. 39; Ünlü, **Ayrımcılık**, s. 249; Kandemir/ Yardımcıoğlu, s. 2; Narmanlıoğlu, s. 324; Şen, **Ehliyet**, s. 151; Süzek/ Başterzi, s. 479; Sümer, **Uygulamalar**, s. 172; Savaş, **Taciz**, s. 32; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 4; Bakım, s. 3192; Ertürk, **Haklar**, s. 96; Erkanlı, s. 89; Göktaş, s. 40; Kaplan, **Kişilik**, s. 375; Adınır, s. 85; Lokmanoğlu, s. 407; Manav, **Ayrımcılık**, s. 761; Çelik/ Canıklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 436; Tosun, s. 87; Bayram, **Mobbing**, s. 560; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 149; Deveci, s. 16; Özveri, s. 3282; Tolu Yılmaz, s. 733; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 57; Keysan, s. 51; Uyaroğlu, s. 321; Ermumcu, s. 139; Bayram, **Kişilik**, s. 169.

⁴²⁰ Fahrettin Korkmaz/ Nihat Seyhun Alp, “2006/54/AT Sayılı Direktif ve Avrupa Adalet Divanı Kararları Işığında İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkek Arasında Eşit Davranılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması”, İÜHFM, C. 74, S. Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, 2016, s. 531 vd.; Doğan Ceylan, s. 142; Kandemir/ Yardımcıoğlu, s. 2; Özveri, s. 3283; Ugan Çatalkaya, **İki Bileşen**, s. 877; Ermumcu, s. 139; Lokmanoğlu, s. 407; Kaplan, **Kişilik**, s. 375; Bayram, **Mobbing**, s. 560; Kaplan, **Eşitlik**, s. 226; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 11; Süzek, **Eşit Davranma**, s. 25; Sümer, **Uygulamalar**, s. 172; Narmanlıoğlu, s. 324; Manav, **Ayrımcılık**, s. 732; Tosun, s. 87; Keysan, s. 50; Tolu Yılmaz, s. 733; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 40; Sur, s. 39; Ünal, s. 24; KARAN, s.

özgürlüğün kapsamını ve kullanımını etkiler, bu yönüyle tüm hak ve özgürlüklerin kaynağını oluşturur. Nitekim insan hakları mücadelesi ve bu mücadele neticesinde kabul edilen modern hukuk kuralları, eşitlik ilkesi üzerinde şekillenmiştir⁴²¹. Eşitlik ilkesinin ulusal hukukumuzdaki dayanağı, Anayasa'nın 10. maddesidir.

Eşitlik ilkesi ile tüm insanların eşit olarak doğduğu, tüm insanların aynı düzeyde saygıyı hak ettiği ve herkesin eşit muamele görme hakkı olduğu kabul edildiğine göre, bu ilkenin gerçekleştirilmesi için kanunların, politikaların ve uygulamaların da ayrımcı olmaması gerekir. Bu nedenle eşitlik ilkesinin kapsamında keyfi ve ayrımcı davranmama yükümlülüğü yer alır⁴²².

Eşitlik ilkesinin hayata geçirilme araçlarının başında ayrımcılık yasağı gelir. Ayrımcılık yapmama, eşitlik ilkesinin ayrılmaz bir parçasıdır ve eşitlik ilkesi, bir ölçü norm olarak ayrımcılık yasağını da kapsar⁴²³. Bir başka deyişle, eşitlik ilkesinin olumsuz edimi ayrımcılık yapmamadır. Ayrımcılık, bir kişiye veya gruba, belli özelliklerinden dolayı önyargılı yaklaşmak, olumsuz davranmaktır⁴²⁴. Bu önyargının

237; Yıldız, **Orantılılık**, s. 689; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 640; Bakım, s. 3193; İncoğlu, s. 54; Süzek/ Başterzi, s. 479; Gökteş, s. 40; Gören, s. 3284; Yenisey, s. 66; Demir, **Mobbing**, s. 143; Şen, **Ehliyet**, s. 151; Savaş, **Taciz**, s. 32; Ertürk, **Haklar**, s. 96; Deveci, s. 17; Bayram, **Kişilik**, s. 169; Uyaroğlu, s. 321; Çetin, s. 123; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 436; Erkanlı, s. 89; Adınır, s. 85; Ünlü, **Ayrımcılık**, s. 249; AİHM, Willis/Birleşik Krallık, 12.03.2002, 36042/97, p. 48, (hudoc); AİHM, Okpizs/Almanya, 15.02.2006, 59140/00, p. 33, (hudoc); AİHM, Fredin/İsveç (No.1), 18.02.1991, 12033/86, p. 60, (hudoc).

⁴²¹ Tosun, s. 90; Narmanlioğlu, s. 324; Süzek, **Eşit Davranma**, s. 25; Baysal, s. 60; Erkanlı, s. 85; Gören, s. 3280; Bakım, s. 3192; Ugan Çatalkaya, **İki Bileşen**, s. 861; Ünlü, **Ayrımcılık**, s. 248; Kandemir/ Yardımcıoğlu, s. 2; Bayraktar, **Eşitlik**, s. 98; Yenisey, s. 64; Kaplan, **Eşitlik**, s. 226; Sur, s. 34; İncoğlu, s. 45; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 7; Şahyar Akdemir, s. 891; Çelik, **Fesih**, s. 5.

⁴²² AVCIOĞLU AKSOY Ezgi/ ÇAPTUĞ DİLEK Mehpare, "Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kararları Işığında İşverenin Eşit Davranma Yükümlülüğü", SİHD, S. 49, 2023, s. 197; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 164; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 40; Ulucan, **Eşitlik**, s. 375; Ugan Çatalkaya, **İki Bileşen**, s. 861; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 640; Çelik, **Fesih**, s. 5; Karagöz, s. 59; Narmanlioğlu, s. 324; Bayram, **Kişilik**, s. 169; Bakım, s. 3192; İncoğlu, s. 56; Sever, s. 8; Kandemir/ Yardımcıoğlu, s. 2; Ertürk, **Haklar**, s. 98; Erkanlı, s. 90; Özveri, s. 3282; Yenisey, s. 66; Keysan, s. 50; Karan, s. 237; Gören, s. 3282; Savaş, **Taciz**, s. 32; Ünlü, **Ayrımcılık**, s. 249; Ünal, s. 41; Deveci, s. 17; Uyaroğlu, s. 321; Kaplan, **Kişilik**, s. 375.

⁴²³ Manav, **Ayrımcılık**, s. 733; Süzek, **Eşit Davranma**, s. 25; Erkanlı, s. 86; Ugan Çatalkaya, **İki Bileşen**, s. 861; Ünal, s. 41, Avcioğlu Aksoy/ Çaptuğ Dilek, s. 197; İncoğlu, s. 56; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 164; Bayram, **Kişilik**, s. 170; Karagöz, s. 59; Sur, s. 39; Kandemir/ Yardımcıoğlu, s. 14; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 100; Süzek/ Başterzi, s. 479; Çetin, s. 123; Ünlü, **Ayrımcılık**, s. 249; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 640; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 50; Ermumcu, s. 139; Özveri, s. 3282; Bayraktar, **Eşitlik**, s. 108; Ulucan, **Eşitlik**, s. 375; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 435; Karan, s. 237; Sever, s. 8.

⁴²⁴ ERDEM Ali Rıza, "Ayrımcılığın Kavramsal Analizi", UİSAD, Y. 5, C. 4, S. 5, 2020, s. 14; İŞTAR Emel, "Gazetelerdeki İş İlanlarında Ayrımcılık", Akademik Bakış Dergisi, S. 28, 2012, s. 2; Sever, s. 9; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 165; Doğan Ceylan, s. 142; Manav, **Ayrımcılık**, s. 732; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 50; Karan, s. 237; Ugan Çatalkaya, **İki Bileşen**, s. 861; Doğan Ceylan, s. 142; Ünlü, **Ayrımcılık**, s. 249; Tosun, s. 87; Süzek/ Başterzi, s. 478; Kandemir/ Yardımcıoğlu, s. 14; Kılınç, s. 92; Özveri, s. 3284; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 662; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 100; Ünal, s. 31; Bayraktar, **Eşitlik**, s. 108; Çetin, s. 124.

temelinde, kişinin doğuştan gelen ve değiştirmesi mümkün olmayan (cinsiyet, ırk, renk, yaş, özürllülük gibi) özellikleri ya da insan haklarına saygı prensibi gereğince korunan, kişiliğinin ayrılmaz bir parçasını oluşturan ve kendisinden değiştirmesi beklenemeyen (felsefi inanç, din, medeni hal, sendikal faaliyet gibi) özellikleri yer alır⁴²⁵. İşte ayrımcılık yasağı, kişilerin cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş gibi nedenlerle ayrımcı ve farklı muameleye maruz kalmamasını sağlar.

Eşit davranma ilkesine aykırılık ile ayrımcılık arasındaki fark, ayrımcılık temelinden kaynaklanır⁴²⁶. Aynı durumda olanlara karşı objektif ve makul nedeni bulunmayan her farklı muamele eşitlik ilkesine aykırılık teşkil ederken; farklı muamelenin ayrımcılık teşkil etmesi için, kişinin belli birtakım özelliklerine dayanması gerekir. Örneğin, TİHEKK’te ayrımcılık temelleri sınırlı sayıda ve sadece cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş şeklinde düzenlenmiştir (TİHEKK m. 3/2).

Ayrımcılık, belli temellere dayalı önyargılı ve farklı muamele anlamına gelmekle birlikte, her farklı davranış ayrımcılık teşkil etmez. Meşru bir amaca hizmet eden farklı muameleler, ayrımcılık olarak değerlendirilemez⁴²⁷. Bu tür muameleler eşitlik ilkesini de ihlal etmez. Örneğin, maden ocaklarında 18 yaşını doldurmamış erkeklerin istihdam edilmesinin yasaklanması (İŞK. m. 72), bir camide imam olarak görevlendirilecek kişinin Müslüman olması şartının aranması ayrımcı muamele kabul

⁴²⁵ ÖZKARACA Ercüment/ ÜNAL ADINIR Canan, “Dar Anlamda Eşit Davranma Borcuna Aykırılıkta Ayrımcılık Tazminatına Hak Kazanılıp Kazanılmayacağı (Karar İncelemesi)”, SİHD, C. 2, S. 46, 2021, s. 132; Sever, s. 9; Bayram, **Kişilik**, s. 170; Erkanlı, s. 90; Ünlü, **Ayrımcılık**, s. 249; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 50; Ünal, s. 31; Çetin, s. 124; Erdem, s. 14; Doğan Ceylan, s. 142; Manav, **Ayrımcılık**, s. 733; Süzek/ Başterzi, s. 478; İstar, s. 2; Ugan Çatalakaya, **İki Bileşen**, s. 868; Ugan Çatalakaya, **Ölçülülük**, s. 197; Kılınç, s. 92; Şahyar Akdemir, s. 891; Özveri, s. 3284; Bayraktar, **Eşitlik**, s. 108; Ermumcu, s. 139; Karan, s. 237; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 100; Ulucan, **Eşitlik**, s. 375; Avcioğlu Aksoy/ Çaptuğ Dilek, s. 198.

⁴²⁶ Özkaraca/ Ünal Adınır, s. 132; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 54; Ünal, s. 32; Ugan Çatalakaya, **Ölçülülük**, s. 166; Süzek/ Başterzi, s. 479; Ugan Çatalakaya, **İki Bileşen**, s. 868; Özveri, s. 3285; Ünlü, **Ayrımcılık**, s. 249; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 435; Sümer, **Uygulamalar**, s. 181; Karan, s. 237.

⁴²⁷ Centel, **Pozitif Ayrımcılık**, s. 9; Sever, s. 6; Doğan Ceylan, s. 142; Ugan Çatalakaya, **İki Bileşen**, s. 879; Şahyar Akdemir, s. 896; Korkmaz/ Alp, s. 543; Karan, s. 236; Bakım, s. 3192; Gören, s. 3284; Bayraktar, **Eşitlik**, s. 103; Bayram, **Kişilik**, s. 169; Sümer, **Uygulamalar**, s. 175; Manav, **Ayrımcılık**, s. 734; Çetin, s. 123; Süzek/ Başterzi, s. 479; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 58; Karagöz, s. 60; Baysal, s. 72; Uyaroğlu, s. 321; Narmanlioğlu, s. 329; Bayram, **Mobbing**, s. 560; Göktaş, s. 41; Tolu Yılmaz, s. 733; Keysan, s. 50; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 640; Süzek, **Eşit Davranma**, s. 28; Yıldız, **Orantılılık**, s. 689; Deveci, s. 26; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 100; Özveri, s. 3283; Şen, **Ehliyet**, s. 153; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 438; Lokmanoglu, s. 407.

edilmez (TİHEKK m. 7-d). Nitekim ILO 111 No’lu Ayrımcılık Sözleşmesi m. 1/2’de “*Belirli bir iş için, o işin mahiyeti icabı yapılan, herhangi bir ayrılık gözetme, ayırtutma veya üstün tutma ayırım sayılmaz.*” hükmüne yer verilmiştir. Benzer şekilde, AB 2006/54/AT Sayılı Direktif’in 14/2. maddesinde belirli mesleki faaliyetlerin özel bir niteliği veya bu faaliyetlerin gerçekleştirildiği bağlamın niteliği nedeniyle, bu tür bir özelliğin gerçek ve belirleyici bir mesleki gerek teşkil ettiği hallerde ve meşru bir amacın ve orantılı bir gereğin olması koşuluyla, istihdam bakımından herhangi bir temele dayanan farklı muamelenin ayrımcılık teşkil etmeyeceği düzenlenmiştir.

b. İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Denetimi

i. İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin Anlamı

İş hukukunda eşitlik ilkesi, işverene iki tür borç yükler: Bunlardan biri, dar anlamda eşit davranma borcu, diğeri ise ayrımcılık yapmama borcudur⁴²⁸. Bu yönüyle işverenin eşit davranma borcu, biri yapma diğeri yapmama şeklindeki iki borçtan meydana gelir. Yapma borcu, işverenin eşit durumdaki işçilerine eşit davranma borcudur, bu bakımdan işveren aynı konumda bulunan işçilerine, herhangi bir haklı ve objektif neden olmaksızın farklı muamelede bulunamaz, keyfi şekilde davranamaz⁴²⁹. İşverenin eşit davranma borcunun söz konusu olması için, işyerinde birlik (aynı işyerinde çalışan işçilerin olması), zamanda birlik (karşılaştırılacak durumların aynı zaman diliminde meydana gelmiş olması) ve kolektif uygulama (birden fazla işçiyi

⁴²⁸ TÜRKMEN Burak, “İşe Alım Safhasında Ayrımcılık”, SİHD, Y. 7, S. 28, 2012, s. 259; Manav, **Ayrımcılık**, s. 734; Akyiğit, **Şerh**, s. 313; Uyaroglu, s. 321; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 185; Sur, s. 39; Yenisey, s. 66; Ugan Çatalkaya, **İki Bileşen**, s. 866; Karagöz, s. 59; Baysal, s. 63; Kandemir/ Yardımcıoğlu, s. 4; Özkaraca/ Ünal Adınır, s. 131; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 526; Çelik, **Fesih**, s. 5; Yıldız, **Orantılılık**, s. 689; Narmanlıoğlu, s. 325; Ünal, s. 46; Doğan Ceylan, s. 142; Sur, s. 39; Arslan Ertürk, s. 304; Göktaş, s. 41; Ertürk, **Haklar**, s. 96; Ünlü, **Ayrımcılık**, s. 249; Tosun, s. 89; Sarıbay Öztürk, s. 122; Ermumcu, s. 140; Bayram, **Kişilik**, s. 169; Süzek/ Başterzi, s. 479; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 435; Deveci, s. 17; Savaş, **Taciz**, s. 29; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 645; Manav, **Fesih**, s. 140; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 40; Okur, **Gözetleme**, s. 83; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 54; Ulucan, **Eşitlik**, s. 373; Lokmanoğlu, s. 407.

⁴²⁹ KARAAHMETOĞLU Atanur, “Ayrımcılık Yasağı Kapsamında Çalışma Yaşamında Engelliler Açısından Uluslararası Normlar Çerçevesinde Türkiye Cumhuriyeti Mevzuatı”, USOBED, C. 7, S. 1, 2023, s. 23; Bayram, **Mobbing**, s. 560; Deveci, s. 17; Göktaş, s. 41; Özkaraca/ Ünal Adınır, s. 131; Ünal, s. 46; Yenisey, s. 66; Ertürk, **Haklar**, s. 96; Süzek/ Başterzi, s. 479; Çelik, **Fesih**, s. 5; Karagöz, s. 59; Ermumcu, s. 139; Sur, s. 39; Ugan Çatalkaya, **İki Bileşen**, s. 863; Arslan Ertürk, s. 304; Baysal, s. 61; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 526; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 57; Bayram, **Kişilik**, s. 169; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 40; Ünlü, **Ayrımcılık**, s. 249; Narmanlıoğlu, s. 325; Manav, **Ayrımcılık**, s. 734; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 167; Lokmanoğlu, s. 407; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 54; Uyaroglu, s. 321; Sarıbay Öztürk, s. 122; Kaplan, **Koruma Borcu**, s. 13; Kandemir/ Yardımcıoğlu, s. 2; Sevimli, **Müdahale**, s. 100; Okur, **Gözetleme**, s. 83; Manav, **Fesih**, s. 140; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 645; Demir, **Mobbing**, s. 143; Süzek, **Eşit Davranma**, s. 26; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 435; Tolu Yılmaz, s. 733; Tosun, s. 87; Yıldız, **Orantılılık**, s. 689; Savaş, **Taciz**, s. 29; Sümer, **Uygulamalar**, s. 171; Kaplan, **Kişilik**, s. 375; Akyiğit, **Şerh**, s. 313; Doğan Ceylan, s. 144; Sur, s. 39; Keysan, s. 50.

ilgilendiren ve karşılaştırma yapılmasına olanak tanıyan bir uygulamanın olması) şartlarının bir arada gerçekleşmesi gerekir⁴³⁰. Yapmama borcu ise, işçiler arasında herhangi bir temele dayalı ayırım yapmamayı anlatır ve işverenin işçileri arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasetal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapmasını yasaklar⁴³¹.

İşverenin dar anlamda eşit davranma borcu, dayanağını Anayasa'nın 10. maddesinde bulur⁴³². Ayrımcılık yapmama borcu ise, İş Kanunu'nun "*eşit davranma ilkesi*" kenar başlıklı 5. maddesinde düzenlenmiştir⁴³³. Maddenin başlığı her ne kadar eşit davranma ilkesi olsa da madde metninde ayrımcılık yasağı düzenlenmiştir. Maddenin birinci fıkrasında genel anlamda dil, ırk, cinsiyet, siyasetal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrımcılık yasağı, ikinci fıkrasında sözleşme türü nedeniyle ayrımcılık yasağı, üçüncü fıkrasında cinsiyet veya gebelik

⁴³⁰ Narmanlioğlu, s. 327; Süzek, **Eşit Davranma**, s. 26; Baysal, s. 61; Kandemir/ Yardımcıoğlu, s. 10; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 40; Özkaraca/ Ünal Adınır, s. 131; Ünlü, **Ayrımcılık**, s. 249; Manav, **Ayrımcılık**, s. 734; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 167; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 55; Arslan Ertürk, s. 304; Doğan Ceylan, s. 144; Sevimli, **Müdahale**, s. 101; Sur, s. 39; Yenisey, s. 66; Deveci, s. 27; Sümer, **Uygulamalar**, s. 175; Karagöz, s. 59; Akyiğit, **Şerh**, s. 314; Sur, s. 39; Ugan Çatalkaya, **İki Bileşen**, s. 863; Savaş, **Taciz**, s. 30; Bayram, **Kişilik**, s. 175; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 647 vd.; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 438; Süzek/ Başterzi, s. 482; Sarıbay Öztürk, s. 122; Tolu Yılmaz, s. 733.

⁴³¹ Manav, **Ayrımcılık**, s. 734; Özkaraca/ Ünal Adınır, s. 131; Süzek, **Eşit Davranma**, s. 26; Yenisey, s. 66; Karaahmetoğlu, s. 23; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 54; Sur, s. 39; Sarıbay Öztürk, s. 122; Arslan Ertürk, s. 304; Kaplan, **Kişilik**, s. 375; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 435; Kandemir/ Yardımcıoğlu, s. 4; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 58; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 645; Süzek/ Başterzi, s. 479; Uyaroğlu, s. 321; Deveci, s. 17; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 171; Narmanlioğlu, s. 326; Göktaş, s. 41; Savaş, **Taciz**, s. 29; Er mumcu, s. 139; Demir, **Mobbing**, s. 143; Okur, **Gözetleme**, s. 83; Akyiğit, **Şerh**, s. 313; Sevimli, **Müdahale**, s. 100; Doğan Ceylan, s. 142; Lokmanoğlu, s. 407; Erdoğan, **Mobbing**, s. 331; Bayram, **Mobbing**, s. 561; Kılınç, s. 92; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 526.

⁴³² Ugan Çatalkaya, **İki Bileşen**, s. 862; Ünlü, **Ayrımcılık**, s. 249; Türkmen, s. 259; Kaplan, **Eşitlik**, s. 236; Ertürk, **Haklar**, s. 102; Karaahmetoğlu, s. 23; Kaplan, **Kişilik**, s. 375; Arslan Ertürk, s. 304; Manav, **Ayrımcılık**, s. 734; Süzek/ Başterzi, s. 478; Akyiğit, **Şerh**, s. 312; Süzek, **Eşit Davranma**, s. 25; Doğan Ceylan, s. 142; Bayram, **Mobbing**, s. 561; Sarıbay Öztürk, s. 122; Sevimli, **Müdahale**, s. 100; Baysal, s. 62; Yenisey, s. 66; Savaş, **Taciz**, s. 28; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 645; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 432; Özkaraca/ Ünal Adınır, s. 132; Avcıoğlu Aksoy/ Çaptuğ Dilek, s. 200; Bayram, **Kişilik**, s. 173; Adınır, s. 86; Özveri, s. 3282; Karagöz, s. 59; Lokmanoğlu, s. 407; Deveci, s. 26; Manav, **Fesih**, s. 140; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 57; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 175; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 43; Doğan Ceylan, s. 142; Çelik, **Fesih**, s. 5; Ulucan, **Eşitlik**, s. 373; Keysan, s. 50; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 52; Sur, s. 39; Sümer, **Uygulamalar**, s. 173; Kandemir/ Yardımcıoğlu, s. 8; Kaplan, **Koruma Borcu**, s. 13.

⁴³³ Avcıoğlu Aksoy/ Çaptuğ Dilek, s. 201; Sur, s. 39; Arslan Ertürk, s. 304; Yenisey, s. 66; Adınır, s. 86; Süzek, **Eşit Davranma**, s. 26; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 58; Ulucan, **Eşitlik**, s. 373; Türkmen, s. 259; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 526; Manav, **Ayrımcılık**, s. 734; Karagöz, s. 59; Keysan, s. 50; Çelik, **Fesih**, s. 5; Ugan Çatalkaya, **İki Bileşen**, s. 864; Savaş, **Taciz**, s. 28; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 43; Sümer, **Uygulamalar**, s. 174; Lokmanoğlu, s. 407; Manav, **Fesih**, s. 140; Akyiğit, **Şerh**, s. 312; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 432; Bayram, **Mobbing**, s. 561; Özkaraca/ Ünal Adınır, s. 131; Ünlü, **Ayrımcılık**, s. 249; Kandemir/ Yardımcıoğlu, s. 8; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 639; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 180; Özveri, s. 3290; Baysal, s. 62; Kaplan, **Eşitlik**, s. 236; Deveci, s. 25; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 52.

nedeniyle ayrımcılık yasağı, dördüncü ve beşinci fıkrasında da yine cinsiyet nedeniyle ayrımcılık yasağı düzenlenmiştir. Buna göre, iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz (İşK. m. 5/1). İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz (İşK. m. 5/2). İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz (İşK. m. 5/3). Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz (İşK. m. 5/4). İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz (İşK. m. 5/5).

İşverenin, 5. maddede düzenlenen ayrımcılık yapmama borcuna aykırı davranışının yaptırımı, ayrımcılık tazminatıdır⁴³⁴. Buna göre işveren, iş ilişkisinde veya sona ermesinde 5. madde hükmüne aykırı davrandığında, işçiye dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminat ile yoksun bırakıldığı haklarını ödemek zorundadır (İşK. m. 5/6).

Ayrımcılık tazminatının, işverenin dar anlamda eşit davranma borcuna aykırılık halinde uygulanıp uygulanmayacağı hususunda açıklık yoktur. Bir görüş, işverenin eşit davranma borcu, dayanağını İş Kanunu'nun 5. maddesinden değil de Anayasa'nın 10. maddesinden aldığı için, ayrımcılık tazminatının sadece 5. maddede düzenlenen haller bakımından uygulanabileceğini savunur⁴³⁵. Bu görüşe göre, makul nedene dayanmayan her türlü farklı muamele eşit davranma borcuna aykırılık oluştursa da ayrımcılık tazminatının talep edilebilmesi için bu farklı muamelenin, birinci fıkrada düzenlenen dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ya da ikinci fıkrada düzenlenen sözleşme türü temelinde olması gerekir⁴³⁶.

⁴³⁴ ENGİN E. Murat, "Çalışma Yaşamında Özürlülük", GSÜHFD, S. 2, 2009, (Engin, Özürlülük), s. 23; Ugan Çatalkaya, **İki Bileşen**, s. 888; Özkaraca/ Ünal Adınır, s. 132; Manav, **Ayrımcılık**, s. 772; Baysal, s. 75; Süzek/ Başterzi, s. 479; Bayram, **Mobbing**, s. 561; Sur, s. 41; Belge, s. 1046; Arslan Ertürk, s. 315; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 261; Akyiğit, **Şerh**, s. 319; Tosun, s. 434; Erdoğan, **Mobbing**, s. 331; Narmanlıoğlu, s. 330; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 58; Süzek/ Başterzi, s. 494; Ermumcu, s. 141; Ünal, s. 358; Adınır, s. 86; Lokmanoğlu, s. 408; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 447; Yıldız, **Orantılılık**, s. 698; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 659; Bayram, **Kişilik**, s. 182; Sevimli, **Kişilik**, s. 139; Savaş, **Taciz**, s. 110.

⁴³⁵ Erkanlı, s. 111; Ünal, s. 359; Ugan Çatalkaya, **İki Bileşen**, s. 888; Adınır, s. 86; Özkaraca/ Ünal Adınır, s. 133; Süzek/ Başterzi, s. 502; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 447.

⁴³⁶ "Dosya kapsamına göre aynı bölümde çalışan işçilere zam verildiği halde davacının ücretine zam yapılmamıştır. Davalı işveren farklı davranılmasını haklı gösteren bir delil dosyaya sunmamıştır. Buna göre davalı işverenin eşit davranma borcuna aykırı davrandığı anlaşılmaktadır. Belirtmek

Ayrımcılık tazminatı dar yorumlanmalıdır. Bu bakımdan, örneğin, işçinin istifa etmesini sağlamak için kendisi dışındaki bütün işçilerin ücretlerine zam yapılması, tüm işçilere bilgisayarlarını eve götürme izni tanınırken bir işçiye tanınmaması gibi muameleler, işverenin eşit davranma borcuna aykırıdır; fakat bu muameleler 5. maddedeki ayrımcılık temellerine dayanmadığı için ayrımcı muamele teşkil etmez, bu nedenle bu gibi hallerde altıncı fıkra düzenlenen ayrımcılık tazminatına hükmedilemez⁴³⁷.

Bizim de katıldığımız diğer görüş ise, işverenin dar anlamda eşit davranma borcuna aykırılığın yaptırımının kanunda düzenlenmemiş olması sebebiyle oluşan boşluğun, 5. maddenin uygulanmasıyla doldurulabileceği yönündedir⁴³⁸. Buna göre, işverenin 5. maddede düzenlenen herhangi bir temele dayanmayan ancak objektif ve haklı bir nedeni de bulunmayan farklı muamelede bulunması halinde de ayrımcılık tazminatına hükmedilmesi gerekir⁴³⁹. Aksi halde, işverenin dayanağını Anayasa'nın

gerekir ki, salt davacının ücretine zam yapılmamış olması ayrımcılık yasağının ihlali olarak değerlendirilemez. Dosya içeriğine göre eşit davranma borcuna aykırılık mevcut ise de, davalı işverenin ayrımcılık yasağını ihlal ettiği kanıtlanmış değildir. Hal böyle olunca İş Kanunu'nun 5. maddesinde öngörülen tazminata karar verilemez. Mahkemece anılan tazminatın hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (Y22HD., 03.07.2019, E. 2017/23268, K. 2019/14998, (karararama)).

⁴³⁷ “Somut uyumsuzlukta; davacı işçi, fazla çalışma ücreti gibi haklarını araması sebebiyle istifasını sağlamak üzere işverence kendisine farklı muamele yapıldığını bu bağlamda örneğin çalışan diğer işçilerin tamamının ücretlerine zam yapılmasına rağmen kendi ücretine zam yapılmadığını, tüm çalışanların bilgisayarlarını evlerine götürmeleri serbest iken yalnızca kendisi için bunun yasaklandığını ve bu şekilde işverenin eşit davranma borcuna aykırı davrandığını ileri sürerek İş Kanunu'nun 5. maddesinde öngörülen tazminatın hüküm altına alınmasını istemiştir. Mahkemece de davacının bu isteği kabul edilmiştir. Ne var ki; varılan sonuç dosya içeriği ile örtüşmemektedir. Dava dilekçesinde davalı işverenin davacıya farklı muamelede bulunmasının sebebi, fazla çalışma ücreti gibi haklarını araması sebebiyle davacıyı istifaya zorlamak olarak açıklanmıştır. Yerleşik hale gelen içtihatlar uyarınca; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde düzenlenen ayrımcılık tazminatı koşullarının oluşması için öncelikle işverence yapılan farklı muamelenin ırk, dil, siyasi düşünce, inanç gibi sebeplere dayalı olması gerekmekte olup madde dar yorumlanmalıdır. Dolayısıyla, salt davacının istifasını sağlamak üzere ücretine zam yapılmamış olması ya da iş bilgisayarının eve götürülmesine izin verilmemesi gibi sebeplerin ayrımcılık yasağının ihlali olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. (Örneğin, (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi 'nin 03.07.2019 tarih 2017/23268 esas ve 2019/14998 Karar Sayılı ilamı). Hal böyle olunca İş Kanunu'nun 5. maddesinde öngörülen tazminata karar verilemez. Mahkemece anılan tazminatın hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (Y9HD., 17.09.2020, E. 2016/22105, K. 2020/8242, (karararama)); “Somut uyumsuzlukta, ücret alacaklarının muvazaaya dayalı olarak eksik ödenmesinin dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep vb. sebeplere dayalı olduğunun iddia ve ispat edilemediğinin anlaşılması karşısında şartları oluşmayan ayrımcılık tazminatının reddi yerine kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (Y9HD., 06.10.2020, E. 2016/24252, K. 2020/10625, (kazancı)).

⁴³⁸ Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 387; Baysal, s. 76; Sümer, **Uygulamalar**, s. 180.

⁴³⁹ Kaplan, **Eşitlik**, s. 263; Sümer, **Uygulamalar**, s. 180; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 387; Baysal, s. 76; Avcioğlu Aksoy/ Çaptuğ Dilek, s. 201; Karagöz, s. 67; “Dosyadaki mevcut delil durumuna göre davacı cinsiyet ayrımcılığı yönündeki iddiasını kanıtlayamamış ise de işverenin eşit işe eşit ücret ödememesi eşit işlem borcunun ihlali niteliğindedir ve ayrımcılık tazminatının koşulları oluşmuştur.” (Y9HD., 05.10.2020, E. 2017/16279, K. 2020/10415, (karararama)); “İşverenin eşit

10. maddesinden alan dar anlamda eşit davranma borcu sadece kâğıt üstünde kalmış olur. Özellikle iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler açısından işe iade talebinde bulunmak da mümkün olmadığından, işverenin eşit davranma borcuna aykırı davranışı tamamen yaptırımsız kalır. Yaptırım caydırıcılık niteliği taşıdığından, herhangi bir yaptırıma bağlı olmayan dar anlamda eşit davranma borcunun da caydırıcılığı kalmamış olur. Bu durum ise, eşitlik ilkesinin çalışma hayatına tatbikini zedeler ve eşitlik ilkesi ile bağdaşmayan uygulamaların ortaya çıkması riskini barındırır. Söze konu 5. maddenin başlığının “eşit davranma ilkesi” olduğu gözetildiğinde ve gerekçesinde “işverenin işe almadan başlayarak tüm çalışma koşulları yönünden işçilerine karşı eşit davranma yükümlülüğünün uluslararası hukukun gündemine girdiği, ...maddede işverenin borçlarından biri olan eşit davranma ilkesinin genel olarak belirlendiği” şeklindeki açıklamaya yer verildiği dikkate alındığında⁴⁴⁰, 5. maddenin uygulama alanının işverenin eşit davranma borcunu da kapsadığı sonucuna ulaşılması mümkündür. Ayrıca maddenin birinci fıkrasındaki işverenin iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapamayacağı düzenlemesindeki “ve benzeri sebeplere dayalı ayırım” ifadesi, madde metnindeki ayrımcılık sebeplerinin sınırlı sayıda (*numerus clausus*) olmadığını gösterir. Bu durumda ayrımcılık temellerinin dar yorumlanması madde metnine aykırıdır. Kanaatimizce geniş yorum yapılmalı ve işverenin sadece ayrımcılık yapmama borcuna aykırılık halinde değil; dar anlamda eşit davranma borcuna aykırılık halinde de ayrımcılık tazminatına hükmedileceği kabul edilmelidir. Dolayısıyla istifa etmesi amacıyla bir işçiye diğerlerinden farklı muamelede bulunulması halinde de ayrımcılık tazminatına hükmedilmesi gerekir. Nitekim Anayasa Mahkemesi de incelediği bir başvuruda, aynı işyerinde çalışan bazı kadınlara kreş imkânı sağlanırken bazılarına bu imkânın tanınmamasının makul bir nedene dayanmadığına ve makul nedene dayanmayan her türlü farklı muamelenin ayrımcılık teşkil ettiğine karar vermiştir⁴⁴¹. Yargıtay da önüne gelen bir olayda

davranma borcuna aykırı davranmasının yaptırımı değinilen Yasanın 5 inci maddesinin altıncı fıkrasında düzenlenmiştir.” (Y7HD., 27.04.2015, E. 2015/4585, K. 2015/7310, (legalbank));
⁴⁴⁰ İş Kanunu Tasarısı ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu (1/534), (İş Kanunu Tasarısı), ss. 6-7,
<https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d22/c007/tbmm22007045ss0073.pdf>.

⁴⁴¹ “...somut olayda durumları benzer olan kadın işçiler arasında kreş imkânından yararlanma bakımından farklılık oluşturulduğu açıktır. Farklı muamelenin varlığının ortaya konulmasından sonra bunun nesnel ve makul bir sebebe dayandığını ispatlama külfeti işverene aittir. Olayda işverenin farklı muamelenin sebebi konusunda herhangi bir açıklama getirmediği görülmektedir. Derece mahkemelerinin işverenin farklı muamelenin nesnel ve makul bir sebebe dayandığını ispatlama yükümlülüğünü yerine getirmediğini gözetmemiş olması nedeniyle ayrımcılık yasağının

herhangi bir ayrımcılık temeline dayanmayan ücretlerdeki farklılığı eşit işlem borcunun ihlali olarak değerlendirmiş ve ayrımcılık tazminatının koşullarının oluştuğuna karar vermiştir⁴⁴².

Ayrımcılık tazminatı sadece iş ilişkisinde veya sona ermesindeki eşit davranma ilkesine aykırılık halleri bakımından düzenlenmiştir⁴⁴³. Bu nedenle iş sözleşmesi akdedilmeden önceki sözleşme öncesi görüşmelerde yapılan ayrımcılık halinde, İş Kanunu'nun 5/6. maddesi kapsamında ayrımcılık tazminatı istenemez. Bu durumda *culpa in contrahendo* sorumluluğuna ya da ayrımcılık temeline göre TİHEKK kapsamındaki yollara veya ayrımcı muamele kişilik haklarına saldırı teşkil ediyorsa TMK m. 25 ve TBK m. 58 kapsamındaki düzenlemelere başvurulabilir⁴⁴⁴.

ii. Eşit Davranma Borcunun Denetimi

Eylem, işlem ve talimatlarında eşit davranma borcu altında olan işverenin, yaptığı muamelelerin eşitlik ilkesine aykırı olup olmadığı, ayrımcılık teşkil edip etmediği Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Avrupa Birliği Adalet Divanı (ABAD) ve Anayasa Mahkemesi kararlarındaki ilkeler çerçevesinde değerlendirilmek gerekir. Sözü edilen mahkeme kararları genel olarak nesnel ve makul bir gerekçeyle yapılan farklı muameleleri, hedeflenen amaç ile kullanılan araçlar arasında orantılılık ve

ihlal edildiği sonucuna ulaşılmıştır.” (AYM; Burcu Reis, 28.12.2021, 2016/5824, p. 66, (kararlarbilgibankası)).

⁴⁴² “Dosya kapsamına göre davacı işçiye işyerinde çalışan diğer devereçilere kıyasla daha az ücret ödendiği konusunda tartışma yoktur. Dosya içeriği ve özellikle davalı işveren tanıklarının anlatımlarından, davacının işyerinde başarılı bir işçi olduğu, diğer devereçiler hangi işi yapıyorlarsa davacının da aynı işi yaptığı, yeteneğinde veya performansında hiç bir yetersizlik bulunmadığı anlaşılmaktadır. Dosyadaki mevcut delil durumuna göre davacı cinsiyet ayrımcılığı yönündeki iddiasını kanıtlamamış ise de işverenin eşit işe eşit ücret ödememesi eşit işlem borcunun ihlali niteliğindedir ve ayrımcılık tazminatının koşulları oluşmuştur. Mahkemece davacının çalışma süresi de dikkate alınarak, anılan yasanın 5. maddesi kapsamında ayrımcılık tazminatına hükmedilmesi gerekirken tazminat talebinin reddine karar verilmesi hatalıdır.” (Y9HD., 05.10.2020, E. 2017/16279, K. 2020/10415, (legalbank)).

⁴⁴³ Engin, **Özürlülük**, s. 24; Süzek, **Eşit Davranma**, s. 27; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 202; Kaplan, **Eşitlik**, s. 262; Yenisey, s. 77; Kandemir/ Yardımcıoğlu, s. 35; Karagöz, s. 63; Türkmen, s. 260; Narmanlıoğlu, s. 331; Özveri, s. 3292; Akyiğit, **Şerh**, s. 320; Süzek/ Başterzi, s. 495; Sümer, **Uygulamalar**, s. 179; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 660; Sur, s. 41; Erkanlı, s. 111; Çelik/ Canıklıoğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 446; Ulucan, **Eşitlik**, s. 376; Ünlü, **Ayrımcılık**, s. 254; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 261.

⁴⁴⁴ Erkanlı, s. 111; Engin, **Özürlülük**, s. 24; Sur, s. 41; Yenisey, s. 77; Süzek, **Eşit Davranma**, s. 28; Kaplan, **Eşitlik**, s. 262; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 58; Ünlü, **Ayrımcılık**, s. 254; Sümer, **Uygulamalar**, s. 179; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 202; Akyiğit, **Şerh**, s. 320; Kandemir/ Yardımcıoğlu, s. 36; Karagöz, s. 63; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 261; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 660; Özveri, s. 3292; Süzek/ Başterzi, s. 495.

ölçülülük olduğu takdirde eşitlik ilkesine aykırı görmez; aksi durumu ise ayrımcılık olarak değerlendirir⁴⁴⁵.

AİHM, ABAD ve AYM kararlarında somut olayda eşitlik ilkesinin ihlal edilip edilmediği -özel hayata saygı hakkına yapılan müdahaleyle benzer şekilde- üç aşamalı olarak incelenir⁴⁴⁶. İlkin, bir haktan yararlanmada veya bir külfeti yüklenmede aynı konumda bulunanlara farklı davranılıp davranılmadığı değerlendirilir. Aynı durumda olanlara farklı muamele söz konusuysa, ikinci aşamaya geçilir ve farklı muameleyi gerekli kılacak haklı bir neden olup olmadığı demokratik bir toplumda geçerli olan ilkeler göz önüne tutularak araştırılır. Farklı muamele, haklı nedene dayanmıyorsa eşitlik ilkesinin ihlal edildiği sonucuna ulaşılır. Ancak farklı muamelenin haklı bir nedeni varsa üçüncü aşamaya geçilerek farklı uygulamanın amacı ile sonucu arasındaki ilişki incelenir. Kullanılan araçlar ile gerçekleştirilmek istenen hedef arasında orantılılık olup olmadığı değerlendirilir. Dolayısıyla muamele farklılığının yalnızca meşru bir amaçla yapılması yeterli değildir. Bu amacı gerçekleştirmek için kullanılan araçların da makul ve ölçülü olması gerekir. Aynı durumda olanlar arasındaki farklı uygulama, “objektif ve makul bir nedene dayanmaması, yani meşru bir amaca yönelik olmaması” ve “güdülen amaçla kullanılan araç arasında makul bir ölçülülük ilkesinin mevcut olmaması” halinde eşitlik ilkesine aykırılık teşkil eder. Aynı durumdakilere farklı muamele, haklı bir amaca sahip olduğu ve amaçla orantılı bir ölçülülük içinde bulunduğu takdirde ayrımcılık teşkil etmez⁴⁴⁷.

⁴⁴⁵ TORUN UZUN İsra, “Yaşa Dayalı Ayrımcılığa İlişkin Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararı”, Küresel Bakış Dergisi, Y. 2, S. 4, 2012, s. 101; Bakım, s. 3193; Korkmaz/ Alp, s. 536; Gören, s. 3292; Karan, s. 249; Sever, s. 9 vd.; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 237; Ünlü, **Ayrımcılık**, s. 250; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 46; İnceoğlu, s. 58; Özveri, s. 3283; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 438; Yıldız, **Orantılılık**, s. 689; Sarıbay Öztürk, s. 129; Çetin, s. 123.

⁴⁴⁶ AİHM, Abdülaziz, Cabales ve Balkandalı/Birleşik Krallık, 28.05.1985, 9214/80, 9473/81, 9474/81, p. 72, (hudoc); AİHM, Konstantin Markin/Rusya, 22.03.2012, 30087/06, p. 125, (hudoc); AİHM, Tekeli/Türkiye, 16.11.2004, 29865/96, p. 49, (hudoc); AİHM, Karlheinz Schmidt/Almanya, 18.07.1994, 13580/88, (hudoc); AİHM, Stec ve Diğerleri/Birleşik Krallık, 12.04.2006, 65731/01, p. 61, (hudoc); AİHM, Zarb Adami/Malta, 20.06.2006, 17209/02, p. 71, (hudoc); ABAD, Seda Küçükdeveci/Swedex GmbH & Co. KG, 19.01.2010, C-555/07, pp. 28-37, (European Union Law, (eur-lex), <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html>); ABAD, Sirdar/The Army Board and Secretary of State for Defence, 26.10.1999, C-273/97, p. 26, (eur-lex); ABAD, Kreil/Bundesrepublik Deutschland, 11.01.2000, C-285/98, pp. 29-32, (eur-lex); ABAD, Komisyon/Fransa, 30.06.1988, 318/86, p. 25, (eur-lex); ABAD, Komisyon/Almanya, 21.05.1985, 248/83, pp. 21-22, (eur-lex); AYM, 13.10.2021, E. 2020/91, K. 2021/73, (kararlarbilgibankası); AYM, 24.07.2019, E. 2016/205, K. 2019/63, (kararlarbilgibankası); AYM, 29.04.2021, E. 2021/1, K. 2021/32, (kararlarbilgibankası); AYM, 04.05.2023, E. 2021/62, K. 2023/89, (kararlarbilgibankası); AYM, 08.12.2011, E. 2010/119, K. 2011/165, (kararlarbilgibankası); AYM, Tuğba Arslan, p. 122; AYM, Nurcan Yolcu, 11.11.2015, 2013/9880, p. 39, (kararlarbilgibankası).

⁴⁴⁷ Çetin, s. 123; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 46; İnceoğlu, s. 58; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 237; Gören, s. 3292; Torun Uzun, s. 101; Bakım, s. 3193; Özveri, s. 3283; Korkmaz/ Alp, s. 536; Sarıbay

İşverenin özel hayata müdahale teşkil eden uygulamalarının eşitlik ilkesine uygunluğu da bu üç aşamalı teste tabi tutularak incelenebilir. Öncelikle, işverenin uygulamasının aynı durumda bulunan işçiler arasında farklı muameleye neden olup olmadığı değerlendirilir. Farklı muamele oluşturduğu tespit edildiği takdirde, bu farklı muamelenin haklı bir nedene dayanıp dayanmadığı araştırılır. Haklı nedene dayanan farklı muamele bakımından son aşama, farklı muamelenin haklı nedene ulaşmaya elverişli ve ölçülü olup olmadığının incelenmesidir. Elverişlilik ve ölçülülük kıstaslarını sağlayan ve haklı nedene dayanan farklı muamele, işverenin eşit davranma borcuna aykırılık oluşturmaz. İşçinin özel hayatına müdahalede teşkil eden bir uygulama, bu testi geçemediği takdirde eşitlik ilkesine aykırılık nedeniyle hukuka da aykırı olur. Haklı nedene dayanmayan veya haklı nedene dayanmakla birlikte ölçülü olmayan müdahalelerin hukuka uygunluğundan söz edilemez.

B. İş Görüşmelerinde ve İş Sözleşmesinin Devamı Sırasında İşçinin Özel Hayatına Müdahale

Bilindiği üzere, iş sözleşmesinin kurduğu kişisel nitelikli ilişki, işçinin özel hayatını müdahaleye açık hale getirir ve iş sözleşmesinin işverene tanıdığı hak ve yetkiler, işçinin özel hayatına müdahale etmesini gerektirir. İşverenin işçinin özel hayatına müdahalesinin özel hayata saygı hakkını ihlal etmemesi için hukuka uygun olması gerekir. Hukuka aykırı şekilde yapılan müdahaleler işçinin özel hayata saygı hakkını ihlal eder.

İşverenin işçinin özel hayatına müdahalesinin hukuka uygunluğu, dört aşamalı teste tabi tutularak incelenir. Bu dört aşamalı testte sırasıyla birtakım sorulara cevap aranır: Müdahalenin hukuki bir dayanağı var mı ve müdahale hakkında işçi bilgilendirilmiş mi? Hukuki dayanağa sahip müdahalenin meşru bir amacı veya dayandığı bir hukuka uygunluk nedeni var mı? Meşru amaca dayanan müdahale, amaca ulaşmak için elverişli, orantılı, ölçülü mü? Elverişli, orantılı ve ölçülü müdahale, eşit davranma borcuna uygun mu? Tüm bu aşamalardan geçen müdahale, hukuka uygun olacağı için işçinin özel hayata saygı hakkını ihlal etmez. Ancak bu aşamaların herhangi birinden geçemeyen müdahale hukuka aykırı olur ve işverenin sorumluluğunu doğurur.

Öztürk, s. 129; Karan, s. 249; Sever, s. 9 vd.; Yıldız, **Orantılılık**, s. 689; Centel, **Pozitif Ayırmıcılık**, s. 7; Ünlü, **Ayırmıcılık**, s. 250.

İş sözleşmesinde işçinin özel hayatına müdahale çeşitli aşamalarda ve değişik şekillerde gerçekleşebilir. Her şeyden önce işveren, iş sözleşmesinin kurulması aşamasında aday işçinin özel hayatına müdahale eder. İş sözleşmesinin kurulması aşamasındaki müdahale, aday işçi hakkında bilgi toplamak suretiyle gerçekleşir⁴⁴⁸. İş bizzat görececek kişi olan işçi hakkında bilgi sahibi olmak, işin görülmesinde menfaati bulunan işveren açısından gerekli ve önemlidir. Ayrıca iş sözleşmesinin devamı sırasında da işverenin işçinin özel hayatına müdahalesi söz konusu olur. İş sözleşmesinin devamı sırasındaki müdahale, işverenin iş sözleşmesinden doğan birtakım haklarını kullanmasıyla veya borçlarını yerine getirmesiyle olur. İşverenin, iş sözleşmesinden doğan emir ve talimat verme yetkisi (yönetim hakkı) ile işçiyi koruma ve gözetme borcu, işçinin özel hayatına müdahalesine imkân tanır. Müdahalenin işçinin özel hayata saygı ve özel hayatın gizliliği hakkını ihlal etmemesi için, sınırları dahilinde ve hukuka uygun şekilde gerçekleştirilmesi gerekir.

1. Sözleşme Görüşmeleri Kapsamında Müdahale

İşveren, iş sözleşmesinin kurulması aşamasında, yapılacak işe en uygun işçiyi seçmek ister. Bunun için genellikle işin ve aradığı işçinin niteliklerinin yer aldığı ilan verir. İşveren, iş ilanının içeriğini belirlemekte kural olarak serbesttir; nitekim Anayasa m. 48’de işverenin dilediği işçi ile sözleşme yapma hakkına sahip olduğunu belirten sözleşme hürriyeti düzenlenmiştir. Bu hürriyetin sınırını ayrımcılık yasağı oluşturur⁴⁴⁹. İş ilanının cinsiyet, din, dil, ırk, siyasi görüş gibi herhangi bir sebebe dayalı ayrımcılık teşkil etmesi yasaktır. Örneğin, bir internet sitesinde muhasebe-finance personeli alımı için verilen iş ilanında “*Erkek Adayların ve Türbanlı Adayların özgeçmişleri dikkate alınmayacaktır.*” şeklindeki ifadenin kullanılması hem cinsiyet hem de dini inanç

⁴⁴⁸ ERTÜRK Şükran, “İşçinin İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Hastalık ve Özellikle AIDS Hastalığı Sebebiyle Feshedilmesi ve Sonuçları”, DEÜHFD, C. 4, S. 2, 2002, (Ertürk, Hastalık), s. 9; ADAL M. Zeki, “İnsan Kaynakları Yönetiminde İşgören Seçiminin Hukuki Boyutu”, Beykoz Akademi Dergisi, C. 4, S. 1, 2016, s. 81; REHBINDER Manfred, “İşverenin Hizmetine Girmek Üzere Başvuran Kişilerle İlgili Hukuki Sorunlar”, Çev. Ömer Teoman, İÜHFM, C. 45, S. 1, 1981, s. 752; Manav, **Kişisel Veri**, s. 114; Kaplan, **Eşitlik**, s. 245; Ünal, s. 249; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 322; Aydın, s. 29; Özer Deniz, s. 367; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 532; Çankaya, s. 135; Uyaroğlu, s. 323; Göktaş, s. 45; Kaplan, **Kişilik**, s. 376; Erkanlı, s. 49; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 304; Süzek/ Başterzi, s. 323; Aydın, s. 29; Gürkan, **Soru**, s. 112; Belge, s. 1034; Kandemir/ Yardımcıoğlu, s. 19; Kılınç, s. 107; Gürsel, s. 806.

⁴⁴⁹ Sur, s. 40; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 58; Sümer, **Uygulamalar**, s. 179; Manav, **Ayrımcılık**, s. 746; Avcıoğlu Aksoy/ Çaptuğ Dilek, s. 203; Kaplan, **Eşitlik**, s. 244; Adal, s. 77; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 196; Türkmen, s. 260; Tosun, s. 69; İftar, s. 6; Yenisey, s. 67; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 194; Doğan Ceylan, s. 146; Kandemir/ Yardımcıoğlu, s. 16; Sevimli, **Müdahale**, s. 101; Ünlü, **Ayrımcılık**, s. 250; Ertürk, **Haklar**, s. 103; Akyiğit, **Şerh**, s. 320; Deveci, s. 34; Göktaş, s. 42; Ünal, s. 125; Çankaya, s. 194; Süzek/ Başterzi, s. 484; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 653; Özveri, s. 3285; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 528; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 199.

temelli ayrımcılık teşkil eder⁴⁵⁰. Yine, “kadın avukat/stajyer avukat, erkek avukat/stajyer avukat aranıyor” şeklindeki ilanlar, çalışma ve staj ilişkisinin niteliği ile ilişkili olmayan ayrımcı ifadeler içerdiği için cinsiyet temelinde ayrımcılık oluşturur⁴⁵¹. Nitekim işverenin biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, cinsiyet nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamayacağı İş Kanunu’nun açık hükmüdür (İşK. m. 5/3). Buna karşılık, maden ocakları ve yer altı işlerinde kadınların çalışması yasak olduğu için (İşK. m. 72), bu tür işler bakımından sadece erkek işçiler için ilan verilmesi mümkündür. Nitekim sadece belli bir cinsiyetin istihdamını zorunlu kılan durumlar bakımından ayrımcılık iddiası ileri sürülemez (TİHEKK m. 7-b).

⁴⁵⁰ “Bireyin yaşamıyla özdeşleşen ve kişiliğinin ayrılmaz bir unsuru hâline gelen, birey olarak kimliğin belirlenmesinde en önemli unsurlardan biri ve vazgeçilmez, devredilmez, kişiye sıkı surette bağlı bir kişilik hakkı olan cinsiyetin, kişinin maddi ve manevi varlığı kapsamında olduğu açıktır (Ayla (Şenses) Kara, B. No: 2013/7063, 5/11/2015, § 50). Somut olayda “BAYAN, (ERKEK ADAYLARIN VE TÜRANLI ADAYLARIN CV’LERİ DİKKATE ALINMAYACAKTIR. ÖNEMLE BELİRTİRİZ.)” ifadesine bir başvuru kriteri olarak iş ilanında yer verilerek, 6701 sayılı Kanununun 6 ncı maddesinin (a) bendinde belirtilen “...herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri... dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz.” hükmünün ihlal edildiği açıktır. İş ilanında “TÜRANLI ADAYLARIN CV’LERİ DİKKATE ALINMAYACAKTIR” ibaresine yer verilmesi, Anayasa’nın 2. maddesinde ifadesini bulan ve demokratik devletin vazgeçilmez unsurlarından kabul edilen din ve vicdan özgürlüğünü sınırlayıcı bir kriterdir. AİHM de din ve vicdan özgürlüğünü demokrasinin en önemli ilkelerinden biri olarak kabul etmekte ve AİHS’nin 9. Maddesi ile korunan düşünce, vicdan ve din özgürlüğünü “dini boyutuyla, inananların kimliklerini ve yaşam biçimlerini şekillendiren en önemli unsurlardan biri olmanın yanı sıra, aynı zamanda ateistler, agnostikler, septikler ve din karşısında kayıtsız kalanlar için de çok kıymetli bir değerdir. Yüzyıllar süren bir mücadele sonucunda, büyük bir bedelle kazanılan ve demokratik toplumun ayrılmaz bir unsuru olan çoğulculuk da bu özgürlüğe dayanmaktadır.” ifadeleri ile ortaya koymaktadır (Kokkinakis/Yunanistan, B. No. 14307/88, 25/5/1993, § 31). Somut olayda yer alan iş ilanında belirli bir cinsiyetin (erkek adayların) başvurularının değerlendirilmeyeceği ve bununla birlikte başörtülü adaylarında ilanlarının dikkate alınmayacağı şeklindeki ibare, ayrımcılık yasağı ihlalinin doğrudan ayrımcılık biçiminde yapılması olarak değerlendirilmektedir.” (TİHEK, 15.10.2018, Karar S. 2018/97, pp. 18-20, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, (tihek), <https://www.tihek.gov.tr/kategori/pages/kararlar>).

⁴⁵¹ “Başvuru konusunun koşulları göz önünde bulundurulduğunda; işgücü piyasalarının gelişimini ve işleyişini etkileyen en temel sorun alanlarının başında istihdamda ayrımcılık hususu gelmektedir. İşgücü piyasalarında verimlilikle ilişkisi olmayan faktörler (ırk, renk, cinsiyet vb. gibi) pozitif veya negatif bir değere yol açıyorsa bu durumda ayrımcılık olgusundan söz edilecektir. Somut olayın, başvuran tarafından iddia edildiği şekliyle, özellikle ilanlar içerisinde işe alım şartlarında işin niteliği veya işin gerçekleştirildiği ortam nedeni ile belirli bir cinsiyetteki kişinin istihdamını gerektiren bir durumun olup olmadığı, cinsiyet yönünden bir ayırım yapıp yapılmadığı, farklı muamele var ise amaca uygun, objektif ve makul bir gerekçenin bulunup bulunmadığı ile ilanlarda belirtilen kriterlerin denetiminin muhatap tarafından yapılmasına yönelik yükümlülüğünün bulunup bulunmadığı yönünden ele alınması gerekmektedir... İstanbul Barosuna ait internet sayfasında yer alan “Bilgi Havuzu” portalındaki ilanlarda belirli mesleki faaliyetin niteliği veya bu faaliyetin yürütüldüğü bağlam dikkate alınmayarak objektif ve makul bir gerekçeye dayanmayan, çalışma ve staj ilişkisinin niteliği ile ilişkili olmayan ayrımcı ifadeler barındıran ilanlar verilmesinin eşitlik ilkesine ve ayrımcılık yasağına aykırılık teşkil ettiği değerlendirilmiş; eşitlik temelinde avukatlık mesleğinin icrası için uygun koşulların sağlanmasında sorumluluğu bulunan muhatap İstanbul Baro Başkanlığı tarafından cinsiyet temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiği kanaatine varılmıştır.” (TİHEK, 23.03.2023, Karar S. 2023/201, pp. 31-37, (tihek)).

İşveren tarafından verilen ve ayrımcılık teşkil etmeyen iş ilanlarında işçiden çeşitli bilgi ve belgeleri sunması talep edilir. Uygulamada işçi, adı-soyadı gibi kişisel bilgilerini, eğitim geçmişini, mesleki deneyimlerini, iş tecrübelerini içeren özgeçmişi veya bonservis adı verilen belgeyi işverene ibraz eder. Aday işçinin kendisi tarafından hazırlanan ve sunulan özgeçmiş, özel hayata ilişkin bilgiler içerse de bu bilgilerin açıklanması aday işçinin rızasıyla gerçekleştiğinden hukuka ve özel hayatın gizliliği hakkına aykırılık teşkil etmez⁴⁵². Zaten özel hayatın gizlilik unsuru, kişinin dilediği bilgileri dilediği kişilerden saklamasına imkân tanıdığı için, kişinin istediği bilgileri istediği kişilerle paylaşabilmesi özel hayatın gizliliğini ihlal etmez; aksine bu durum özel hayat kapsamında, özel hayat alanında kişinin tek yetkili olması dolayısıyla korunur.

Bununla birlikte, uygulamada sıklıkla görüldüğü üzere, işverence işçinin sunduğu belgelerle yetinilmeyip aday işçiyle yüz yüze görüşme yapmak istenir ve aday işçiler mülakata davet edilir. Bu mülakatlarda aday işçiyi daha yakından tanımak ve işe uygun olup olmadığını tespit etmek için birtakım sorular sorulur, bu soruların çoğu işçinin özel hayatı kapsamında kalan hususlara ilişkindir. Aday işçinin özel hayatına ilişkin olduğu için paylaşmak istemediği hususlara yönelik soruların sorulup bir cevap beklenmesi, onun özel hayatına müdahale oluşturur⁴⁵³.

Aday işçiden birtakım bilgi ve belgeleri sunmasını istemek veya mülakata çağırıp yüz yüze sorular sormak gibi aday işçi hakkında doğrudan aday işçinin kendisinden bilgi edinmenin yanı sıra, bazen işverenlerce işçinin haberi olmaksızın işçi hakkında araştırma yapılır ve bilgi toplanır. Bu dolaylı yoldan bilgi toplama durumu, yine işçinin özel hayatına müdahale niteliği taşır.

Aday işçiye soru sormak ve onun hakkında bilgi sahibi olmak işverenin; özel hayatı hakkında gizlilik talebinde bulunmak da işçinin en temel hakkıdır. Çatışan iki hakkın varlığı halinde hangi hakka öncelik tanınacağı, menfaatler dengesine ve araç ile amaç arasındaki orantılılığa göre belirlenir. İşverenin aday işçinin özel hayatı

⁴⁵² Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 300; Adal, s. 74; Erkanlı, s. 54; Manav, **Kişisel Veri**, s. 113; Gürkan, **Soru**, s. 112; Akyiğit, **Şerh**, s. 432; Yiğit, **İzlenme**, s. 27; Sevimli, **Müdahale**, s. 10; Çankaya, s. 135.

⁴⁵³ Kaplan, **Eşitlik**, s. 245; Ertürk, **Haklar**, s. 64; Rehbinder, s. 752; Ünal, s. 249; Erkanlı, s. 49; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 304; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 322; Adal, s. 75; Kandemir/Yardımcıoğlu, s. 19; Uyaroğlu, s. 323; Aydınli, s. 29; Gökteş, s. 45; Tosun, s. 182; Savaş Kutsal/Kolan, s. 532; Gürkan, **Soru**, s. 112; Kılınç, s. 107; Kaplan, **Kişilik**, s. 376; Süzek/ Başterzi, s. 323; Sevimli, **Müdahale**, s. 172; Manav, **Kişisel Veri**, s. 114; Çankaya, s. 135; Özer Deniz, s. 367; Gürsel, s. 806; Belge, s. 1034.

kapsamında kalan bilgiyi öğrenmek konusunda hukuken haklı bir menfaati varsa ve bilgiyi öğrenme yolu hukuka uygunsa çalışma ilişkisinin hukuki ve ekonomik risklerini üzerinde bulunduran işverenin bilgi sahibi olma hakkına öncelik tanınır⁴⁵⁴. İşverenin öğrenmekte haklı menfaati olduğu bilgiler, işle ilgili olan, iş için gerekli olan bilgilerdir. İşverenin aday işçinin özel hayatına ilişkin bilgiyi öğrenmekte hukuken haklı bir menfaati yoksa veya menfaati olmakla birlikte bilgiyi öğrenmek konusunda izlediği yol hukuka aykırıysa, aday işçinin özel hayatının gizliliği ve özel hayata saygı hakkına öncelik verilir⁴⁵⁵.

İşçinin özel hayatına ilişkin bilgi edinme iki şekilde gerçekleştirilebilir. Bunlardan ilki doğrudan aday işçiye soru sorularak aday işçinin kendisinden bilgi edinmedir. Diğer ise, üçüncü kişilerden veya sosyal medya araştırması gibi diğer yollardan aday işçi hakkında araştırma yaparak bilgi edinme yoludur.

a. İşçinin Kendisinden Bilgi Edinme Yoluyla Müdahale

İşverenin iş görüşmeleri sırasında aday işçiye, özel hayatı kapsamında kalan hususlara ilişkin sorular sorması, işçinin özel hayatına müdahale teşkil eder. Zira özel hayatın gizliliği esastır ve kural olarak kimse özel hayatı kapsamında kalan hususları açıklamakla yükümlü tutulamaz. Aday işçinin de iş görüşmelerinde kendisine sorulan sorulara cevap verip vermeme veya doğru cevaplama zorunluluğu bulunup bulunmadığı, sorunun niteliğine göre değişiklik gösterir⁴⁵⁶.

⁴⁵⁴ YÜREKLİ Sabahattin, “İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk”, İÜHFM, C. 72, S. 2, 2014, (Yürekli, Sözleşme Görüşmeleri), s. 551; Odaman, **Yanılıma**, s. 40; Akyiğit, **Şerh**, s. 435; Kartal, s. 22; Ertürk, **Haklar**, s. 64; Erkanlı, s. 52; Kaplan, **Eşitlik**, s. 245; Tosun, s. 186; Rehbindir, s. 752; Belge, s. 1034; Kılınç, s. 107; Sevimli, **Müdahale**, s. 173; Adal, s. 75; Göktaş, s. 45; Özer Deniz, s. 367; Ünal, s. 249; Uyaroglu, s. 323; Kandemir/ Yardımcıoğlu, s. 20; Ugan Çatalakaya, **Ölçülülük**, s. 322; Aydınli, s. 29; Çankaya, s. 138; Süzek/ Başterzi, s. 324; Gürkan, **Soru**, s. 123; Kaplan, **Kişilik**, s. 377; Ertürk, **Hastalık**, s. 9; Gürsel, s. 807; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 532.

⁴⁵⁵ Ertürk, **Haklar**, s. 64; Erkanlı, s. 52; Kaplan, **Eşitlik**, s. 245; Rehbindir, s. 753; Kaplan, **Kişilik**, s. 377; Özer Deniz, s. 368; Akyiğit, **Şerh**, s. 435; Ünal, s. 249; Ertürk, **Hastalık**, s. 9; Gürsel, s. 807; Ugan Çatalakaya, **Ölçülülük**, s. 322; Gürkan, **Soru**, s. 123; Odaman, **Yanılıma**, s. 40; Çankaya, s. 138; Kandemir/ Yardımcıoğlu, s. 20; Tosun, s. 186; Belge, s. 1034; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 532; Sevimli, **Müdahale**, s. 173; Manav, **Kişisel Veri**, s. 114; Kartal, s. 22; Kılınç, s. 107; Yürekli, **Sözleşme Görüşmeleri**, s. 551; Süzek/ Başterzi, s. 324; Aydınli, s. 29; Göktaş, s. 45; Uyaroglu, s. 323.

⁴⁵⁶ Yürekli, **Sözleşme Görüşmeleri**, s. 551; Kaplan, **Eşitlik**, s. 245; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 304; Adal, s. 75; Rehbindir, s. 752; Erkanlı, s. 49; Ugan Çatalakaya, **Ölçülülük**, s. 325; Uyaroglu, s. 323; Manav, **Kişisel Veri**, s. 114; Akyiğit, **Şerh**, s. 433; Sevimli, **Müdahale**, s. 173; Göktaş, s. 45; Gürsel, s. 807; Belge, s. 1034; Odaman, **Yanılıma**, s. 40; Çankaya, s. 139; Tosun, s. 186; Aydınli, s. 29; Kandemir/ Yardımcıoğlu, s. 20; Kartal, s. 22; Ertürk, **Hastalık**, s. 9; Süzek/ Başterzi, s. 324; Ünal, s. 249; Özer Deniz, s. 367; Ertürk, **Haklar**, s. 64; Gürkan, **Soru**, s. 123; Kaplan, **Kişilik**, s. 377; Kılınç, s. 107.

Aday işçi, işverenin öğrenmekte haklı menfaati olan konularda sorulara doğru cevap vermekle yükümlüdür⁴⁵⁷. Hatta sorulmasa dahi işverenin bilmesi gereken hususlarda işçinin işvereni bilgilendirmesi gerekir⁴⁵⁸. Bunun sebebi, sözleşme görüşmeleri sırasında taraflar arasında edim yükümünden bağımsız bir borç ilişkisinin ortaya çıkmasıdır⁴⁵⁹. Bu borç ilişkisinden *culpa in contrahendo* (sözleşme öncesi sorumluluk) ilkesi doğar⁴⁶⁰. *Culpa in contrahendo* ilkesi, kaynağını dürüstlük kuralından alan temel bir sorumluluk hukuku ilkesidir⁴⁶¹. Bu ilke, sözleşme henüz

⁴⁵⁷ Koç, **Fesih**, s. 131; Rehbinder, s. 752; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 313; Yürekli, **Sözleşme Görüşmeleri**, s. 551; Erkanlı, s. 49; Kaplan, **Eşitlik**, s. 245; Kandemir/ Yardımcıoğlu, s. 20; Uyaroğlu, s. 323; Sevimli, **Müdahale**, s. 173; Çankaya, s. 136; Tosun, s. 186; Ertürk, **Haklar**, s. 64; Kartal, s. 19; Gürsel, s. 807; Aydınli, s. 30; Tosun, s. 186; Odaman, **Yaniltma**, s. 40; Akyigit, **Şerh**, s. 433; Özer Deniz, s. 367; Kılınç, s. 107; Manav, **Kişisel Veri**, s. 114; Belge, s. 1034; Gürkan, **Soru**, s. 123; Adal, s. 75; Süzek/ Başterzi, s. 324; Ertürk, **Hastalık**, s. 9; Kaplan, **Kişilik**, s. 377; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 234; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 325; Aydınli, s. 30; Göktaş, s. 45.

⁴⁵⁸ Kaplan, **Eşitlik**, s. 245; Adal, s. 75; Erkanlı, s. 49; Rehbinder, s. 757; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 234; Ertürk, **Haklar**, s. 65; Yürekli, **Sözleşme Görüşmeleri**, s. 551; Aydınli, s. 30; Sevimli, **Müdahale**, s. 179; Kılınç, s. 107; Gürkan, **Soru**, s. 123; Belge, s. 1034; Akyigit, **Şerh**, s. 433; Odaman, **Yaniltma**, s. 40; Ertürk, **Hastalık**, s. 9; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 313; Çankaya, s. 139; Kartal, s. 19; Süzek/ Başterzi, s. 325; Manav, **Kişisel Veri**, s. 118; Kaplan, **Kişilik**, s. 377.

⁴⁵⁹ SEROZAN Rona, ““Culpa in Contrahendo” “Akadin Müsbet İhlali” ve “Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşme” Kurumlarının Ortak Temeli: Edim Yükümlerinden Bağımsız Borç İlişkisi”, İÜMHAD, C. 2, S. 3, 1968, (Serozan, Culpa in Contrahendo), s. 110; BAKIRCI Kadriye, İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Bölümü, İstanbul, 1998, s. 205; Koç, **Fesih**, s. 131; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 529; Sevimli, **Müdahale**, s. 173; Erkanlı, s. 14; Adal, s. 76; Yürekli, **Sözleşme Görüşmeleri**, s. 543; Tosun, s. 185; Süzek/ Başterzi, s. 324; Akyigit, **Şerh**, s. 432; Engin, **Kaçınma**, s. 85; Çankaya, s. 136; Uşan, **Sır**, s. 87; Kartal, s. 19; Bayram, **Kişilik**, s. 125; Kılınç, s. 107; Gürkan, **Soru**, s. 123; Aydınli, s. 30; Ertürk, **Haklar**, s. 65; Manav, **Kişisel Veri**, s. 114; Ertürk, **Hastalık**, s. 9; Belge, s. 1034; Ünal, s. 249.

⁴⁶⁰ Koç, **Fesih**, s. 131; Adal, s. 76; Yürekli, **Sözleşme Görüşmeleri**, s. 543; Ünal, s. 249; Serozan, **Culpa in Contrahendo**, s. 110; Erkanlı, s. 14; Tosun, s. 185; Ertürk, **Haklar**, s. 65; Manav, **Kişisel Veri**, s. 114; Kaplan, **Kişilik**, s. 377; Bakirci, s. 205; Uşan, **Sır**, s. 87; Akyigit, **Şerh**, s. 432; Kılınç, s. 107; Süzek/ Başterzi, s. 324; Aydınli, s. 31; Sevimli, **Müdahale**, s. 173; Çankaya, s. 136; Engin, **Kaçınma**, s. 85; Ertürk, **Hastalık**, s. 9; Kartal, s. 19; Gürkan, **Soru**, s. 123; Bayram, **Kişilik**, s. 125.

⁴⁶¹ “Taraflar arasındaki uyumsuzluk, bayilik sözleşmesi imzalanacağı inanç ve düşüncesi ile yapılan harcamalara ilişkin tazminat isteminden kaynaklanmaktadır. Başka bir anlatımla talebin dayanağı “akit görüşmelerinden doğan sorumluluk” (CULPA IN CONTRAHENDO) kuralıdır. Akit bir süreçtir. Taraflar akit kurulmadan önce akdin içeriği, şartları içerdiği hak ve yükümlülükler üzerinde görüşmeler yapar. Bu görüşmelerin başlaması ile taraflar arasında hukuki ilişki kurulur. Bu ilişki akit benzeri bir güven ilişkisidir ve (MK.2/1) de düzenlenen dürüstlük kuralına dayanır. Buna göre taraflar görüşmeler esnasında akdin içeriği ve şartları hakkında birbirlerini aydınlatması dürüstlük kuralına uygun davranması, birbirlerinin kişilik ve mal varlığı değerlerine zarar vermemek için gerekli özeni göstermesi gerekir. Taraflar bu yükümlülüklerine kusurlu olarak aykırı davranıp görüşmelerin başlaması ile aralarında kurulmuş bulunan güven ilişkisini ihlal ettikleri takdirde bundan doğan zarardan sorumludurlar.” (Y19HD., 01.12.2005, E. 2005/2865, K. 2005/11959, (karararama)); “...sözleşme görüşmelerinden doğan sorumluluk, (culpa in contrahendo) genel bir ifadeyle belirtmek gerekirse, sözleşme görüşmeleri aşamasında taraflardan birinin diğerine veya onun koruması altında bulunan kişilere karşı aralarında dürüstlük kuralı (MK. m. 2) gereğince ortaya çıkan güven ilişkisinin ihlali sonucu meydana gelen sorumluluktur...Bir kişinin davranışlarıyla, başkalarında yarattığı haklı beklentiler nedeniyle bu kişiler arasında güvene dayalı bir ilişki oluşmuştur. Kendine özgü bir sorumluluk olan güven sorumluluğu, bu güven ilişkisinden kaynaklanmaktadır ve herhangi bir sözleşme ilişkisinin varlığını gerektirmediği için taraf iradesinden bağımsız yasal bir sorumluluk sebebidir. Güven sorumluluğunun pozitif hukuktaki dayanağı Türk – İsviçre Hukuku açısından Medeni Kanun’un 2.

kurulmamışken, ortada hukuken mevcut ve geçerli bir sözleşme yokken tarafların dürüst hareket etmesini ve doğruluğa uygun davranmasını gerektirir⁴⁶². Sözleşmenin kurulması aşamasında gerçekleşen görüşmeler, taraflar arasında bir güven ilişkisi tesis eder. Tarafların tavır ve davranışları diğer tarafta haklı beklenti oluşturur. İşte bu güven ilişkisi ve taraflarda oluşan haklı beklenti, *culpa in contrahendo* ilkesi ile korunur. Bu ilke uyarınca sözleşme görüşmeleri esnasında taraflar, doğruluk ve güven kurallarıyla bağlıdır⁴⁶³. Bu kurallar, tarafların gerçeğe aykırı beyanda bulunmasını ve tavır ve davranışlarının karşı tarafta oluşturduğu haklı beklentiye boşa çıkarmasını yasaklar. Sözleşme henüz kurulmamış olsa bile taraflar, bu güven ilişkisini zedelemekten kaçınmak ve zedeledikleri takdirde bunu telafi etmekle yükümlüdür. İşçi de sözleşme görüşmeleri sırasında, işverenin öğrenmekte haklı menfaati olan konularda gerçeğe uygun olmayan bilgiler vererek işvereni yanıltmışsa, işverenin bu nedenle uğradığı zararlardan *culpa in contrahendo* ilkesi uyarınca sorumlu olur⁴⁶⁴. Diğer taraftan,

maddesi olan dürüst davranma ilkesidir.” (Y22HD., 24.12.2018, E. 2017/20291, K. 2018/28025, (karararama)); Y9HD., 17.09.2020, E. 2016/20712, K. 2020/8343, (karararama); Y9HD., 28.10.2020, E. 2017/17897, K. 2020/13824, (karararama); “Sözleşme görüşmelerinden doğan sorumluluk, yalnızca sözleşmenin geçerliliğine günden doğan zarardan (olumsuz zarardan) sorumluluğu değil, Medeni Yasa, m. 2, I'deki dürüstlük kurallarına dayanan “güven ilkesi”nden kaynaklanan karşı tarafın kişi ve mal varlığına zarar vermemek yolundaki davranış yükümlüğüne aykırılıktan doğan sorumluluğu da kapsar.” (YHGK., 13.02.2013, E. 2012/1220, K. 2013/239, (karararama)); “Sözleşme öncesi sorumluluk (sözleşme görüşmelerinden doğan sorumluluk-culpa in contrahendo) genel bir ifadeyle; sözleşme görüşmeleri aşamasında taraflardan birinin diğerine veya onun koruması altında bulunan kişilere karşı, aralarında 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun (TMK) 2. maddesinde düzenlenen dürüstlük kuralı gereğince ortaya çıkan güven ilişkisinin ihlali sonucu meydana gelen sorumluluktur. Zira sözleşme görüşmelerine başlanmasıyla birlikte taraflar arasında temeli dürüstlük kuralına dayanan bir güven ilişkisi meydana gelir ve bu ilişki koruma yükümlülerini de içerir. Güven ilişkisi TMK'nın 2/1. maddesinde düzenlenmiş olan dürüstlük kuralına dayanır. Buna göre, görüşmeler esnasında görüşmecilerin sözleşmenin muhtevası ve şartları hakkında birbirlerini aydınlatması, dürüstlük kuralına uygun davranması, birbirlerinin kişilik ve mal varlığı değerlerine zarar vermemek için gerekli özeni göstermesi, koruma yükümlülüklerine uyması ve bu kapsamda yaratılan güveni boşa çıkarmaması gerekir.” (YHGK., 15.06.2021, E. 2017/2625, K. 2021/766, (karararama)); YHGK., 22.03.2022, E. 2019/435, K. 2022/352, (karararama); YHGK., 19.04.2022, E. 2019/173, K. 2022/570, (karararama); YHGK., 04.11.2021, E. 2018/88, K. 2021/1351, (karararama).

⁴⁶² Yürekli, **Sözleşme Görüşmeleri**, s. 543; Adal, s. 76; Bakırcı, s. 205; Serozan, **Culpa in Contrahendo**, s. 110; Akyiğit, **Şerh**, s. 432; Ertürk, **Hastalık**, s. 9; Bayram, **Kişilik**, s. 125; Erkanlı, s. 16; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 529; Tosun, s. 185; Kartal, s. 19; Çankaya, s. 136; Aydınli, s. 31; Kaplan, **Kişilik**, s. 377; Uşan, **Sır**, s. 87; Süzek/ Başterzi, s. 324; Gürkan, **Soru**, s. 123; Belge, s. 1034; Sevimli, **Müdahale**, s. 173; Ertürk, **Haklar**, s. 66; Koç, **Fesih**, s. 131; Engin, **Kaçınma**, s. 85.

⁴⁶³ Ertürk, **Hastalık**, s. 9; Adal, s. 76; Erkanlı, s. 16; Yürekli, **Sözleşme Görüşmeleri**, s. 542; Güzel/ Ugan Çatakaya, s. 39; Bakırcı, s. 205; Bayram, **Kişilik**, s. 125; Süzek/ Başterzi, s. 324; Tosun, s. 185; Koç, **Fesih**, s. 131; Çankaya, s. 136; Ertürk, **Haklar**, s. 66; Akyiğit, **Şerh**, s. 432; Kartal, s. 19; Kaplan, **Kişilik**, s. 377; Engin, **Kaçınma**, s. 85; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 529; Aydınli, s. 30; Gürkan, **Soru**, s. 123; Uşan, **Sır**, s. 87; Belge, s. 1034; Sevimli, **Müdahale**, s. 173; Serozan, **Culpa in Contrahendo**, s. 111; Kılınç, s. 107.

⁴⁶⁴ Uşan, **Sır**, s. 87; Serozan, **Culpa in Contrahendo**, s. 111; Tosun, s. 185; Adal, s. 76; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 529; Kılınç, s. 107; Ertürk, **Haklar**, s. 66; Kaplan, **Kişilik**, s. 377; Akyiğit, **Şerh**, s. 432; Gürkan, **Soru**, s. 123; Ertürk, **Hastalık**, s. 9; Yürekli, **Sözleşme Görüşmeleri**, s. 543; Bayram,

işçinin verdiği bilgilerle işvereni yanıltması, İş Hukuku bakımından haklı nedenle fesih yaptırımına da tabi tutulmuştur. Gerçekten İş Kanunu m. 25/II-a'da *“İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması”* hali bir haklı fesih nedeni olarak düzenlenmiştir.

İşverenin aday işçiye sormaya hakkının olmadığı, öğrenmekte haklı bir menfaatinin de bulunmadığı konularda aday işçinin özel hayatın gizliliği ve özel hayata saygı hakkı ağır basar. Aday işçinin bu tür sorulara cevap verme zorunluluğu yoktur; işçinin bu tür bir soruya doğru yanıt vermemesi işçinin sorumluluğunu doğurmaz. Bu haller bakımından aday işçinin yalan söyleme hakkının varlığından söz edilir ve işçi, gerçek olmayan beyanından sorumlu olmaz⁴⁶⁵.

Aday işçinin doğrudan kendisinden bilgi edinme, kişisel bilgilere veya mesleki bilgilere ilişkin olabilir. İşverenin menfaati bulunmayan hususlarda edinilen bilgiler aday işçinin özel hayatına hukuka aykırı müdahale oluşturur.

i. Kişiliğe İlişkin Bilgi Edinme

Kişisel bilgilere ilişkin bilgi edinme, telefon numarası, adres, e-posta gibi iletişim bilgilerini, aday işçinin yaşını, cinse ve etnik kimliğini, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüşünü, medeni durumunu, cinsiyet veya gebeliğini, sağlık verileri ve engellilik durumunu, hobilerini ve alışkanlıklarını ve sabıka kaydını kapsar.

İş görüşmelerinde genellikle aday işçiye ad, soyadı, telefon numarası, adres, e-posta adresi gibi bilgiler sorulur. Kişisel veri niteliği taşıyan bu bilgiler, işçi ile iletişim kurulabilmesi için gereklidir. Bu bilgilerin sorulmasında işverenin haklı menfaati vardır, bu nedenle işçi de bu bilgilere doğru cevap vermelidir⁴⁶⁶. Ancak iş görüşmesi olumlu sonuçlanmadıysa işverenin bu bilgileri silmesi, yok etmesi gerekir⁴⁶⁷ (KVKK

Kişilik, s. 125; Koç, **Fesih**, s. 131; Kartal, s. 19; Aydın, s. 30; Süzek/ Başterzi, s. 324; Belge, s. 1034; Erkanlı, s. 17; Sevimli, **Müdahale**, s. 109; Çankaya, s. 136; Rehbindir, s. 757

⁴⁶⁵ Yürekli, **Sözleşme Görüşmeleri**, s. 552; Rehbindir, s. 759; Adal, s. 86; Ertürk, **Haklar**, s. 66; Erkanlı, s. 53; Ertürk, **Haklar**, s. 73; Manav, **Kişisel Veri**, s. 114; Tosun, s. 72; Aydın, s. 30; Gürsel, s. 810; Gürkan, **Soru**, s. 123; Özer Deniz, s. 367; Akyiğit, **Şerh**, s. 432; Akyiğit, **Şerh**, s. 433; Ertürk, **Hastalık**, s. 9; Uyaroglu, s. 323; Kartal, s. 22; Uşan, **Sır**, s. 87; Sevimli, **Müdahale**, s. 179; Çankaya, s. 140; Kaplan, **Kişilik**, s. 377.

⁴⁶⁶ Uyaroglu, s. 323; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 305; Erkanlı, s. 54; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 326; Manav, **Kişisel Veri**, s. 114; Tosun, s. 189; Kaplan, **Kişilik**, s. 378; Gürkan, **Soru**, s. 124; Özer Deniz, s. 356; Belge, s. 1035; Odaman, **Yanıltma**, s. 42; Aydın, s. 30; Sevimli, **Müdahale**, s. 179; Çankaya, s. 140; Gürsel, s. 808.

⁴⁶⁷ Adınır, s. 114; Manav, **Kişisel Veri**, s. 114; Tosun, s. 186; Yürekli, **Sözleşme Görüşmeleri**, s. 568; Rehbindir, s. 751; Erkanlı, s. 80; Aydın, s. 31; Kılınç, s. 109.

m. 7). İşverenin iş ile ilgili bir gerekliliği kalmamasına rağmen kişisel veri niteliğindeki bu bilgileri saklaması veya amacına aykırı şekilde kullanması Kişisel Verilerin Korunması Kanunu uyarınca sorumluluğunu gerektirir (KVKK m. 17/2, TCK m. 138).

İşin niteliği gerektirmedikçe ve yasal bir zorunluluk bulunmadıkça işçiye yaş ile ilgili sorular sorulamaz⁴⁶⁸. Aksi halde bu durum yaş temelli ayrımcılığa sebep olur. Yaş temelli ayrımcılık TİHEKK m. 3/2 ile yasaklanmış, işe alımda, zorunlu mesleki gerekliliklerin varlığı hâlinde yapılacak amaca uygun ve orantılı olan farklı muamele haricinde, ayrımcılık yapılamayacağı TİHEKK m. 6 hükmüyle ayrıca düzenlenmiştir. Bu nedenle mesleki gereklilik olmadıkça bu bilgilerin öğrenilmesinde işverenin menfaati yoktur. Örneğin, bilgisayar mühendisliği ilanı için otuz beş yaşını doldurmamış olmak şartının aranması, bilgisayar mühendisliği mesleğinin icrası için yaşa bağlı bir fiziksel kabiliyet aranmadığı, bu nedenle de bir azami yaş şartının belirlenmesi gerekli olmadığı için yaş ayrımcılığı teşkil eder⁴⁶⁹. Ancak yaşın önem arz ettiği işler bakımından aday işçiye yaşının sorulması mümkündür⁴⁷⁰. Nitekim bu durum, TİHEKK m. 7-c’de ayrımcılığın ileri sürülemeyeceği bir hal olarak düzenlenmiştir. Vücut geliştirme antrenörlüğü gibi fiziksel kondisyon gerektiren işlerde yaş sorulabilir, aday işçi de buna doğru cevap vermekle yükümlüdür. Benzer şekilde, maden ve yer altı işlerinde on sekiz yaşını doldurmamış kişilerin çalışması

⁴⁶⁸ Sarıbay Öztürk, s. 120; Ünal, s. 251; Manav, **Ayrımcılık**, s. 768; Adal, s. 80; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 238; Kaplan, **Eşitlik**, s. 247; Çankaya, s. 141; Tosun, s. 190; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 206.

⁴⁶⁹ “Başvuru; başvuranın İçişleri Bakanlığı tarafından yapılan sözleşmeli personel alımında, bilgisayar mühendisliği kadrosuna otuz beş yaşını doldurmuş olmasından dolayı başvuramaması nedeniyle yaş temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir...Başvuranın başvurmak istediği unvan olan bilgisayar mühendisliği, fiziki yeterlilik değil zihinsel kabiliyet gerektiren bir iş olduğundan yaşın ilerlemesi ile ortaya çıkan fiziki yeterliliğin azalmasının bilgisayar mühendisliği için gerekli zihinsel kabiliyeti etkilemeyeceği, bu sebeple ilana başvuru için azami bir yaş belirlenmesinin bir gereklilik arz etmediği değerlendirilmiştir. Bunun yanında AYM, 6701 sayılı Kanun’un 7’nci maddesinde geçen hizmetin zorunluluğu için aranan gereklilikleri; bir mesleki faaliyet için özel yetenek, fiziksel nitelikler, belirli okullardan mezun olmak, bazı belge ve bilgilere sahip bulunmak gibi farklı muameleyi haklı kılan gereklilikler şeklinde ifade etmiştir. Mahkemeye göre; bir mesleki faaliyetin icrası için istenen amacı aşar nitelikte, keyfiliğe içeren, elverişli ve gerekli olmayan şartlar, farklı muamele yapılmasının haklılığını ortadan kaldıracaktır (AYM, E. No: 2016/132, K. No: 2017/154, 15/11/2017, para. 15). Buna göre bilgisayar mühendisliği mesleğinin icrası için yaşa bağlı bir fiziksel kabiliyet aranmadığı ve bu sebeple bir azami yaş şartının belirlenmesinin gereklilik şartını sağlamadığı, dolayısıyla hizmetin bir zorunluluğu olmadığı kanaatine varılmıştır. Yukarıda anlatılan tüm hususlar birlikte ele alındığında; Kurumumuza yapılan başvuruda; muhatabın uyguladığı farklı muamelenin haklı bir gerekçeyle dayanmadığı ve 6701 sayılı Kanun’un 7’nci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde sayılan istisna kapsamına girmediği böylece dosya kapsamında yaş temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiği kanaatine varılmıştır.” (TİHEK, 31.08.2023, Karar S. 2023/500, pp. 27-28, (tihek)).

⁴⁷⁰ Tosun, s. 190; Adal, s. 80; Manav, **Ayrımcılık**, s. 768; Ünal, s. 251; Çankaya, s. 141.

yasak olduğu için (İşK. m. 72), bu tür işler bakımından aday işçiye yaşının sorulması zorunludur.

Yine, iş görüşmeleri sırasında aday işçiye cinsel kimliğiyle ilgili sorular sorulamaz⁴⁷¹. Cinsel hayat ve genetik veriler, özel nitelikli kişisel veridir (KVKK m. 6/1). Aday işçinin cinsel kimliği ve cinsel yönelimi, tamamen kendisini ilgilendiren meseleler olduğu için bunu öğrenmekte işverenin hiçbir menfaati yoktur. Ayrıca hiçbir iş kişinin cinsel kimliğinin bilinmesini de gerektirmez⁴⁷². Yargıtay, İş Kanunu'nun 5. maddesi ile feshin geçerli sebebe dayandırılmasını düzenleyen 18/1-d maddesini değerlendirirken cinsel yönelim sebebiyle ayrımı da ayrımcılık yasağı kapsamında değerlendirmektedir⁴⁷³. Bu nedenle iş görüşmelerinde buna ilişkin soruların sorulması mümkün değildir, sorulduğu takdirde işçinin cevap verme ya da doğru cevap verme

⁴⁷¹ “Başvurucu, TSK'den çıkarılması ile sonuçlanan disiplin soruşturması sürecinde mesleki hayatını değil özel hayatını ilgilendiren iddialara yanıt vermek zorunda kalmıştır. Derece Mahkemesi kararına göre başvurunun mahremiyetine dair söz konusu hususlar, istihbarat faaliyeti kapsamında yürütülen sorgulamada, başvurunun ifadesinden tespit edilmiştir. AYİM kararı ve dava dosyasındaki belgeler incelendiğinde, bu istihbarat faaliyeti tespitine kadar söz konusu özel hayata ilişkin eylem ve davranışlarının başvurunun mesleğine bir yansımasının olmadığı, görevini aksattığı, disiplinsizliği bulunduğu yönünde herhangi bir tespitin bulunmadığı görülmektedir. Tam aksine dava dosyasına sunulmuş belgelere göre başvurunun çalışmaları ve sicil durumu çok başarılıdır. Dolayısıyla ihtilaf konusu soruşturmanın kapsamının mesleki hayatın sınırlarını aştığı anlaşılmaktadır. ... Açıklanan nedenlerle başvurunun Anayasa'nın 20. maddesinde güvence altına alınan özel hayatın gizliliği hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.” (AYM, Serdar Erkek, 15.02.2017, 2014/5393, pp. 65-68, (kararlarbilgibankası)); AYM, M.A.K., 16.02.2017, 2014/12591, pp. 63-66, (kararlarbilgibankası); AYM, Ö.N.M., 15.02.2017, 2014/14751, pp. 91-95, (kararlarbilgibankası); AYM, Orhan Eken, 16.02.2017, 2014/18218, pp. 60-63, (kararlarbilgibankası); Erkanlı, s. 55; Adal, s. 79; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 239; Çankaya, s. 144; Manav, **Ayrımcılık**, s. 746; Sevimli, **Müdahale**, s. 184; Yürekli, **Sözleşme Görüşmeleri**, s. 552; Ünal, s. 248; Çetin, s. 204; Gürkan, **Soru**, s. 126.

⁴⁷² AİHM, askeri polis tarafından başvuru sahiplerinin eşcinselliği hakkında yürütülen soruşturmaya ilişkin bir başvuruda, başvuru sahiplerinin her biriyle detaylı mülakatlar yapılmasını, üçüncü taraflarla cinsel yönelim ve pratikleri hakkında görüşmeler gerçekleştirilmesini, soruşturma sonuçlarının silahlı kuvvetler yetkililerine sunulacak bir nihai rapor haline getirilmesini başvuru sahiplerinin özel hayatlarına saygı gösterilmesi hakkına doğrudan bir müdahale olarak değerlendirmiştir. Buna ek olarak, yalnızca cinsel yönelimleri nedeniyle idari olarak görevden alınmaları da bu hakka yönelik bir müdahale oluşturmaktadır. İlgili kararda, hükümetin, başvuru sahiplerinin cinsel yönelimlerinin, donanma yetkililerine eşcinsel olduklarını doğrulamalarının ardından soruşturulmaya devam edilmesini haklı gösterecek güçlü ve ikna edici gerekçeler sunmadığı da ayrıca vurgulanmıştır. Sonuç olarak Mahkeme, başvuru sahiplerinin cinsel yönelimlerine ilişkin yürütülen soruşturmanın ve Savunma Bakanlığı politikasına dayanarak yalnızca eşcinsel olmaları nedeniyle görevden alınmalarının, Sözleşme'nin 8. maddesinin 2. fıkrası kapsamında haklı gösterilemeyeceğini tespit etmiştir. Bu nedenle, Sözleşme'nin 8. maddesinin ihlal edildiğine hükmetmiştir (AİHM, Lustig-Prean ve Beckett/Birleşik Krallık, p. 64, pp. 103-105, (hudoc)); AİHM, Dudgeon/Birleşik Krallık, pp. 18-19; AİHM, Vogt/Almanya, p. 44; AİHM, Smith ve Grady/Birleşik Krallık, p. 71; AİHM, Perkins ve R./Birleşik Krallık, p. 38; AİHM, Beck ve Diğerleri/Birleşik Krallık, p. 51.

⁴⁷³ “Kanun'un 5. maddesiyle 18. maddesinin üçüncü fıkrasında sayılan haller sınırlayıcı olarak düzenlenmiş değildir. İşçinin işyerinde olumsuzluklara yol açmayan cinsel tercihi sebebiyle ayrım yasağı da buna eklenebilir.” (Y9HD., 14.01.2021, E. 2018/7135, K. 2021/920, (legalbank)); Y9HD., 06.10.2020, E. 2016/24252, K. 2020/10625, (legalbank); Y22HD., 30.09.2019, E. 2017/24115 K. 2019/17734, (legalbank); Y9HD., 24.03.2020, E. 2019/8022, K. 2020/4414, (legalbank); Y9HD., 05.02.2020, E. 2017/15337, K. 2020/1522, (legalbank).

yükümlülüğü yoktur. Benzer şekilde, işçiye ırkı veya etnik kimliğiyle ilgili sorular da sorulamaz⁴⁷⁴. İşçinin etnik kimliğinin bilinmesinin, etnik köken temelli ayrımcılığa sebebiyet verme riski bulunduğundan işverenin haklı menfaatinin varlığından söz edilemez. Nitekim etnik kimlik temelli ayrımcılık da TİHEKK m. 3/2 ve m. 6 hükümleriyle yasaklanmıştır.

İş görüşmelerinde aday işçiye din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş gibi konularda da hiçbir soru sorulamaz⁴⁷⁵. Kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları özel nitelikli kişisel veridir (KVKK m. 6/1) Aynı zamanda kişinin kimliğinin ayrılmaz ve vazgeçilmez bir yönü olan inanç ve düşünce hürriyeti, uluslararası belgelerde (İHEB m. 18, MSHS m. 18, AİHS m. 9-10), Anayasa'da (AY m. 24-25), Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nda (TİHEKK m. 3/2), Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda (KVKK m. 6/1) İş Kanunu'nda (İŞK. m. 18/3-d) koruma altındadır. Kişinin bu hürriyeti, inanç veya düşüncelerini serbestçe açıklamayı içerdiği gibi açıklamama hakkını da muhafaza altına alır. Bu nedenle aday işçi, bu tarz sorular sorularak, düşüncelerini açıklamak zorunda bırakılamaz. Aday işçinin cevap verme veya doğru cevap verme yükümlülüğü yoktur. Bununla birlikte, bazen işin niteliği aday işçinin inanç veya düşüncesini öğrenmeyi gerektirebilir. Bir dine ait kurumda, o dine mensup kişilerin istihdamı (TİHEKK m. 7-d) ya da dernek, vakıf, sendika, siyasi parti ve meslek örgütlerinde, kuruluşun ilke ve değerlerine sahip kişilerin istihdamı gerektiğinden, bu gibi hallerde aday işçiye inanç ve düşüncelerinin sorulması mümkündür⁴⁷⁶.

Aday işçinin medeni durumu da ancak iş ile bir bağlantısı varsa sorulabilir⁴⁷⁷. İşin devamlı seyahat etmeyi veya yatılı kalmayı gerektirmesi gibi hallerde işçiye medeni durumunun sorulması mümkündür. Ancak bu hallerde dahi medeni

⁴⁷⁴ Gürsel, s. 808; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 306; Adal, s. 78; Gürkan, **Soru**, s. 124; Ünal, s. 248; Manav, **Ayrımcılık**, s. 758; Sevimli, **Müdahale**, s. 186; Yürekli, **Sözleşme Görüşmeleri**, s. 552.

⁴⁷⁵ Yürekli, **Sözleşme Görüşmeleri**, s. 552; Adal, s. 80; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 322; Manav, **Ayrımcılık**, s. 757; Akyiğit, **Şerh**, s. 433; Erkanlı, s. 58; Tosun, s. 195; Aydınli, s. 30; Manav, **Kişisel Veri**, s. 119; Gürsel, s. 793; Ertürk, **Haklar**, s. 72; Kaplan, **Eşitlik**, s. 246; Rehbinden, s. 753; Sevimli, **Müdahale**, s. 185; Belge, s. 1036; Çankaya, s. 152; Odaman, **Yanıtma**, s. 43; Göktaş, s. 29; Ünal, s. 248; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 239; Ugan Çatalakaya, **Ölçülülük**, s. 334; Aydınli, s. 24; Özer Deniz, s. 371; Gürkan, **Soru**, s. 139; Kaplan, **Kişilik**, s. 379.

⁴⁷⁶ Manav, **Ayrımcılık**, s. 757; Tosun, s. 195; Rehbinden, s. 753; Göktaş, s. 29; Özer Deniz, s. 371; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 322; Erkanlı, s. 59; Gürsel, s. 793; Gürkan, **Soru**, s. 139; Yürekli, **Sözleşme Görüşmeleri**, s. 553; Ugan Çatalakaya, **Ölçülülük**, s. 334; Çankaya, s. 153.

⁴⁷⁷ Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 306; Gürsel, s. 808; Yürekli, **Sözleşme Görüşmeleri**, s. 551; Özer Deniz, s. 368; Adal, s. 80; Akyiğit, **Şerh**, s. 434; Tosun, s. 190; Ugan Çatalakaya, **Ölçülülük**, s. 327; Gürkan, **Soru**, s. 125; Rehbinden, s. 753; Erkanlı, s. 54; Çankaya, s. 143; Sevimli, **Müdahale**, s. 179; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 233.

durumunun işi yapmaya engel teşkil edip etmediği kararının işçiye bırakılması gerekir. Böylece özel hayata müdahale riski de ortadan kalkmış olur. İşin niteliği gerektirmedikçe işçiye medeni durumu ile ilgili sorular sorulması medeni hâl temelli ayrımcılık teşkil eder (TİHEKK m. 3/2, m. 6). Ayrıca uygulamada sıklıkla kadın işçilere yakın zamanda evlenip evlenmeyeceği sorulmaktadır. Bu sorunun sorulmasının nedenlerinden biri, 1475 sayılı Önceki İş Kanunu'nun 14. maddesi uyarınca, kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile iş sözleşmesini sona erdirmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanacak olmasıdır. Ancak kanuni düzenlemeden kaynaklanan bu durumun iş görüşmesi sırasında kadın işçiye bir engel olarak çıkarılması, hakkaniyete ve eşitliğe aykırıdır. Aynı şekilde, kadın veya erkek fark etmeksizin aday işçiye sevgilisi olup olmadığının veya evlenmeyi düşünüp düşünmediğinin sorulması mümkün değildir⁴⁷⁸.

İş Kanunu'nun 5/3. maddesinde, işverenin biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında ve şartlarının oluşturulmasında, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamayacağı düzenlenmiştir. Bu açık hüküm karşısında, işin niteliği gerektirmedikçe iş görüşmelerinde işçiye hamilelik durumu da sorulamaz⁴⁷⁹. İş görüşmesinden olumlu dönüş alan aday işçinin, işe başlamak için sunduğu belgelerden hamile olduğunun anlaşılması üzerine yeniden yapılan değerlendirmede iş başvurusunun olumsuz sonuçlandırılması, hamilelik nedeniyle ayrımcı muamele teşkil eder⁴⁸⁰. Ancak bazen

⁴⁷⁸ Yürekli, **Sözleşme Görüşmeleri**, s. 551; Rehbinden, s. 753; Kaplan, **Eşitlik**, s. 246; Erkanlı, s. 54; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 306; Adal, s. 80; Manav, **Kişisel Veri**, s. 115; Tosun, s. 191; Özer Deniz, s. 368; Akyiğit, **Şerh**, s. 434; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 233; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 327; Sevimli, **Müdahale**, s. 184; Çankaya, s. 143; Gürsel, s. 809; Gürkan, **Soru**, s. 126; Doğan Ceylan, s. 147; Aydınli, s. 30; Kaplan, **Kişilik**, s. 378.

⁴⁷⁹ Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 203; Akyiğit, **Şerh**, s. 435; Manav, **Ayrımcılık**, s. 747; Ertürk, **Haklar**, s. 68; Kaplan, **Kişilik**, s. 379; Adal, s. 79; Yürekli, **Sözleşme Görüşmeleri**, s. 552; Odaman, **Yanıtma**, s. 42; Aydınli, s. 30; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 315; Erkanlı, s. 62; Ünlü, **Ayrımcılık**, s. 252; Tosun, s. 200; Kaplan, **Eşitlik**, s. 243; Gürsel, s. 811; Belge, s. 1036; Doğan Ceylan, s. 147; Rehbinden, s. 754; Sevimli, **Müdahale**, s. 182; Kartal, s. 25; Manav, **Kişisel Veri**, s. 116; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 328; Kılınç, s. 108; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 233; Çankaya, s. 154; Özer Deniz, s. 368; Kandemir/ Yardımcıoğlu, s. 20; Gürkan, **Soru**, s. 133.

⁴⁸⁰ ABAD'a göre, işverenin, kamu otoriteleri tarafından kabul edilen ve hamilelik ve doğum nedeniyle çalışamama durumunu hastalık nedeniyle çalışamama durumuna eşit tutan kurallar nedeniyle, hamile bir kadını istihdam etmenin kendisi için olumsuz sonuçlar doğurabileceği gerekçesiyle, işi uygun gördüğü kadın bir adayla iş sözleşmesi yapmayı reddetmesi, 9 Şubat 1976 tarihli ve erkekler ile kadınlar arasında istihdam erişim, mesleki eğitim ve terfi ile çalışma koşulları konusunda eşit muamele ilkesinin uygulanmasına ilişkin 76/207 sayılı Konsey Direktifi'nin 2(1) ve 3(1) maddelerinde düzenlenen eşit muamele ilkesine doğrudan aykırıdır. (ABAD, Elisabeth Johanna Pacifia Dekker/Stichting Vormingscentrumvoor Jong Volwassenen, 08.11.1990, C-177/88, p. 14, (eur-lex)); "Somut olay kapsamında başvuran ... Bankası işe alımında memurluk sınavını kazandığını, hamile olduğunu Bankaya bildirmesinin ardından atama onayının iptal edildiğini ve cinsiyet temelinde ayrımcılığa maruz kaldığını iddia etmiş... başvuranın istihdam alanında çalışma hakkından yararlanmada cinsiyet temelinde farklı

hamilelik durumunun öğrenilmesi kanunen zorunludur. Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik'in⁴⁸¹ 9. maddesinde kadın çalışanların, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Bu iş bakımından işverenin kadın işçinin hamile olup olmadığını sorması, hatta durumu doktor raporuyla belgelendirmesini istemesi mümkündür. İşçi kanun emri gereğince bu soruya doğru yanıt vermek zorundadır. Ayrıca mankenlik veya oyunculuk gibi fiziksel görünüşün önem taşıdığı meslekler bakımından da hamilelik durumunun sorulması, işin niteliği gerektirdiği için mümkündür.

Kişilerin sağlığı, biyometrik ve genetik verileri özel nitelikli kişisel veridir (KVKK m. 6/1) ve özel hayatlarının bir parçasıdır. Diğer taraftan, çalışanlara görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almak (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)⁴⁸² m. 4/ç), çalışanların işe girişlerinde sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak (İSGK m. 15/1-b) işveren bakımından bir yükümlülük teşkil eder. Bu yükümlülük, işçinin ve sağlığının korunması için getirilmiştir. İşçinin sağlık durumunun bilinmesinde işverenin menfaatinin yanı sıra sorumluluğu da vardır. Bu nedenle aday işçiye sağlık durumunun

muameleye maruz kaldığı, muhatap Bankanın gerçekleştirilen farklı muamelenin objektif ve makul bir nedene dayandığını ortaya koyamadığı ve cinsiyet temelinde doğrudan ayrımcılık yasağının ihlal edildiği kanaatine varılmıştır.” (TİHEK, 04.10.2023, Karar S. 2023/773, p. 30, 45, (tihek)); “Somut olayda, başvuran gebe olması nedeniyle işe alınmadığını iddia etmiş ve konuya ilişkin olarak muhatap hastanenin ilgili biriminde çalışan Dr. F.A ile arasında geçen mesajlaşmanın görüntülerini sunmuştur. Mesajlaşmada başvuranın işe başlamak için gerekli görüşmeleri yaptığına, işe giriş evrakını hazırlamaya başladığına, işe giriş sürecinde gebeliğini öğrendiğine, bu nedenle işe alınmadığına ve mağdur olduğuna ilişkin beyanları ile doktorun başvuranın gebelik süreci bitince işe alınacağı ve haksızlığa uğradığı yönünde beyanlarının bulunduğu görülmüştür... Muhatap; başvuranın işe alınmama sebebinin başvuranın gebeliğinin ilk aylarındaki risk nedeniyle işe bir ay geç başlamak yönündeki talebi olduğunu, işe alım sürecinde başvurandan daha yetkin olduğu değerlendirilen bir adayın bulunduğunu ve başvuran yerine bu adayın istihdam edildiğini, istihdam edilen fizyoterapistin de kadın olduğunu belirterek, başvuran yerine istihdam edilen fizyoterapistin özgeçmişini sunmuş ise de, başvuranın sunduğu mesajlaşma içeriğindeki konuşma akışı, sorumlu doktorun başvuranın işe alınmamasındaki tek sebebin gebeliği olmadığı ve başvuranın geç başlama talebine ilişkin bilgisi olmadığı yönündeki görüşü ile başvuranın hamileliği süresince özel bir merkezde fizyoterapist olarak çalıştığı gerçeği karşısında muhatap hastanenin başvuranın gebeliği nedeniyle işe alınmadığı iddiasını çürütemediği değerlendirilmektedir.” (TİHEK, 07.10.2022, Karar S. 2022/655, p. 24, 27, (tihek)); “Somut olayda başvuran, işe alım sürecinde hamileliğini öğrenmesinin ardından bu durumu başvuruda bulunduğu şirkete bildirmesi neticesinde bu aşamadan sonra işe alım sürecinin olumsuz sonuçlandığını, kendisine hamileliği gerekçe gösterilerek ayrımcılık yapıldığını iddia etmektedir... nihayetinde muhatapın başvuranı gebeliği nedeniyle işe alınmadığı iddiasını çürütemediği ve ayrımcılık yasağını ihlal etmediğini kanıtlayamadığı değerlendirilmiştir.” (TİHEK, 05.08.2022, Karar S. 2022/436, pp. 17-37, (tihek)).

⁴⁸¹ RG., 24.07.2013, S. 28717,

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18628&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>.

⁴⁸² RG., 30.06.2012, S. 28339,

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6331&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>.

sorulması mümkündür. Aday işçiye sağlığı ile ilgili sorular, işin gerektirdiği kadarıyla sorulabilir⁴⁸³. İşçinin sahip olduğu bir hastalığın, işi yapmaya engel olacak nitelikte olması halinde işverenin bu durumu bilmesi gerekir. Örneğin, aşçı olarak istihdam edilecek bir işçiye, kan yoluyla bulaşan HIV virüsüne sahip olup olmadığının sorulması mümkündür. Aday işçi, işin niteliğinin gereği olarak sorulan sağlık durumu ile ilgili sorulara doğru cevap vermekle yükümlüdür. Hatta sorulmasa dahi işi yapmaya engel bir hastalığı varsa aday işçi, durumdan işvereni haberdar etmek zorundadır; aksi halde durum işverence iş dışında bir sebeple öğrenilse bile iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir⁴⁸⁴. Pres makinesinde çalışacak işçinin Tip 1 Diyabet hastalığına sahip olması, ani şeker düşmesi neticesinde işçinin ani komaya girmesi ve bayılarak makinelerin üstüne düşmesi riski taşıdığından işi yapmasına engel teşkil eder. Buna rağmen işçinin iş başvuru formunda sağlık problemi sorusuna gerçeğe aykırı olarak hayır cevabı vermesi, iş sözleşmesinden doğan güven ilişkisine ve dürüstlük kuralına, aykırıdır. Bu durum İş Kanunu'nun 25/II-a uyarınca işveren bakımından haklı nedenle fesih nedenidir. Ancak Yargıtay, işverenin iş sözleşmesini haklı neden mevcut olmasına rağmen geçerli nedenle feshetmesi halinde, isabetli şekilde, feshin “son çare ilkesine” uygun olup olmadığının, işçinin işyerinde başka işte çalışma olanağı bulunup bulunmadığının araştırılması gerektiğini karara bağlamaktadır⁴⁸⁵.

⁴⁸³ Odaman, **Yanılma**, s. 42; Kaplan, **Eşitlik**, s. 246; Manav, **Kişisel Veri**, s. 118; Rehbindir, s. 754; Kandemir/ Yardımcıoğlu, s. 20; Ertürk, **Hastalık**, s. 9; Tosun, s. 192; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 312; Kılınç, s. 108; Ertürk, **Haklar**, s. 68; Erkanlı, s. 61; Yürekli, **Sözleşme Görüşmeleri**, s. 553; Akyiğit, **Şerh**, s. 434; Sevimli, **Müdahale**, s. 182; Çankaya, s. 157; Kartal, s. 23; Gürsel, s. 810; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 330; Kaplan, **Kişilik**, s. 378; Özer Deniz, s. 367; Gürkan, **Soru**, s. 130; Belge, s. 1035.

⁴⁸⁴ “Davacının davalı işyerinde yaptığı işin yakalandığı meslek hastalığına uygun bir iş olmadığı gibi, hastalığının artmasına sebep olması yüksek ihtimaldir. Bu itibarla davacının, davalı işyerine girerken bu durumunu bildirmesi gerekirken, tam aksine gizlediği ve davalının bu hastalığı tesadüfen davacının dava dışı ... Çelik Döküm San. ve Tic. A.Ş. 'ne açtığı davanın kendisine ihbarı suretiyle öğrendiği sabittir. Davalı bu durumu öğrenir öğrenmez, hak düşürücü süre içerisinde, davacının iş akdini bu hastalığını kendisinden gizlediği için feshettiğinden, davalının fesihte haklı olduğu anlaşılmakla, Bölge Adliye Mahkemesi'nin temyiz edilen kararının bozularak ortadan kaldırılmasına ve Dairemizce 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3. maddesi uyarınca aşağıdaki gibi davanın reddine karar vermek gerekmiştir.” (Y9HD., 09.07.2018, E. 2018/1041, K. 2018/14949, (legalbank)).

⁴⁸⁵ “Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, somut olayda, işyeri hekimi tarafından yapılan muayenesi sonucu Tip 1 Diyabet hastası olduğunun ve 07.10.2013 tarihinde heyet raporu olarak insülin kullandığının tespiti edilmesi ancak bu hastalığın iş başvurusu sırasında davalı işverene bildirilmemesi, işe giriş sırasında faaliyette bulunulan iş kolu nedeniyle sağlık durumunun ve geçirilmiş olunan hastalıkların hayati öneme sahip olduğu halde bu bilgilerin işverenden saklanması, davacının sağlık şartlarını karşılamadığı halde işvereni yanılttığı gerekçeleriyle davacının iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-a maddesine göre haklı fesih nedeni olmasına rağmen geçerli nedenle feshedildiğine dair davalı tarafça yazılı fesih bildiriminde bulunulduğu, iş başvuru formunda davacının sağlık probleminin olup olmadığı yönündeki soruya “hayır” cevabı verdiği...bilirkişi heyetinden işyerinde de yapılan inceleme neticesinde alınan raporda; davacının çalıştırıldığı ortam, üretimde kullanılan hammadde ve malzemeler, makine ve

Aday işçinin özel hayatını ilgilendiren ama iş sözleşmesini de etkileyen hususlardan bir diğeri engelliliktir. Engelli kişi, fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğeri bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen bireydir (5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun (EHK)⁴⁸⁶ m. 3-c, TİHEKK m. 2/1-f). Engellilik durumu da kişinin engelliliğini ve engellilikten kaynaklanan özel gereksinimlerini, uluslararası yöntemleri temel alarak belirleyen derecelendirmeler, sınıflandırmalar ve tanılamalardır (EHK m. 3-e). Siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya başka herhangi bir alanda insan hak ve temel özgürlüklerinin tam ve diğeri ile eşit koşullar altında kullanılması veya bunlardan yararlanılması önünde engelliliğe dayalı olarak gerçekleştirilen her türlü ayırım, dışlama veya kısıtlamalar engelliliğe dayalı ayrımcılık teşkil eder (EHK m. 3-d); engelliliğe dayalı ayrımcılık ise yasaktır (TİHEKK m. 3/2). Buna karşılık, engelli kişilerin karşılaşacağı eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yönelik, gerekli, amaca uygun ve orantılı farklı muamele ayrımcılık teşkil etmez (TİHEKK m. 7/f). Elli veya daha fazla işçi çalıştıran işverenler açısından yüzde üç oranında engelli işçi çalıştırmak yasal bir zorunluluk olduğundan (İşK. m. 30/1) aday işçiye engellik durumunun sorulması mümkündür. Buna karşılık, böyle bir zorunluluğu bulunmayan işverenler dahi işin niteliği gerektiriyorsa aday işçiye engellilik durumunu sorabilir⁴⁸⁷. Ancak işin görülmesini etkilemediği müddetçe

ekipmanlar, üretim biçimi ve iş akışı, çalışma süresi ve diğeri faktörler dikkate alındığında, davacının rahatsızlığının iş akışını olumsuz etkileyecek bazı semptomlara neden olabileceği, şeker düşmesi sonucu gelişebilecek komanın davacının çalıştığı ortamda bulunan makinaların üzerine düşmesinin hayatını kaybedebilecek duruma kadar götürebileceğini, işverenin davacıyı polo sıyrıcı bölümündeki pres makinesinde görevlendirmesi ve diyabete bağlı bayılma vb. durumların gelişmesi halinde, hem kendi sağlığını hem de işyerindeki diğeri işçilerin iş güvenliğini tehlikeye atmasının kuvvetle muhtemel olacağı değerlendirilmesinde bulunulmuş, iş sözleşmesinin geçerli nedene dayalı olarak feshedildiği kanaatine ulaşılmıştır. Her ne kadar işyerinde inceleme yapılmak suretiyle doktor bilirkişinin de bulunduğu bilirkişilerden rapor alındıktan sonra davanın reddine karar verilmiş ve istinaf aşamasında da davacının vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiş ise de, dosya kapsamı değerlendirildiğinde İlk Derece Mahkemesince ve istinaf başvurusu üzerine Bölge Adliye Mahkemesince yeterince araştırma yapılmaksızın eksik inceleme neticesinde hüküm verildiği anlaşılmaktadır. Mahkemece yapılacak iş; davalı işverenin işyerinde keşif yapılmak suretiyle endokrin alanında uzman olan doktor bilirkişinin de aralarında bulunduğu bilirkişi heyetinden davacının hastalığının başlangıç tarihinin belirlenerek davacıda bulunan hastalığın işe engel olup olmadığı, iş kolunun davacıdaki hastalığa göre uygun olup olmadığı, iş kolunda davacıya uygun başka bir iş alanının olup olmadığı, davacının işyerinde başka bir işte çalıştırılabilme olanağının olup olmadığı hususlarında rapor alındıktan sonra feshin son çare olması ilkesi de gözetilmek suretiyle yapılacak değerlendirme sonucuna göre bir karar verilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalı olmuştur.” (Y22HD., 27.02.2017, E. 2017/3483, K. 2017/3865, (karararama)).

⁴⁸⁶ RG., 07.07.2005, S. 25868,

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5378&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>.

⁴⁸⁷ Erkanlı, s. 65; Engin, **Özürlülük**, s. 18; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 318; Kaplan, **Kişilik**, s. 379; Karaahmetoğlu, s. 32; Akyiğit, **Şerh**, s. 437; Tosun, s. 196; Gürkan, **Soru**, s. 133; Gürsel, s. 811.

engelli aday işçiye sadece engelliliğinden kaynaklanan farklı muamelede bulunamaz⁴⁸⁸. Kendisi engelli olmamakla birlikte bakmakla yükümlü olduğu engelli bir çocuğu olan işçiye yapılan olumsuz muamele de engellilik temelli ayrımcılıktır⁴⁸⁹.

Aday işçiye özel hayatı kapsamında kalan hobilerinin veya kişisel zevklerinin sorulması, işle bağlantısı bulunmadığı sürece mümkün değildir⁴⁹⁰. İşverenin bu tür bir bilgiyi öğrenmekte menfaati bulunmadığı takdirde, sorulan soru işçinin özel hayatına hukuka aykırı müdahale olur. Aday işçi, özel hayatı kapsamında kaldığını ileri sürerek söz konusu sorulara cevap vermekten kaçınabilir.

Aday işçinin tütün veya alkol alışkanlıkları da onun özel hayatını ilgilendirdiğinden, buna yönelik bir soru ancak işin gerektirmesi halinde sorulabilir. Alkolün yasak olduğu bir dine yönelik faaliyet gösteren kurumda çalışmak için başvuran işçiye alkol tüketip tüketmediğinin sorulmasında ya da tütün ve alkol tüketimiyle savaşmak misyonuyla kurulmuş bir dernek için sigara tüketiminin sorulmasında işverenin yararı olduğu açıktır⁴⁹¹. İşveren, bu tür alışkanlıkların işin görülmesini aksatmasından ya da iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürmesinden de kaygılanabilir. Örneğin, işçinin devamlı sigara molasına çıkmasının işi aksatacağından ya da kâğıt fabrikası gibi yangına elverişli bir işyerinde sigara içerek iş güvenliğini tehlikeye düşüreceğinden⁴⁹² endişelenmesi normaldir. Bunun için işyerinde tütün veya alkol tüketimine ilişkin kuralları işveren yönetim hakkına dayanarak belirleyebilir. Bu kurallar, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki işyeri yönetmeliği ile de getirilebilir. Sözleşmenin kurulması aşamasında bildirilen işyeri yönetmeliği iş sözleşmesinin eki niteliğindedir. İş görüşmesi sırasında bu kuralları açıklayarak aday işçinin bunlardan haberdar olmasını ve işi bu kuralları bilerek kabul etmesini

⁴⁸⁸ Engin, **Özürlülük**, s. 23; Kaplan, **Eşitlik**, s. 243; Karaahmetoğlu, s. 25; Doğan Ceylan, s. 147; Gürsel, s. 811; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 318; Tosun, s. 196; Akyiğit, **Şerh**, s. 437; Manav, **Ayrımcılık**, s. 761; Gürkan, **Soru**, s. 134; Erkanlı, s. 65.

⁴⁸⁹ ABAD'a göre, çocuğu engelli olan ve bakımını esasen üstlenen bir çalışanın uğradığı istenmeyen davranışların taciz teşkil ettiği ve bu davranışların çocuğun engellilik durumuyla bağlantılı olduğu gözetildiğinde, bu tür davranışlar, 2(3) maddesinde öngörülen taciz yasağına aykırıdır. (ABAD, S. Coleman/Birleşik Krallık, 17.07.2008, C-303/06, p. 63, (eur-lex)).

⁴⁹⁰ Gürsel, s. 810; Tosun, s. 191; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 307; Çankaya, s. 148; Gürkan, **Soru**, s. 127.

⁴⁹¹ Kılınç, s. 109; Yaşar, s. 367; Kayırgan, s. 473; Sevimli, **Müdahale**, s. 183; Gürkan, **Soru**, s. 127; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 307; Tosun, s. 194.

⁴⁹² “Davacının çalıştığı işyeri bir kağıt fabrikası olup yangına çok elverişli bir konumu olduğu tartışmasızdır. Ayrıca davacı 2003 ve 2005 tarihli taahhütnamelerle işyerinde sigara içmeyeceğini taahhüt etmiştir. Yani işverence gerekli uyarılar yapılmıştır. Bütün bu olgular karşısında davacının eylemi 4857 sayılı İ.K'nın 25/II-ı bendinde düzenlenen işçinin kendi isteği veya savaşamı yüzünden iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi bendine uyduğundan kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi bozma nedenidir.” (Y7HD., 28.04.2015, E. 2015/4672, K. 2015/7580, (karararama)).

sağlayabilir. Kaldı ki, işçinin içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması (İşK. m. 25/I-a), işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması (İşK. m. 25/II-d) işverenin haklı nedenle feshi halleri olarak düzenlenmiştir. Yine, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 28/1. maddesiyle işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaklanmıştır. Bu düzenlemelerden işçinin, işyerinde veya iş görme edimi sırasında alkol tüketmemesi gerektiği bellidir ve bu durum işçi tarafından da bilinir. İşyerinde ve iş görme ediminin ifası sırasında getirilen bu kurallar haricinde, aday işçiye iş dışındaki tütün ve alkol alışkanlığının sorulması, onun özel hayatını ilgilendirdiğinden mümkün değildir⁴⁹³. Örneğin, işverenin sadece inandığı din gereği yasak olduğu için işçiye alkol alıp almadığını sormasında, hiçbir haklı menfaati yoktur; aksine bu durum din temelli ayrımcılığa sebep olabilecek nitelikte olduğu için, işverenin bu yönde bir soru sormaktan kaçınması gerekir.

İş sözleşmesinin güvene dayalı bir ilişki tesis etmesi nedeniyle işverenler, çalıştıracakları işçilerin suç geçmişlerini bilmek ister, bu nedenle iş görüşmelerinde aday işçiden adli sicil kaydı talep ederler. Bu talepte bulunmaları, ayrımcılık yasağına aykırılık teşkil etmez, zira sabıka kaydı temelli farklı muamele, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nda bir ayrımcılık sebebi olarak düzenlenmemiştir⁴⁹⁴. Adli sicil kaydı talep etmek, bazı meslekler açısından kanuni bir zorunluluktur. Örneğin, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu⁴⁹⁵ m. 4'te özel öğretim kurumlarında çalışacak personellerin belli suçlardan ceza almamış olması veya haklarında bu suçlardan dolayı kovuşturma bulunmaması şartı düzenlenmiştir. Yine, 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun⁴⁹⁶ m. 10/d'de özel güvenlik görevlisi olarak çalışabilmek için bazı suçlardan mahkûm olmamak şartı aranır. Bu nedenle bu tür bir iş görüşmesinde adli sicil kaydı talep edilmesi yasal zorunluluktur. Kişilerin ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri, özel nitelikli kişisel veridir (KVKK m. 6/1) ve aday işçi adli sicil ve sabıka kaydının bilinmemesini istemekte

⁴⁹³ Sevimli, **Müdahale**, s. 183; Tosun, s. 194; Manav, **Kişisel Veri**, s. 116; Erkanlı, s. 55; Çankaya, s. 148; Gürkan, **Soru**, s. 127; Kılınç, s. 109.

⁴⁹⁴ “Hava yolu şirketi tarafından sabıka kaydı bulunan kişilere karşı ayrımcılık yasağının ihlal edildiği iddiasında yapılan incelemede 6701 sayılı Kanun'da belirtilen ...bir ayrımcılık temelinin tespit edilememesi...” (TİHEK, 07.05.2024, Karar S. 2024/428, p. 18, (tihek)).

⁴⁹⁵ RG., 14.02.2007, S. 26434,

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5580&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>.

⁴⁹⁶ RG., 26.06.2004, S. 25504,

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5188&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>.

haklıdır. İşverenin haklı nedene dayanan güven ihtiyacı ile işçinin mahremiyet talebi karşı karşıya geldiğinde, işverenin menfaati ağır basar. Aday işçinin sabıka kaydını bilmekte işverenin haklı menfaati varsa adli sicil kaydı talep edilebilir⁴⁹⁷. Ancak işverenin öğrenmekte menfaati olmayan durumlar bakımından adli sicil kaydının sorulmaması gerekir⁴⁹⁸. Örneğin yapılacak iş, telefon üzerinden firmanın müşteri hizmetleri çağrı merkezini yanıtlamak ve talepleri yetkili birimlere iletmek ise, bu durumda işçinin sabıka kaydının bilinmesinde işverenin haklı menfaatinden söz edilemeyeceğinden adli sicil kaydı talep edilmemelidir. Aksi durum, sabıka kaydına sahip kişilerin iş bulma imkanından yoksun kalmasına ve toplumsal yaşamdan dışlanmasına sebebiyet verir.

ii. Mesleğe İlişkin Bilgi Edinme

Bilindiği üzere, iş ilişkileri de özel hayatın bir parçasını oluşturur. Kişinin mesleği, mesleki tecrübesi, aylık geliri, ekonomik durumu, başarıları ve başarısızlıkları özel hayatı kapsamında yer alır. Ancak tüm bu hususlar, işin görülmesinde menfaati olan işvereni de ilgilendirir. Bu nedenle iş görüşmesinde sıklıkla mesleki bilgilere ilişkin sorular sorulur, bonservis adı verilen detaylı çalışma belgesi istenir⁴⁹⁹. Çalışma belgesi vermek işveren için yasal zorunluluktur (İşK. m. 28, TBK m. 426).

Herkesin aylık kazancı ve gelir durumu onun özel hayatını ilgilendirir. Ancak işçilerin ücretleri, işveren tarafından ödenir ve işveren işin en uygun şekilde ve en az maliyetle görülmesini ister. Bu durumda iş görüşmesinde aday işçiye ücret beklentisinin sorulması mümkündür⁵⁰⁰. Ancak kanaatimizce, ücret beklentisinin sorulması yeterli olup önceki işinde aldığı ücretin sorulmasında işverenin bir menfaati

⁴⁹⁷ Ertürk, **Haklar**, s. 71; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 319; Sevimli, **Müdahale**, s. 184; Yürekli, **Sözleşme Görüşmeleri**, s. 553; Ugan Çatalıkaya, **Ölçülülük**, s. 333; Gürsel, s. 794; Çankaya, s. 150; Kılınç, s. 108; Kaplan, **Kişilik**, s. 380; Gürkan, **Soru**, s. 137; Odaman, **Yanıtma**, s. 42; Akyiğit, **Şerh**, s. 436; Tosun, s. 197; Belge, s. 1036; Adal, s. 83; Erkanlı, s. 64; Manav, **Kişisel Veri**, s. 119.

⁴⁹⁸ Odaman, **Yanıtma**, s. 42; Adal, s. 83; Erkanlı, s. 64; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 319; Kaplan, **Kişilik**, s. 380; Yürekli, **Sözleşme Görüşmeleri**, s. 553; Manav, **Kişisel Veri**, s. 119; Kılınç, s. 108; Akyiğit, **Şerh**, s. 436; Çankaya, s. 150; Sevimli, **Müdahale**, s. 184; Ertürk, **Haklar**, s. 71; Gürsel, s. 794; Belge, s. 1036; Gürkan, **Soru**, s. 137; Ugan Çatalıkaya, **Ölçülülük**, s. 333.

⁴⁹⁹ Rehbindir, s. 747; Süzek/ Başterzi, s. 823; Kaplan, **Kişilik**, s. 375; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 325; Çankaya, s. 185; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 236; Okur, **Gözetleme**, s. 104; Manav, **Kişisel Veri**, s. 130; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 633; Akyiğit, **Şerh**, s. 1375; Gürkan, **Soru**, s. 145; Özer Deniz, s. 366; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 699.

⁵⁰⁰ Erkanlı, s. 55; Tosun, s. 188; Yürekli, **Sözleşme Görüşmeleri**, s. 551; Rehbindir, s. 753; Manav, **Kişisel Veri**, s. 115; Odaman, **Yanıtma**, s. 42; Akyiğit, **Şerh**, s. 434; Gürkan, **Soru**, s. 129; Çankaya, s. 146; Ertürk, **Haklar**, s. 66; Kaplan, **Kişilik**, s. 378.

yoktur. İşçi bilinmesini istemiyorsa önceki ücretine ilişkin soruya cevap vermek zorunda değildir.

İşçinin maaşında haciz bulunması işverenin sürekli icra takip yazılarına muhatap olmasına neden olacağından ve işçinin verimliliği ile işyeri barışını etkileyeceğinden, işçinin borç durumunun bilinmesinde işverenin haklı menfaati vardır⁵⁰¹. Bu nedenle, herkesin ekonomik durumu kendi özel hayatını ilgilendirse de işverenin yoğun bir şekilde haciz müzekkereleriyle muhatap olması söz konusu olacağı için, iş görüşmesinde aday işçiye borç durumunun sorulması mümkündür⁵⁰².

İşçinin önceki iş sözleşmesinin ne zaman ve hangi sebeple sona erdiğini bilmekte işverenin menfaati, hatta sorumluluğu bulunduğu için aday işçiye önceki işinin niye, nasıl ve ne zaman sona erdiği sorulabilir⁵⁰³. Zira belirli süreli iş sözleşmesinde sürenin bitmesinden önce, belirsiz süreli iş sözleşmesinde ise fesih bildirim süresine uymaksızın işi bırakan işçiye işe alan yeni işveren, işçinin bu davranışına bizzat sebep olmuş, işçinin bu davranışını bilerek onu işe almış veya öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam etmişse, işçinin önceki iş sözleşmesinin feshinden ötürü işçiyle birlikte sorumlu olur (İşK. m. 23). Yine, aday işçiye önceki iş ilişkisinden kaynaklanan bir rekabet etmeme yasağının bulunup bulunmadığı da sorulabilir⁵⁰⁴. İşçinin rekabet

⁵⁰¹ “...dosyaya sunulan çeşitli tarihlerde icra daireleri tarafından davalı işverene yazılmış 12 adet maaş haczi müzekkeresinin bulunduğu, işverenin sürekli icra takip yazılarına muhatap olmasına neden olan davacının işyerinde olumsuzluklara neden olduğu, davalı işverenin açıklanan nedenlere istinaden gerçekleştirdiği feshin haklı değil ancak geçerli nedene dayandığı dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Açıklanan nedenle davanın reddi yerine yazılı gerekçeyle kabulü yerinde değildir.” (Y9HD., 13.05.2019, E. 2019/94, K. 2019/10769, (legalbank)); “Somut olayda işçinin ücretine haciz konulması değil, bu uygulama nedeni ile işyerinin olumsuz olarak etkilenip etkilenmediği, işveren açısından iş ilişkisinin devamının beklenemez bir duruma gelip gelmediği önemlidir. Davalı işverenin muhasebe servisinde görevli çalışan, mesaisini davacı işçinin borçları ve hakkındaki icra işlemleri nedeni ile bu işlemlere harcamıştır. İşverenin bu işlemler için ayrıca personel istihdam etme zorunluluğu yoktur. Davacının maaşından yapılan haciz kesintileri 2012 ve 2013 yıllarında yoğun olmakla beraber 2014 yılında da mevcuttur. Davacının bu davranışı işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. İş ilişkisinin işveren açısından önemli ölçüde sürdürülme olanağı kalmamıştır. Davacının iş sözleşmesinin feshi 4857 sayılı İş Kanunu’nun 18. maddesi uyarınca davranışlarından kaynaklanan nedene dayanmakta olup fesih için geçerli neden teşkil ettiğinden davanın reddi gerekirken kabulü hatalıdır.” (Y7HD., 01.11.2016, E. 2016/28221, K. 2016/17940, (karararama)).

⁵⁰² ŞEN Murat, “Geçerli Fesih Nedeni Olarak Ücrete Sık Sık Haciz Konulması (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin Bir Kararı Çerçevesinde)”, SİHD, Y. 4, S. 12, 2009, (Şen, Haciz), s. 112; Erkanlı, s. 57; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 309; Manav, **Kişisel Veri**, s. 115; Sevimli, **Müdahale**, s. 181; Yürekli, **Sözleşme Görüşmeleri**, s. 552; Tosun, s. 198; Akyiğit, **Şerh**, s. 437; Kaplan, **Kişilik**, s. 379; Çankaya, s. 149; Gürsel, s. 810; Kılınç, s. 108; Ugan Çataalkaya, **Ölçülülük**, s. 334; Gürkan, **Soru**, s. 128; Rehbinder, s. 754; Ertürk, **Haklar**, s. 67.

⁵⁰³ Rehbinder, s. 753; Tosun, s. 199; Ertürk, **Haklar**, s. 67; Sevimli, **Müdahale**, s. 180; Gürkan, **Soru**, s. 129; Yürekli, **Sözleşme Görüşmeleri**, s. 551; Odaman, **Yanıtma**, s. 42; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 311; Çankaya, s. 147; Erkanlı, s. 56.

⁵⁰⁴ Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 311; Rehbinder, s. 754; Çankaya, s. 145; Gürkan, **Soru**, s. 130; Yürekli, **Sözleşme Görüşmeleri**, s. 552; Akyiğit, **Şerh**, s. 437; Ertürk, **Haklar**, s. 67; Erkanlı, s. 57; Tosun, s. 199; Sevimli, **Müdahale**, s. 181.

etmeme borcunu yüklendiği önceki işvereni, gerekli şartlar sağlandığı takdirde yasağa aykırı davranışa son verilmesi isteme hakkına sahip olduğu için (TBK m. 446/3) rekabet etmeme borcu işçi bakımından bir tür çalışma engeli teşkil eder. Bu nedenle yeni işverenin bu durumu bilmekte menfaati vardır.

İşçi işi bizzat göreceğinden, işin yerine getirilmesi için gerekli niteliklere sahip olup olmadığının tespiti için iş görüşmesinde mesleki gerekliliklere ilişkin sorular sorulabilir⁵⁰⁵. Gerekli niteliklere sahip olunduğunun tespiti bakımından bir inşaat mühendisinin önceki projelerinin, uluslararası şirkette çalışacak bir kişinin dil yetkinliğinin, bir gazete yazarının önceki köşe yazılarının, bir fotoğrafçının çektiği fotoğrafların talep edilmesi mümkündür. Yine tecrübeli bir işçi, tecrübesiz olana göre daha tercih edilebilir olduğundan, aday işçiye daha önce benzer işte çalışıp çalışmadığı veya hangi işlerde çalıştığı ve askerlik durumu da sorulabilir⁵⁰⁶. Aday işçi mesleki yeterliliğine ilişkin sorulara doğru cevap vermekle yükümlüdür. Mesleki niteliklerine ilişkin gerçeğe aykırı bir yanıt veren işçinin iş sözleşmesi, işveren tarafından haklı nedenle feshedilebilir, nitekim iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması hali, işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı tanır (İşK. m. 27/II-a). İşçinin iş ilanında aranan beş yıllık iş tecrübesini karşılamadığı halde yanıltıcı beyanda bulunarak altı yıllık iş tecrübesine sahip olduğunu bildirmesi ve dil yeterliliğine ilişkin geçerli olmayan bir belgeyle işvereni yanıltıcı beyanda bulunması durumlarında işveren için haklı fesih nedeni söz konusudur⁵⁰⁷ (İşK. m. 25/II-a). Yine, işçinin işe alındığı dönemde vasıfsız işçiler alınsa

⁵⁰⁵ Erkanlı, s. 124; Gürsel, s. 809; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 306; Rehbinden, s. 753; Manav, **Kişisel Veri**, s. 113; Tosun, s. 188; Akyiğit, **Şerh**, s. 434; Yürekli, **Sözleşme Görüşmeleri**, s. 551; Kaplan, **Kişilik**, s. 378; Ertürk, **Haklar**, s. 66; Gürkan, **Soru**, s. 126; Odaman, **Yanıltma**, s. 42; Belge, s. 1035; Özer Deniz, s. 367; Çankaya, s. 145; Aydınli, s. 30.

⁵⁰⁶ Kaplan, **Kişilik**, s. 378; Gürkan, **Soru**, s. 126; Tosun, s. 188; Akyiğit, **Şerh**, s. 434; Gürsel, s. 809; Özer Deniz, s. 367; Ertürk, **Haklar**, s. 66; Manav, **Kişisel Veri**, s. 113; Çankaya, s. 145; Odaman, **Yanıltma**, s. 42; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 306; Yürekli, **Sözleşme Görüşmeleri**, s. 551; Belge, s. 1035; Rehbinden, s. 753.

⁵⁰⁷ “Somut uyumsuzlukta, davalı işyeri kamu kuruluşu niteliğinde olup işe alım ilanında başvuru şartı olarak açıkça “....b) başvuru tarihine göre son 2 yılda KPDS sınavında İngilizce dilinden en az 70 puan almış olmak veya buna denk kabul edilen uluslararası geçerliliği bulunan belgeye(TOEFL) sahip olmak” ve “.....c) başvuru tarihi itibarıyla kamu kesimi, özel kesim veya yurtdışındaki bir kurum ya da kuruluşta en az 5 yıl fiilen başarılı olarak çalışmış olmak..... “şartlarının arandığı, davacının işe başvururken sunduğu TOEFL belgesinin başvuru tarihine göre 4 yıl önce alınmış olduğu ve 5 yıllık iş tecrübesi olmadığı halde yanıltıcı beyanda bulunarak iş başvuru formunda 6 yıl 11 ay hizmet süresinin bulunduğunu bildirdiği ve işe giriş şartlarını taşımadığı halde davacının işe alındığı, bu durumun 2015 yılı Sayıştay denetiminden sonra yapılan incelemeyle ortaya çıktığı, davacının iş akdinin iş başvurusu sırasında işe alım şartlarını

ve işçinin endüstri meslek lisesi mezunu olmasının veya olmamasının iş sözleşmesinin yapılmasına bir etkisi olmasa dahi, işe girerken kendisine ait olmayan bir diplomayı kullanan işçinin iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir⁵⁰⁸. Aday işçi, gerçeğe aykırı beyanından dolayı işverenin uğradığı zararlardan da sorumludur.

Çalışma hayatını ilgilendirip de özel hayat kapsamında korunan bir hak da sendikal haklardır. Bu haklar, anayasal güvenceye sahip olmanın yanı sıra, ayrımcılık yasağı kapsamında da korunur. Nitekim sendikalara, ilgili mevzuatlarında veya tüzüklerinde belirtilen istisnalar dışında, üye olma, organlarına seçilme, üyelik imkânlarından yararlanma, üyeliğin sonlandırılması ve bunların faaliyetlerine katılma ve yararlanma bakımından, hiç kimse aleyhine ayrımcılık yapılamaz (TİHEKK m. 5/4). İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz (STİSK m. 25/1). Bu hükümler karşısında, aday işçinin sendika üyesi olup olmamasına göre farklı işlem yapamayacak olan işverenin, bu durumu bilmekte menfaati olduğundan söz edilemez. Bu nedenle işverenin aday işçiye sendika üyeliğine ilişkin soru sorması mümkün değildir⁵⁰⁹. Sorulması halinde aday işçinin cevap verme veya doğru cevap verme zorunluluğu yoktur.

yerine getirmediği gerekçesiyle davalı işverence feshedildiği, işe giriş şartlarını taşımadığını kendisi de bilen davacının davalı işvereni yanıltıcı yazılı beyanda bulunduğunun açıkça anlaşılması karşısında davalı işverenin bu sebeple gerçekleştirdiği feshin 4857 sayılı Kanunun 25 /2-a. maddesi gereğince haklı nedene dayandığı anlaşıldığından davanın reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalıdır.” (Y9HD., 01.07.2019, E. 2019/1578, K. 2019/14645, (legalbank)).

⁵⁰⁸ “*Yerel Mahkeme Kararının Özeti: Mahkemece davacının işe girerken doldurulan işe giriş belgesi ve sözleşmeyi doldurmadığının tanık beyanı ile sabit olduğu, davacının 9 yıl boyunca kalite kontrol işçisi olarak çalıştığı, davacının kalite kontrol işçisi alınırken nasıl alındığına dair bilgi belge bulunmadığı, tanık beyanına göre davacının işe alındığı dönemde vasıfsız işçilerin işe alındığı, davacının endüstri meslek lisesi mezunu olmasının ya da olmamasının iş sözleşmesinin esaslı noktalarından olmadığı, 9 yıl sonra işe giriş evrakının tetkiki ile durumun anlaşıldığı, haklı fesih şartlarının oluşmadığı, işveren açısından geçerli neden oluşturduğu gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir. ...Davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı olup olmadığı konusu ihtilaflıdır. Mahkemece iş sözleşmesinin feshinin haksız olduğu kabul edilmiş ise de, bu kabul dosya kapsamına uygun değildir. Zira davacının verdiği savunmadan anlaşıldığı üzere, davacı işe girerken kendisine ait olmayan başkasına ait sahte olduğunu bildiği diplomayı vermek suretiyle, bilerek sahte belgeyi kullanmıştır. Bilahare öğrenilen bu durum nedeni ile davacının iş sözleşmesinin feshi haklı nedene dayanmaktadır. Davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi yerine kabulü hatalıdır.” (Y9HD., 01.10.2012, E. 2010/22804, K. 2012/32150, (karararama)).*

⁵⁰⁹ Yürekli, **Sözleşme Görüşmeleri**, s. 553; Manav, **Ayrımcılık**, s. 769; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 306; Ugan Çatakkaya, **Ölçülülük**, s. 334; Tosun, s. 196; Özer Deniz, s. 372; Manav, **Kişisel Veri**, s. 119; Ünal, s. 248; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 238; Ertürk, **Haklar**, s. 72; Akyiğit, **Şerh**, s. 433; Çankaya, s. 152; Belge, s. 1036; Adal, s. 83; Akyiğit, **Şerh**, s. 433; Erkanlı, s. 59; Kaplan, **Eşitlik**, s. 245; Rehinder, s. 754; Sevimli, **Müdahale**, s. 186; Kaplan, **Kişilik**, s. 378; Gürkan, **Soru**, s. 141.

b. Üçüncü Kişilerden Bilgi Toplama veya Gizli Araştırma Yoluyla Müdahale

İş görüşmelerinde doğrudan aday işçinin kendisinden bilgi edinmenin yanı sıra, aday işçi hakkında üçüncü kişilerden de bilgi edinilmesi söz konusu olabilir. Üçüncü kişilerden bilgi toplamak, güven ilişkisinin tesisi açısından önem arz eder. Bu nedenle işverenin aday işçiyi üçüncü kişilere sorma hakkı vardır. Ancak bu hak, işçiye doğrudan yöneltebilecek sorularla sınırlıdır⁵¹⁰. Yani işverenin aday işçiye soramayacağı soruları bir üçüncü kişiye sorarak öğrenmesi mümkün değildir. Dolaylı yoldan edinilecek bilgilerin de işle ilgili olması ve işin niteliğinin bu bilgiyi öğrenmeyi gerektirmesi şarttır.

Uygulamada sıklıkla aday işçilerden iş başvurularında referans göstermeleri istenir. Bu referanslar, aday işçinin kendisi hakkında verdiği bilgileri teyit edecek ve aday işçi hakkında bilgi verebilecek kişilerdir. Bu kişiler bizzat aday işçi tarafından bildirildiğinden işveren, bu kişilerden aday işçi hakkında bilgi edinebilir⁵¹¹. Aday işçinin referans olarak göstermediği kişilerden bilgi ancak işçinin onayının alınması şartıyla mümkündür⁵¹². Bu nedenle, aday işçinin verdiği referanslar arasında önceki işvereni yoksa ancak işçinin rızasıyla önceki işvereninden bilgi edinilebilir⁵¹³. Aday işçi referans göstermiş veya onay vermiş olsa bile, üçüncü kişilerden edinilen - özellikle olumsuz- bilgiler hakkında aday işçinin bilgilendirilmesi şarttır⁵¹⁴. Zira aday işçiye bu bilginin doğruluğuna itiraz etme hakkı tanınmalıdır.

Aday işçi hakkında araştırma yapılarak bilgi toplanması da uygulamada sıklıkla söz konusu olmaktadır. Bu araştırmaların başında sosyal medya hesaplarının incelenmesi gelir. Sosyal yaşamın ve özel hayatın sanal dünyaya taşındığı sosyal

⁵¹⁰ Adal, s. 83; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 324; Erkanlı, s. 65; Ugan Çatalıkaya, **Ölçülülük**, s. 324; Sevimli, **Müdahale**, s. 187; Ertürk, **Haklar**, s. 74; Tosun, s. 202; Gürkan, **Soru**, s. 142; Çankaya, s. 182.

⁵¹¹ Rehbinden, s. 746; Belge, s. 1034; Sevimli, **Müdahale**, s. 187; Ertürk, **Haklar**, s. 75; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 324; Çankaya, s. 184; Tosun, s. 202; Gürkan, **Soru**, s. 142; Erkanlı, s. 66; Adal, s. 83; Kılınç, s. 109.

⁵¹² Manav, **Kişisel Veri**, s. 129; Çankaya, s. 183; Tosun, s. 202; Erkanlı, s. 66; Ugan Çatalıkaya, **Ölçülülük**, s. 324; Belge, s. 1034; Adal, s. 83; Ertürk, **Haklar**, s. 75; Gürkan, **Soru**, s. 142.

⁵¹³ Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 324; Adal, s. 84; Kartal, s. 163; Belge, s. 1034; Çankaya, s. 183; Gürkan, **Soru**, s. 143; Sevimli, **Müdahale**, s. 188; Manav, **Kişisel Veri**, s. 129; Aday işçinin önceki işvereninden bilgi edinme hususunu işçinin iş sözleşmesinin sona ermesi veya devam etmesine göre farklı ele alan ve iş sözleşmesi sona eren işçinin önceki işverenine başvurulmasında işçinin rızasının gerekmediğini; fakat iş ilişkisi devam eden işçinin işvereniyle irtibat kurulması için işçinin rızasının bulunması gerektiğini ifade eden karşı görüş için bkz. Tosun, s. 202; Erkanlı, s. 65; Ertürk, **Haklar**, s. 75; Rehbinden, s. 746; Kılınç, s. 109.

⁵¹⁴ Rehbinden, s. 747; Kılınç, s. 109; Gürkan, **Soru**, s. 144; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 325; Ugan Çatalıkaya, **Ölçülülük**, s. 324; Çankaya, s. 184; Ertürk, **Haklar**, s. 76; Göktaş, s. 43; Gürsel, s. 804.

medya uygulamaları, kişilerin kendilerine ait profil oluşturabildikleri, arkadaşları, aileleri ve tanıdıkları ile iletişim kurabildikleri ve diğer kullanıcılar ile tanışabildikleri her türlü internet uygulamasıdır⁵¹⁵. Kişilerin sosyal medya kullanımlarının altında yatan temel düşünce, kendilerini ifade etmektir. Bu nedenle sosyal medya kullanımı, ifade hürriyetinin bir görünümüdür. Zira herkes, düşünce ve kanaatlerini söz, yazı, resim veya başka yollarla tek başına veya toplu olarak açıklama ve yayma hakkına sahiptir (AY m. 26/2). Kişiler bu hürriyetlerini kullanarak sosyal medyada paylaşımlar yapar ve bu paylaşımlarla özel hayatlarını sosyal medyaya taşımış olurlar. Sosyal medya hesapları, özel hayatın sergilendiği bir işlev gördüğünden ve kişilere ilişkin pek çok bilgi içerdiğinden kişisel veri niteliği taşır, bu nedenle Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında ayrıca korunur⁵¹⁶.

İş görüşmesi için doldurulan formlarda genellikle iletişim bilgisi olarak sosyal medya hesapları da talep edilir. Ancak hemen belirtilmelidir ki, işle bir ilgisi yoksa, aday işçi sosyal medya hesabına ilişkin bilgi vermek zorunda değildir. İşçi tarafından sosyal medya hesabı bilgisi özgeçmişinde veya başvuru formunda paylaşılmış olsa bile işveren doğrudan işle ilgili olmadığı müddetçe bu mecralardan bilgi toplamamalıdır. Zira özellikle Instagram, X, Facebook gibi sosyal medya hesabından elde edeceği bilgiler, genellikle işçinin doğrudan özel hayatını ilgilendiren ve iş başvurusunda dikkate alınmaması gereken hususlardır. Örneğin, sosyal medya hesabının incelenmesinden aday işçinin siyasi düşüncesinin öğrenilmesi, işveren nezdinde olumsuz bir intiba oluşturma ve siyasi düşünce temelli ayrımcılık doğurma riski taşıdığından bu mecralara, doğrudan işle ilgili olmadığı müddetçe başvurulamaz. Ancak işçinin rızasının bulunması ve özel hayata müdahale edilmeksizin bilgi toplanması, toplanan bilgilerin de yine aday işçinin bilgisine sunulması halinde bu mümkündür⁵¹⁷. Aday işçinin sosyal medya hesabını herkese açık olarak kullanması dahi hesaplarının incelenmesine ilişkin bir rıza olarak değerlendirilemez⁵¹⁸. Buna karşılık, tamamen iş ve kariyer odaklı kullanılan LinkedIn gibi sosyal medya hesapları,

⁵¹⁵ CANBOLAT Talat/ AYDIN Fatih, “Üçüncü Kişinin Sosyal Medya Paylaşımını Beğenen veya Yeniden Paylaşan İşçinin İş Sözleşmesinden Doğan Sorumluluğu”, GSÜHFD, Y. 2024, S. 2, s. 1128; Göktaş, s. 31; Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 979; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1172.

⁵¹⁶ Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 980; Canbolat/ Aydın, s. 1130; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 508; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1182; Tosun, s. 204; Göktaş, s. 31.

⁵¹⁷ Savaş Kutsal/ Kolan, s. 535; Tosun, s. 204; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 327.

⁵¹⁸ Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 329; Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 989; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 536; Sosyal medya hesaplarından herkesin erişimine açık yapılan paylaşımların kullanıcının iradi davranışıyla yapılması sebebiyle, buradan toplanan bilgilerin hukuka uygun elde edilmiş olacağına yönelik karşı görüş için bkz. Göktaş, s. 35; Tosun, s. 203.

bir nevi elektronik özgeçmiş niteliğinde olduğu, kullanıcılar tarafından mesleki amaçlarla ve işverenler tarafından incelenme ihtimali bilinerek kullanıldığı için, işverenlerin aday işçiler hakkında bu tür mecralardan bilgi toplaması mümkündür⁵¹⁹. Buradan edinilen bilgiler ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanılabilir (TBK m. 419/1).

Aday işçinin onayı olmadan onun hakkında üçüncü kişilere bilgi sorulması veya internet üzerinden araştırma yapılması ve bu yolla işçi hakkında doğrudan kendisinden edinilemeyecek bilgilerin edinilmesi sinsi araştırma niteliği taşır. Sinsi araştırma, işverenin bilgi edinme hakkının kötüye kullanılması halidir. İşe alım esnasında veya iş sözleşmesinin devamı sırasında işverenin işçi hakkında sinsi araştırma yapması yasaktır⁵²⁰. Bu yasak dürüstlük kuralından ve *culpa in contrahendo* sorumluluğundan doğar. İşverenin sinsi araştırma neticesinde öğrendiği bilgiler nedeniyle işçiyi işe kabul etmemesi nedeniyle işçi, uğradığı maddi zararları işverenden talep edebilir. Yine, sinsi araştırma neticesinde ulaşılan bilgiler işçinin özel hayatına ve özel hayat kapsamında kalan kişilik haklarına saldırı teşkil ediyorsa işçi manevi tazminat talebinde de (TMK m. 25/4, TBK m. 58) bulunabilir.

İş görüşmelerinde, aday işçiye soru sorarak veya aday işçi hakkında araştırma yaparak gerçekleştirilecek özel hayata müdahalelerin yanı sıra, iş sözleşmesinin devamı sırasında işverenin yönetim hakkı ile işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında da işçinin özel hayatına müdahale söz konusu olabilir.

2. İşverenin Yönetim Hakkı Kapsamında Müdahale

İş sözleşmesinin bağımlılık unsurunun oluşturduğu otorite ilişkisi ve hiyerarşi, işçiye itaat borcu yüklerken işverene de emir ve talimat verme yetkisi, yani yönetim hakkı tanır. İşverenin yönetim hakkı, iş sözleşmesinin bağımlılık unsurunun bir gereğidir ve iş sözleşmesinin karakterinden kaynaklanır. Bu nedenle iş sözleşmesinde açıkça düzenlenmesine gerek yoktur, zira bu hakkın sözleşme içeriğine dahil olduğu kabul edilir⁵²¹.

⁵¹⁹ Ergin, **Sosyal Medya**, s. 46; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 533; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 328.

⁵²⁰ Tosun, s. 204; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 328.

⁵²¹ Savaş Kutsal/ Kolan, s. 520; Güzel, **Bağımlılık Unsuru**, s. 106; Bayram, **Mobbing**, s. 562; Doğan, s. 191; Güzel/ Ugan Çatalkaya, s. 44; Bayram, **Kişilik**, s. 89; Taşkent, **Yönetim**, s. 38; Balkır, s. 74; Ermumcu, s. 119; Güder, s. 23; Çankaya, s. 202; Ugan Çatalkaya, **Ulaşılabilir Olmama**, s. 734; Aydınli, s. 23; Yaşar, s. 342; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 55; Uyaroğlu, s. 317; Koç, **Fesih**, s. 22; Şen, **Değişiklik**, s. 51; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 22; Ertürk, **Haklar**, s. 93; Okur, **Gözetleme**, s. 38; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 273; Süzek/ Başterzi, s. 86; Sevimli, **Müdahale**,

İşin görülmesi hususunda menfaati olan işveren, işyerinin ve işletmenin yönetimini ve işin daha verimli yürütülebilmesi için işin görülme biçimini belirleyebilir. Genellikle iş sözleşmesinde görülecek iş ana hatları ile belirlenir; ancak yapılacak işin detayına ve işyerinin düzenine sözleşmede ayrıntılı şekilde yer verilmez. Bunun nedeni, işin ve iş sözleşmesinin uygulanmasının ortaya çıkaracağı tüm gereksinimlerin önceden belirlenmesinin çoğu kez olanaksız olması ve gelişen ihtiyaçların bu düzenlemelerde değişiklik yapılmasını gerektirmesidir. İş sözleşmesinde genel hatlarıyla belirlenen işin niteliğine ilişkin hususlar, işverenin emir ve talimatlarıyla belirlenir. Bu tür talimatlar, bir yandan iş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususları belirler, diğer taraftan da mevcut çalışma koşullarında değişiklik yapabilmeye olanak tanır.

Yönetim hakkı, işverenin vereceği talimatlarla mevzuat, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümlerine aykırı olmamak üzere, işin yürütümünü ve işçilerin işyerindeki davranışlarını düzenleyebilme yetkisidir⁵²² (TBK m. 399).

İşverenin yönetim hakkına dayanarak vereceği talimatlar iki şekilde ortaya çıkar. Bunlardan ilki, işin görülmesine ilişkin talimatlar olup işin nerede, ne zaman, nasıl yapılacağını, işin yöntem ve tekniğini gösterir. Örneğin, işin görüleceği yerin ve zamanın tespiti, günlük çalışma süresinin başlangıç ve bitiş saatlerinin belirlenmesi, ara dinlenmenin nasıl uygulanacağı, işin görülmesi sırasında kullanılacak araç ve gereçler konusunda verilecek talimatlar işin yürütümüne ilişkin talimatlardandır⁵²³. Dolayısıyla bu tür talimatlar işin görülmesiyle doğrudan ilgilidir ve işçinin iş görme borcunun içeriğini belirleyerek iş görme borcunu somutlaştırır.

s. 95; Boydak, s. 329; Ugan Çatalakaya, **Ölçülülük**, s. 135; Erbaş, s. 101; Ünlü, **Cep Telefonu**, s. 214; Uşan, **İnceleme**, s. 395; Okur, **Bilgisayar**, s. 52; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 76.

⁵²² Koç, **Fesih**, s. 23; Bayram, **Mobbing**, s. 562; Ugan Çatalakaya, **Ölçülülük**, s. 134; Balkır, s. 74; Keser, **Kullanım**, s. 448; Süzek/ Başterzi, s. 86; Doğan, s. 188; Adınır, s. 9; Güzel/ Ugan Çatalakaya, s. 44; Erbaş, s. 101; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 55; Tolu Yılmaz, s. 724; Savaş, **Gözetim**, s. 119; Doğan Ceylan, s. 148; Narmanlioğlu, s. 255; Boydak, s. 329; Ünlü, **Cep Telefonu**, s. 214; Tosun, s. 139; Sevimli, **Müdahale**, s. 95; Çankaya, s. 202; Üstün/ Günel, s. 64; Ertürk, **Haklar**, s. 93; Yaşar, s. 342; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 274; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 75; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1174; Bayram, **Sanal Kaytarma**, s. 170; Taşkent, **Yönetim**, s. 9; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 22; Uşan, **İnceleme**, s. 394; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 520; Ermumcu, s. 120; Şen, **Değişiklik**, s. 52.

⁵²³ Doğan Ceylan, s. 148; Erbaş, s. 101; Centel, **İşçinin Borçları**, s. 9; Balkır, s. 74; Güzel, **Bağımlılık Unsuru**, s. 107; Bayram, **Sanal Kaytarma**, s. 170; Şen, **Değişiklik**, s. 52; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 55; Tolu Yılmaz, s. 724; Adınır, s. 20; Güder, s. 24; Tosun, s. 144; Ünlü, **Cep Telefonu**, s. 214; Yiğit, **İnternet**, s. 175; Süzek/ Başterzi, s. 87; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 520; Kaplan, **Kişilik**, s. 371; Sevimli, **Müdahale**, s. 96; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 23; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 75; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 276; Yaşar, s. 342; Ermumcu, s. 120; Keser, **Kullanım**, s. 448; Okur, **Bilgisayar**, s. 52; Ertürk, **Haklar**, s. 93; Doğan, s. 200; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 243; Taşkent, **Yönetim**, s. 11; Çankaya, s. 202.

İkinci tür talimatlar ise, işçinin işyerindeki davranışlarına yöneliktir. Bu tür talimatlar, doğrudan işin görülmesi ile ilgisi bulunmayan, daha çok işyerindeki düzenin ve güvenliğin sağlanması amacıyla verilir. Kart basmak gibi işyerine giriş-çıkışlarda uyulacak kurallar, dinlenme odalarının ve yemekhanelerin kullanımına ilişkin talimatlar, kaza ve yangın halinde alınacak önlemler, işyerinde sigara içilmesine yönelik kurallar, işçilerin hastalanmaları halinde alınacak hastalık raporlarına ilişkin düzenlemeler bu tür talimatlara örnek olarak verilebilir⁵²⁴. Bunlar, iş görme edimiyle alakası olmayan ancak işçilerin işyerindeki davranışlarını yönlendiren talimatlardır. İşçinin özel hayatına müdahale oluşturan talimatlar da genellikle bu tür talimatlardır.

İş sözleşmesi *sinallagmatik* bir sözleşme olduğu için, taraflardan birine tanınan hak, diğer taraf bakımından borç doğurur. İşverenin yönetim hakkının karşılığını da işçinin itaat etme borcu oluşturur. İşçi, işverenin emir ve talimatlarına dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadır⁵²⁵ (TBK m. 399). Nitekim işverenin yönetim hakkı, sadece emir ve talimat vermeyi değil; bu emir ve talimatlara uyulup uyulmadığını denetlemeyi de içerir⁵²⁶. İşçinin itaat etme borcu iş sözleşmesinden doğduğu için, işçinin bu borca aykırılığı, sözleşmeye aykırılığın hukuki sonuçlarına tabi olur. Ayrıca “işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi” işveren bakımından haklı fesih sebebidir (İşK. m. 25/II-h).

Yönetim hakkı işverene işin düzenlenmesi ve işçinin işyerindeki davranışlarının belirlenmesi ile ilgili yetki sunsa da bu yetki sınırsız değildir⁵²⁷. İşverenin yönetim

⁵²⁴ Centel, **İşçinin Borçları**, s. 9; Üstün/ Günel, s. 63; Balkır, s. 74; Doğan Ceylan, s. 148; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 55; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 520; Taşkent, **Yönetim**, s. 11; Ermumcu, s. 121; Koç, **Fesih**, s. 23; Adınır, s. 22; Tosun, s. 145; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 243; Ertürk, **Haklar**, s. 93; Şen, **Değişiklik**, s. 52; Doğan, s. 217; Yaşar, s. 342; Keser, **Kullanım**, s. 448; Süzek/ Başterzi, s. 87; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1174; Savaş, **Gözetim**, s. 119; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 276; Erbaş, s. 101; Güder, s. 24; Sevimli, **Müdahale**, s. 96; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 23; Kaplan, **Kişilik**, s. 374; Tolu Yılmaz, s. 724; Çankaya, s. 202; Yiğit, **İnternet**, s. 170; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 75; Okur, **Bilgisayar**, s. 52; Bayram, **Sanal Kaytarma**, s. 170; Ünlü, **Cep Telefonu**, s. 214; Kandemir/ Yardımcıoğlu, s. 21.

⁵²⁵ “İşverenin yönetim hakkı kapsamında verdiği talimatlara işçi uymak zorundadır. İşçinin talimatlara uymaması, işverene duruma göre iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli fesih hakkı verir.” (Y9HD., 17.03.2008, E. 2007/27223, K. 2008/5276, (legalbank)).

⁵²⁶ Okur, **Gözetleme**, s. 35; Güzel, **Bağımlılık Unsuru**, s. 107; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 55; Çankaya, s. 201; Bayram, **Mobbing**, s. 562; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 135; Süzek/ Başterzi, s. 86; Ermumcu, s. 119; Şen, **Değişiklik**, s. 52; Boydak, s. 329; Tosun, s. 146; Erbaş, s. 101; Taşkent, **Yönetim**, s. 14; Ugan Çatalkaya, **Ulaşılabilir Olmama**, s. 734; Doğan, s. 217; Yaşar, s. 342; Keser, **Kullanım**, s. 471; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 23; Sevimli, **Müdahale**, s. 96; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 276; Okur, **Bilgisayar**, s. 52; Üstün/ Günel, s. 63; Uyaroglu, s. 317; Kaplan, **Koruma Borcu**, s. 7; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 76; Koç, **Fesih**, s. 23.

⁵²⁷ Şen, **Değişiklik**, s. 55; Tolu Yılmaz, s. 724; Doğan, s. 190; Adınır, s. 10; Güzel/ Ugan Çatalkaya, s. 45; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 136; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 56; Balkır, s. 75; Uşan, **İnceleme**, s. 396; Koç, **Fesih**, s. 24; Savaş, **Gözetim**, s. 119; Süzek/ Başterzi, s. 88; Keser,

hakkı, Anayasa, kanun ve yönetmelikler, toplu iş sözleşmesi ve bireysel iş sözleşmesi ve iş sözleşmesinin eki niteliğindeki belgelerle sınırlandırıldığından işveren bu hükümlere aykırı emir ve talimatlar veremez; aksi durumda, işçinin bu talimatlara uyma zorunluluğu yoktur⁵²⁸.

İşverenin yönetim hakkına sınır çizen bir diğer husus ise dürüstlük kuralıdır⁵²⁹ (TMK m. 2). Her hak gibi yönetim hakkı da dürüstlük kuralına uygun olarak kullanılmalıdır. Nitekim işçinin itaat borcu, dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüyle sınırlıdır (TBK m. 399).

İşveren, iş ilişkisi içinde işçiyi korumakla yükümlü olduğuna göre, işverenin koruma ve gözetme borcu da yönetim hakkının sınırını oluşturur⁵³⁰. Bu bakımdan işveren, işçinin sağlığını ve kişiliğini tehlikeye düşürecek emir ve talimatlar veremez.

Kullanım, s. 449; Özveri, s. 3256; Okur, **Bilgisayar**, s. 52; Okur, **Gözetleme**, s. 35; Yaşar, s. 343; Tosun, s. 125; Sevimli, **Müdahale**, s. 97; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 77; Yıldız, **Orantılılık**, s. 686; Ugan Çatalıkaya, **Ulaşılabilir Olmama**, s. 734; Ermumcu, s. 121; Çankaya, s. 205; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 23; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1174; “İşverenin talimat verme hakkının, yasa, toplu iş sözleşmesi ve bireysel iş sözleşmesi ile daraltılıp genişletilmesi mümkündür. Bir başka açıdan ifade edilecek olursa, işverenin talimat verme hakkı, kanun, toplu iş sözleşmesi ile bireysel iş sözleşmesi hükümleri ile sınırlıdır. Bu itibarla, işveren, ceza ve kamu hukuku hükümlerine aykırı talimatlar veremeyeceğinden, işçi bu nevi talimatlara uymak zorunda değildir. Bunun dışında işveren, işçinin kişilik haklarını ihlal eden talimatlar veremez. Keza, Medeni Kanunu’nun 2’nci maddesinde düzenlenen hakkın kötüye kullanılması yasağı gereği, işveren dürüstlük kuralına aykırı talimatlar da veremez. Şu halde işveren, diğer işçilerin lehine fakat bir veya birkaç işçinin aleyhine sonuç doğuracak eşitsizlik yaratacak talimatlar veremeyeceği gibi işçiye eza ve cefa vermek amacıyla da talimatlar veremez. Buna göre, işveren talimat verirken eşit işlem borcuna riayet etmekle de yükümlüdür.” (Y9HD., 20.01.2020, E. 2019/6407, K. 2020/678, (karararama)); Y9HD., 25.11.2019, E. 2019/3669, K. 2019/20770, (karararama); Y9HD., 21.10.2019, E. 2019/2687, K. 2019/18483, (karararama); Y7HD., 01.07.2014, E. 2014/9128, K. 2014/14954, (karararama).

⁵²⁸ ODAMAN Serkan, “Fransız Hukukunda ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep-Haklı Sebep Ayrımı”, Çimento İşveren Dergisi, C. 17, S. 3, 2003, (Odaman, Ayrım), s. 28; Narmanlıoğlu, s. 256; Adınır, s. 10; Balkır, s. 75; Güzel/ Ugan Çatalıkaya, s. 45; Doğan, s. 190; Ugan Çatalıkaya, **Ölçülülük**, s. 137; Şen, **Değişiklik**, s. 55; Tolu Yılmaz, s. 724; Bayram, **Mobbing**, s. 562; Uşan, **İnceleme**, s. 396; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 274; Akyiğit, **Şerh**, s. 53; Okur, **Bilgisayar**, s. 52; Sevimli, **Müdahale**, s. 97; Bayram, **Sanal Kaytarma**, s. 170; Çankaya, s. 205; Boydak, s. 329; Ermumcu, s. 121; Ugan Çatalıkaya, **Ulaşılabilir Olmama**, s. 734; Yıldız, **Orantılılık**, s. 686; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 77; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 23; Yaşar, s. 343; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 56; Ertürk, **Haklar**, s. 94; Keser, **Kullanım**, s. 449; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1174; Süzek/ Başterzi, s. 91; Demir, **Mobbing**, s. 144; Koç, **Fesih**, s. 24.

⁵²⁹ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 23; Güzel/ Ugan Çatalıkaya, s. 45; Doğan, s. 219; Koç, **Fesih**, s. 24; Yıldız, **Orantılılık**, s. 686; Balkır, s. 74; Göktas, s. 45; Sevimli, **Müdahale**, s. 98; Ugan Çatalıkaya, **Ölçülülük**, s. 138; Şen, **Değişiklik**, s. 58; Ermumcu, s. 121; Tosun, s. 140; Bayram, **Mobbing**, s. 563; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1175; Ugan Çatalıkaya, **Ulaşılabilir Olmama**, s. 734; Narmanlıoğlu, s. 256; Süzek/ Başterzi, s. 90; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 77; Ertürk, **Haklar**, s. 94; Keser, **Kullanım**, s. 449; Savaş, **Gözetim**, s. 119; Boydak, s. 329; Okur, **Gözetleme**, s. 108; Çankaya, s. 206; Yaşar, s. 343; Demir, **Mobbing**, s. 143; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 56.

⁵³⁰ Kaplan, **Koruma Borcu**, s. 3; Şen, **Değişiklik**, s. 57; Erkanlı, s. 43; Doğan, s. 191; Keser, **Kullanım**, s. 449; Çankaya, s. 207; Savaş, **Gözetim**, s. 119; Sevimli, **Müdahale**, s. 98; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1183; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 56; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 23; Süzek/ Başterzi, s. 90; Tosun, s. 125; Balkır, s. 74; Ermumcu, s. 121; Ertürk, **Haklar**, s. 94; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 77; Bayram, **Mobbing**, s. 562; Narmanlıoğlu, s. 256; Özveri, s. 3256; Bayram, **Kişilik**, s. 95; Göktas, s. 14.

Yönetim hakkı, işçinin işyerinde özel alanı olmayacağı sonucunun doğmasına yol açacak şekilde de kullanılamaz⁵³¹. Benzer şekilde, işverenin eşit davranma borcu da yönetim hakkına sınır çizen bir diğer husustur (İşK. m. 5).

Diğer taraftan, yönetim hakkı, kendi amacıyla da sınırlıdır⁵³². İşverene işin yürütümünün ve işyerinin düzeninin sağlanması amacıyla tanınan yönetim hakkı, bu amacı aşacak şekilde kullanılamaz. İşveren, işçiye işyeri dışındaki davranışları veya özel hayatı konusunda emir ve talimat veremez. İşçinin işverene zarar vermekten kaçınma, rekabet etmeme, sır saklama yükümlülüğü gibi yükümlülükleri iş sözleşmesinin etkisini işyeri dışına, işçinin özel hayatına taşısa da yönetim hakkını işyeri dışına taşıyamaz. Çalışma saatleri dışında işçinin ulaşılama (ulaşılabilir olmama) hakkı söz konusudur⁵³³.

İşverenin sınırları dahilinde kullanmadığı yönetim hakkı kapsamında verilen emir ve talimatlara, işçi uymakla yükümlü değildir. Hukuka aykırı şekilde kullanılan yönetim hakkı, işçiye itaat borcu yüklemes⁵³⁴. Aksine, bu durum işçi için haklı fesih nedeni oluşturur (İşK. m. 24/II-e, f). Ayrıca işin düzenlenmesine ilişkin hükümlere aykırılık halinde işverene idari para cezası yaptırımını uygulanır (İşK. m. 104).

İşverenin yönetim hakkından kaynaklanan işçinin işyerindeki davranışlarına yönelik bazı uygulamalar, işçinin özel hayatına doğrudan müdahale teşkil edebilir. İşyerine giriş çıkışta parmak izi, yüz tanıma veya göz taraması uygulaması, üst araması yapılması, işyerinde arama yapılması, işçilerin veya iletişimlerinin izlenmesi, sosyal medya hesaplarının takip edilmesi, kıyafet ve görünüme ilişkin kurallar getirilmesi, tütün ürünü ve alkol tüketiminin sınırlandırılması, işyerindeki gönül ilişkilerinin yasaklanması gibi uygulamalar, yönetim hakkı kapsamında işçinin özel hayatına müdahale oluşturan uygulamalardandır.

⁵³¹ “...ayrıca işverenin yönetim hakkı kavramı altında tanımlanan, çalışanın işyerinde özel alanı ve yaşamının olmayacağı sonucunun doğmasına yol açacak yaklaşımın da temel insan hak ve özgürlüklerinin çalışma yaşamında da korunması gerektiği, işverenin denetim ve gözetim hakkının işyeri ortamında dahi kişisel özgürlüklere saygı bağlamında sınırlandırılması gerektiği...” (YHGK., 24.01.2018, E. 2017/3017, K. 2018/99, (legalbank)).

⁵³² Balkır, s. 75; Bayram, **Kişilik**, s. 95; Narmanlıoğlu, s. 256; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 138; Savaş, **Gözetim**, s. 119; Ertürk, **Haklar**, s. 94; Adınır, s. 105; Güzel/ Ugan Çatalkaya, s. 45; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1179; Ünlü, **Cep Telefonu**, s. 214; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 77; Göktas, s. 19; Şen, **Değişiklik**, s. 57; Süzek/ Başterzi, s. 89; Sevimli, **Müdahale**, s. 99; Çankaya, s. 206; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 56; Yaşar, s. 343; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 521.

⁵³³ Çankaya, s. 230; Ugan Çatalkaya, **Ulaşılabilir Olmama**, s. 733.

⁵³⁴ Şen, **Değişiklik**, s. 55; Ertürk, **Haklar**, s. 94; Süzek/ Başterzi, s. 91; Yaşar, s. 344; Tolu Yılmaz, s. 725; Demir, **Mobbing**, s. 144; Adınır, s. 23; Narmanlıoğlu, s. 257; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 78; Balkır, s. 75; Odaman, **Ayrım**, s. 28.

a. İşyerine Giriş-Çıkışta Parmak İzi, Yüz Tanıma veya Göz Taraması Uygulaması

İşçilerin mesai saatlerinin bilinebilmesi için işyeri giriş-çıkışlarında parmak izi okutma, yüz veya göz taraması yapma uygulamalarına başvurulabilmektedir. Ancak işçinin parmak izi, retinası, avuç içi, yüzü, el şekli, irisi onun biyometrik verileridir⁵³⁵ ve biyometrik veriler özel nitelikli veri olarak korunur (KVKK m. 6/1). Özel hayat kapsamında yer alan kişisel veri değerine, işyeri giriş çıkışlarındaki bu uygulamalarla müdahale edilmiş olur. Özel hayata yönelik bu müdahalenin özel hayata saygı hakkını ihlal etmemesi için hukuka uygun olması gerekir. Hukuka uygunluk kontrolü için dört aşamalı hukuka uygunluk testine tabi tutulur.

Hukuka uygunluk testinin ilk aşaması, hukuki dayanağın olmasıdır⁵³⁶. İşverenin işyeri giriş-çıkışlarında parmak izi, yüz veya göz okutma uygulaması öngörmesi, onun yasadan doğan (TBK m. 399) yönetim hakkı kapsamında verebileceği talimatlardandır. Bu uygulama hakkında işçinin bilgilendirilmesi, yasal dayanağın ulaşılabilirlik ve öngörülebilirlik niteliklerini karşılar. Dolayısıyla ilk aşama geçilmiş olur.

İkinci aşama, meşru amacın varlığıdır. İşverenin işçilerin mesai saatini bilmesinde veya işyeri güvenliğinin sağlanmasında hukuken menfaati söz konusudur⁵³⁷. Mesai saatlerine riayet edilip edilmediğinin bilinmesi iş disiplini açısından gereklidir. Nitekim işçinin devamsızlığı işveren bakımından haklı fesih nedeni teşkil edebilir (İşK. m. 25/II-g). Ayrıca çalışma saatlerinin bilinmesinde işçinin de yararı vardır. Fazla çalışma yapan işçi, ücretini bu çalışmasına göre zamlı alacağı için (İşK. m. 41) fazla çalıştığı sürenin bilinmesi, işçinin menfaati açısından da

⁵³⁵ Kılınç, s. 97; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 24; Çankaya, s. 209; Boydak, s. 322; Okur, **Gözetleme**, s. 113; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 56; Gürsel, s. 821; Özer Deniz/ Özer, s. 94; Belge, s. 1036.

⁵³⁶ Danıştay 12. Dairesi, 15.5.2006, E.2005/6811, K.2006/1959, (Manav, **Kişisel Veri**, s. 122); Üstün/ Günel, s. 65; Boydak, s. 333; "...anılan mevzuatta mesai takibi veya çalışanın denetimi amacıyla özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesine, bu bağlamda biyometrik veri bazlı takip sistemlerinin kullanılmasına dair temel esasları ve ilkeleri belirleyen bir düzenlemenin olmadığı açıktır. Açıklamalar çerçevesinde başvurunun özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesine dair rızasının olmadığı, çalışanın mesaiye uyumunun kontrolünde biyometrik verilerin işlenmesinin ve kullanılmasının anılan kanunlar ile ayrıca ve açıkça öngörülmediği hususları dikkate alındığında başvuruya konu müdahalenin kanunilik şartını sağlamadığı sonucuna varılmıştır." (AYM, Ramazan Şahin, 10.03.2022, 2018/11988, p. 57, (kararlarbilgibankası)).

⁵³⁷ Boydak, s. 322; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 473; Özer Deniz/ Özer, s. 101; Üstün/ Günel, s. 65; Manav, **Kişisel Veri**, s. 121; Okur, **Gözetleme**, s. 111; Belge, s. 1036; Çankaya, s. 209; Boydak, s. 333; Gürsel, s. 821.

gereklidir. Bu durumda üstün nitelikte özel yarar (TMK m. 24/2) nedeniyle hukuka uygunluk sebebi gerçekleşmiş olur.

Özel hayata müdahale açısından üçüncü aşama, müdahale ile amaç arasında orantılılığın ve ölçülülüğün bulunmasıdır. İşe giriş-çıkışlarda parmak izi, yüz veya göz taraması uygulamasının meşru amacı, işçinin çalışma saatlerinin tespit edilmesi veya üstün güvenlik önlemleri almaktır⁵³⁸. Ancak kart basmak gibi bir yöntem bu amacı gerçekleştirmede yeterli ve uygulanması mümkün ise veya üstün güvenlik önlemleri almayı gerektiren bir durumun varlığı ispat edilememişse, özel hayata daha az müdahale gerektiren bu yöntemin uygulanması gerekir. Bu durumda işçinin parmak izinin, yüz ve göz verilerinin alınması ölçsüz ve orantısız bir müdahale oluşturur⁵³⁹.

⁵³⁸ “...el izi alma işleminin işçi bakımından kişisel verilerin başkasının eline geçmesi kaygısına sebep olmasına ve bu durumun çalışma şartlarında esaslı değişiklik niteliğinde olduğunun kabulünün gerekmesi karşısında feshin haklı sebebe dayanmadığının anlaşılmasına, ancak işverenin işyeri güvenliğini sağlamak amacı ile bu değişikliğe gittiği ve geçerli olduğu, dolayısıyla davacının bu eylemi sebebiyle yapılan feshin haklı değil fakat geçerli sebebe dayanmasına göre, sonucu bakımından doğru olan kararın bu gerekçe ile onanmasına...” (Y22HD., 22.01.2015, E. 2014/36272, K. 2015/924, (karararama)).

⁵³⁹ “Mesai kontrol sisteminin şekli ve içeriği dikkate alındığında, sözü edilen uygulama ile kurumca amaçlanan kamu yararı arasında orantılılık bulunmadığından bu uygulama, anayasal ilke olan ölçülülük ilkesine aykırılık teşkil etmektedir. Anayasanın 13. maddesinde, temel hak ve hürriyetlerin ancak kanunla sınırlanabileceği, değişik 20/3 maddesinde de, kişisel verilerin ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebileceğinin belirtildiği, ancak konuyla ilgili bu aşamada yasal bir düzenlemenin yapılmadığı anlaşılmaktadır. Olayda, personelden kişisel veri alınması kapsamında olan "parmak izi tarama sistemi" ile mesai takibi uygulamasının, kamusal alanda da olsa "özel hayatın gizliliği" ilkesi kapsamında bulunduğu anlaşılmaması karşısında; uygulamanın sınırlarını usul ve esaslarını gösteren bir yasal dayanağının bulunmaması, toplanan verilerin ileride başka bir şekilde kullanılamayacağına dair bir güvencenin mevcut olmaması gözönüne alındığında, yukarıda belirtilen temel haklar ve Anayasal ilkelerle bağdaşmayan dava konusu işlemde hukuka uyarlık, davanın reddi yolunda verilen İdare Mahkemesi kararında hukuki isabet bulunmadığı anlaşılmıştır.” (D5D., 10.12.2013, E. 2013/5342, K. 2013/9525, Danıştay Karar Arama (danıştaykarararama), <https://karararama.danistay.gov.tr/>); “...personelin yüz tanıma sistemi ile mesai kontrolünün yapılması uygulamasının, temel hak ve hürriyetler içerisinde sayılan özel hayatın gizliliği ilkesi kapsamında kişisel bilgi veya kişisel verilerin alınması kavramları içinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Olayda, personelden kişisel veri alınması kapsamında olan "yüz tanıma sistemi" ile mesai takibi uygulamasının, kamusal alanda da olsa "özel hayatın gizliliği" ilkesi kapsamında bulunduğu açık olup, dava konusu işlem tarihi itibarıyla uygulamanın sınırlarını usul ve esaslarını gösteren bir yasal dayanağın bulunmaması, toplanan verilerin ileride başka bir şekilde kullanılamayacağına dair bir güvencenin mevcut olmaması gözönüne alındığında, yukarıda belirtilen temel haklar ve Anayasal ilkelerle bağdaşmayan dava konusu işlemde ve davanın reddi yolundaki mahkeme kararında hukuka uygunluk bulunmamaktadır...” (D11D., 13.06.2017, E. 2017/816, K. 2017/4906); “...gerek Anayasa’da gerekse ülkemizin tarafı olduğu ve yine Anayasa’nın 90. maddesi uyarınca kanun hükmünde olan uluslararası sözleşmelerde, kişilerin özel hayatı ile aile hayatının ve kişisel verilerinin gizliliğine saygı gösterilmesi gerektiği ve bu gizliliğe müdahale edilemeyeceği açıkça hüküm altına alınmış olup, bu gizliliğe müdahalenin milli güvenlik, kamu düzeni gibi zorunluluk arz eden durumlara münhasır olarak ve yasayla öngörülmek şartıyla mümkün olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda, personelin fotoğrafını çekip öncesinde sistemde kayıtlı fotoğrafı ile eşleştirme yaparak ilgililerden kişisel veri alınması niteliği taşıyan "yüz tanıma sisteminin", "özel hayatın gizliliği" ilkesi kapsamında bulunması karşısında, "uygulamanın sınırlarını, usul ve esaslarını" gösteren bir yasal dayanağının bulunmaması, toplanan verilerin ileride başka bir şekilde kullanılamayacağına dair bir güvencenin mevcut olmaması göz önüne alındığında, yukarıda belirtilen temel haklar ve Anayasal ilkeler ile

Zira aynı amaca ulaştıracak daha orantılı ve ölçülü yöntemler vardır. Bu durumda işçinin işyerine giriş-çıkışlarda parmak izi basmasının, yüz veya gözünü okutmasının istenmesi orantılılık aşamasını geçemediği için hukuka aykırılık teşkil eder⁵⁴⁰. Hukuka uygunluk testini geçemeyen bu uygulama, işçinin özel hayata saygı hakkının ihlaline sebebiyet verir.

b. İşyerine Giriş-Çıkışta Üst Araması Yapılması

İşyerinde güvenliği sağlamak için işçilere işyerine giriş ve çıkışlarda üst araması yapılması uygulamada sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. İşyerine güvenliği tehlikeye düşürecek eşyaların girmesini engellemek için işyerine girişte, işyerinden ürün çalınmasını engellemek için işyerinden çıkışta arama yapılması söz konusudur⁵⁴¹.

Bu aramalar, özellikle elle yapıldığı takdirde işçinin özel hayatı kapsamında yer alan vücut bütünlüğü ve dokunulmazlığı değerine doğrudan bir müdahale teşkil eder. Bu müdahalenin işçinin özel hayata saygı hakkını ihlal etmemesi için, dört aşamalı hukuka uygunluk testini geçmesi gerekir.

Hukuka uygunluk testinin ilk aşaması, işçinin özel hayatına müdahalenin bir dayanağının olmasıdır. Bu dayanak, işverenin TBK m. 399'da düzenlenen yönetim hakkı kapsamında çıkardığı işe giriş ve çıkışlarda üst araması yapılacağına yönelik işyeri yönetmeliği hükmü veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki işverenin talimatı olabilir. Ancak burada önem arz eden husus, söz konusu talimatın ulaşılabilirlik ve öngörülebilirlik kriterlerini karşılamasıdır. İşverenin üst aramasına ilişkin talimatından işçi mutlaka haberdar edilmeli, bu aramanın nedenleri ve sonuçları hakkında ve arama

uluslararası sözleşme kuralları ile bağdaşmayan dava konusu işlemde hukuka uygunluk bulunmadığı sonucuna varılmıştır.” (DİDDK., 28.02.2018, E. 2015/2958, K. 2018/682); “...işe giriş çıkışlarda personelin parmak izinin taranması suretiyle kişilerin kimlik doğrulamasının yapılması hususunda adı geçen veri sorumlusunun özel nitelikli kişisel veri niteliğindeki biyometrik veri işleme faaliyetinde bulunduğu, ...işe giriş ve çıkış kontrollerinin biyometrik verileri işlemenin haricinde alternatif yollar ile sağlanabildiği, dolayısı ile üstün güvenlik önlemleri alınmasını gerektirecek bir durumun da olmadığı görüldüğü, bu kapsamda veri sorumlusu bünyesinde mesai kontrolü amaçlı giriş ve çıkışlar için parmak izi okutma sisteminin kurulmasının Kanunun “Genel İlkeler” başlıklı 4 üncü maddesinin (ç) bendindeki ölçülülük ilkesine aykırı olduğu kanaatine varıldığı ve veri sorumlusunun söz konusu uygulamasının Kanunun 12 nci maddesinin (1) numaralı fıkrasının (a) bendine aykırılık teşkil ettiği...” (Kişisel Verileri Koruma Kurulu, 01.12.2020, Karar S. 2020/915, Kişisel Verileri Koruma Kurumu (kvkk.gov), <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6872/2020-915>).

⁵⁴⁰ Özer Deniz/ Özer, s. 105; Gürsel, s. 822; Manav, **Kişisel Veri**, s. 122; Özer Deniz, s. 361; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 473; Boydak, s. 333; Üstün/ Günel, s. 65; Kılınç, s. 100; Belge, s. 1036.

⁵⁴¹ Doğan, s. 220; Tosun, s. 286; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 485; Kılınç, s. 112; Göktaş, s. 25; Aydın, s. 32; Ertürk, **Haklar**, s. 125; Bayram, **Kişilik**, s. 293; Adınır, s. 99; Sevimli, **Müdahale**, s. 250; Üstün/ Günel, s. 63; Çetin, s. 180; Koç, **Fesih**, s. 179.

yapmaya yetkili kişiler hususunda bilgilendirilmelidir⁵⁴². İşçinin haberdar olduğu, neden ve sonuçları hakkında bilgilendirildiği bir talimatın olması halinde ilk aşama tamamlanmış olur.

İkinci aşama, meşru amacın varlığıdır. Meşru amaç için, işverenin üst araması uygulamasını yapmakta üstün yararının olması, işin niteliği veya işyeri düzeninin ve güvenliğinin bu aramayı zorunlu kılması gerekir. İş sözleşmesi taraflar arasında güvene dayalı bir ilişki tesis ettiğinden, işverenin işyerindeki herhangi kayıp veya çalıntı olaylarını engellemekte ve böylece tüm işçilerin zan altında kalması riskini ortadan kaldırmakta menfaati olduğu kabul edilebilir⁵⁴³. Örneğin, meyve-sebze deposunda ya da mutfakta çalışan işçilere, hırsızlık tehlikesini bertaraf etmek için üst araması yapılmasında meşru amaç söz konusudur⁵⁴⁴ (İşK. m. 25/II-e). Yine, inşaat işçisinin işverene ait eşyaları izinsiz dışarı çıkarmasının engellenmesi için üst araması

⁵⁴² Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 487; Koç, **Fesih**, s. 178; Manav, **Kişisel Veri**, s. 125; Bayram, **Kişilik**, s. 294; Göktaş, s. 25; Sevimli, **Müdahale**, s. 252; Özer Deniz, s. 361; “...feshe konu edilen olay günü işçilerin işyerinden çıkarken üst ve eşya aramalarının yapıldığı, davacı ile aramayı yapan çalışan arasında arama konusu nedeniyle tartışma yaşandığı, tartışma sırasında davacının “senin aramaya yetkin yok, beni arayamazsın” dediği, çalışanın da “arayacağım ulan, bu yetkiyi bana Aydoğan bey verdi, sen kimsin” şeklinde karşılık verdiği ve davacının üzerine yürüdüğü, araya diğer işçilerin girdiği, ardından işyeri yöneticilerinin davacının savunmasını aldıkları anlaşılmaktadır. Somut olayda, davacının haklı fesih gerektirecek bir eylemi söz konusu değildir. İşveren feshin haklı nedene dayandığını kanıtlayamamış olup, yapılan fesih haksızdır. Davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü gerekirken, yanlıgılı değerlendirme sonucu yazılı şekilde reddi hatalıdır.” (Y9HD., 10.12.2015, E. 2014/23701, K. 2015/35120, (karararama)).

⁵⁴³ KILIÇOĞLU Mustafa/ ŞENOC AK Kemal, “İşyerinde Sigara İçme Yasağı”, SİHD, C. 1, S. 13, 2009, s. 197; Doğan, s. 220; Sevimli, **Müdahale**, s. 253; Adınır, s. 99; Koç, **Fesih**, s. 179; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 487; Çetin, s. 181; Koyuncu, s. 92; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 289; Göktaş, s. 26; Kılınç, s. 112; Tosun, s. 287; Bayram, **Kişilik**, s. 293; Manav, **Kişisel Veri**, s. 124; Üstün/ Günel, s. 64; Aydınli, s. 32.

⁵⁴⁴ “...davacının çalıştığı bölümün ise meyve ve sebze depoları olduğu, dosya içerisinde bulunan ve davalı işverence düzenlenen 08.08.2012 tarihli tutanakta; bölge meyve sebze personeli ...'nun iş çıkışı yapılan üst aramasında çantasında 8 adet ekmek, 2 adet plastik bardakta toz şeker, 2 avuç kabuklu fındık, 15 adet kağıt havlu bulunduğu, güvenlik personelinin diğer personelin üst araması sırasında fındıkları bir şekilde imha ettiğini tespit ettiği konuyla ilgili olarak davacının savunmasının istenildiği, ...davalı tarafça iş akdinin bu olay nedeniyle 14.08.2012 tarihinde, davacının doğruluk, bağlılık ve güven ilkelerine aykırı davranışı sebebi ile 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/II-(e), (f) ve (h) bentleri uyarınca feshedildiği anlaşılmaktadır. ...şeker hastası olan bir kişinin çantasında 8 adet ekmek ile 2 bardak toz şeker taşıması da hayatın olağan akışına aykırıdır. Bu nedenlerle, davacı işçinin işyerinden izinsiz olarak evine 8 adet ekmek ile 2 bardak toz şeker götürmeye çalışması şeklinde gelişen davranışı, doğruluk ve bağlılık kurallarına aykırı olup davacının kıdem ve ihbar tazminatı talebinin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (Y7HD., 21.10.2015, E. 2015/9013, K. 2015/19992, (karararama)); “Dosya kapsamından; mağaza çalışanlarının mağazadan ürün alıp almadığına ilişkin üst araması yapılması ve ürün alındığında fişlerinin kontrol edilmesi görevinin davacıya ait olduğu... Davacının olay tarihinde denetim ve kontrol görevini ihmal ettiği ve davalının diğer bir çalışanın market olan davalı mağazadan mal çıkarmasına göz yummak suretiyle doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışı ile işverenin güvenini kötüye kullandığı sabit olup davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalıdır.” (Y7HD., 03.10.2013, E. 2013/9218, K. 2013/16161, (karararama)).

yapılması meşru amaca dayanır⁵⁴⁵. İş güvenliğinin sağlanması amacıyla, işyerine sokulması yasak olan maddelerin sokulmasını engellemek için de üst araması yapılabilir⁵⁴⁶. Burada hem güvenlik (AİHS m. 8/2, AY m. 20/2) hem de işverenin üstün nitelikte özel yararı (TMK m. 24/2), hukuka uygunluk nedeni teşkil eder. Örneğin, çok tehlikeli sınıfta yer alan ve kimyasal maddeler ile katı metal tozlarının bulunduğu işyerine unutulmuş çakmak sokulmasını önlemek için işçilere üst araması yapılması meşru nedene dayanır⁵⁴⁷.

Meşru amacı bulunan özel hayata müdahale açısından üçüncü aşama, müdahale ile amaç arasında orantılılığın bulunması, müdahalenin meşru amaca ulaşmak noktasında elverişli ve ölçülü olmasıdır. Bu aşamada, üst araması ile üst araması yapmayı haklı kılan meşru amaç arasındaki denge incelenir. İşçinin özel hayatına ve vücut dokunulmazlığına en az zarar verecek aracın seçilmesi şarttır⁵⁴⁸. Örneğin, üst aramasının nedeni, manyetik alan bulunan işyerine metal eşya sokulmasını önlemek ve böylece iş güvenliğini sağlamak ise, metal eşyanın tespiti için elle arama ölçüsüz ve elverişsiz bir tedbir olur. Bu örnek bakımından aramanın dedektörlerle veya x-ray

⁵⁴⁵ “...davacı da almaması gerektiğini bile bile, çıkış izni olmayan, tutulan listeye göre, işverene ait çekiç, keser, levye demiri, matkap ağız, ara kablo, alüminyum merdiven, scooter, paratoner şiş gibi malzemeler ile yıkılan binalardan çıkarılan muhtelif eşyayı artık tahtaların altına gizlemek suretiyle çıkarırken, nizamiye de yapılan aramada yakalandığı, bunun üzerine davalı işveren tarafından iş akdinin feshedildiği anlaşılmaktadır. İşçinin hırsızlık yapması doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranış olup iş akdinin haklı fesih sebeplerindendir. Hal böyle olunca, davacının iş akdinin davalı işveren tarafından haklı nedenle feshedilmesi nedeniyle kıdem ve ihbar tazminat taleplerinin reddi gerektiği gözetilmeden olaya uymayan gerekçe ile bu alacak taleplerinin kabulüne karar verilmiş olması isabetsiz olup bozma nedenidir.” (Y7HD., 11.02.2014, E. 2013/21909, K. 2014/3624, (karararama)).

⁵⁴⁶ Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 487; Çetin, s. 181; Bayram, **Kişilik**, s. 293; Aydın, s. 32; Adınır, s. 99, Koyuncu, s. 92; Manav, **Kişisel Veri**, s. 124.

⁵⁴⁷ “Somut olayda, davacı, operatör olarak yaklaşık 2 yıl 4 ay süreyle davalı işyerinde çalışmıştır. İş sözleşmesi, çok tehlikeli işyeri sınıfında yer alan ve kimyasal maddelerle katı metal tozlarının bulunduğu işyerine çakmak sokmak ve devamsızlık yapmak nedenleriyle 4857 sayılı Yasanın 25/2 maddesi uyarınca feshedildiği bildirilmiştir. Davacıdan alınan savunmada, 15 gün önce gece vardiyasında kullandığı ceketin cebinde çakmak çıktığını, sigarayı bırakma aşamasında olduğunu, sigara ve cep telefonunu kapıda bıraktığını, o gün de bu ceket giydiğini, aramada çakmağın bulunduğunu ifade etmiştir. İşverence davacıya genel yangın eğitimi, işyeri hakkında bilgi, cep telefonu kullanılmasının yasak olduğu ve statik elektrik yönünden tüm eğitimler verilmiştir. Tanıklar beyanlarında çakmak, sigara cep telefonunu girişte güvenliğe teslim ettiklerini işverence sigara konusunda sözlü uyarılar yapıldığını ifade etmişlerdir. Davacının üzerine atılı eylemler nedeniyle iş sözleşmesinin feshine kendi ihmali davranışları ile neden olduğu, işyerinin faaliyet alanı gözetildiğinde iş güvenliği kurallarına aykırı davranışların bir zarar doğmasına gerek olmaksızın haklı fesih nedeni oluşturduğu, haklı fesih nedeninin bulunduğu bir fesihte sendikal nedenden bahsetmek olanaksız olup bu nedenle davalı temyizi yerindedir. Davacının iş sözleşmesi, fesih tarihi itibarıyla haklı nedenlerle feshedildiğinden davanın reddine karar verilmesi gerekirken kabulü yönünde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (Y7HD., 23.03.2016, E. 2016/2344, K. 2016/6960, (karararama)).

⁵⁴⁸ Tosun, s. 286; Adınır, s. 100; Aydın, s. 32; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 487; Doğan, s. 220; Manav, **Kişisel Veri**, s. 125; Sevimli, **Müdahale**, s. 254; Çankaya, s. 211; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 289; Göktaş, s. 25; Bayram, **Kişilik**, s. 296; Kılınç, s. 112; Çetin, s. 181.

cihazıyla yapılması, amaca ulaşma noktasında hem daha ölçülü hem de daha elverişlidir. Ancak hırsızlığın önlenmesi amacıyla bir kuyumcуда yapılacak aramada, x-ray cihazı veya dedektör altını tespit etme konusunda elverişli bir araç olmadığı için elle arama yapılması gerekebilir. Aramanın elle yapılması gereken durumlarda da ölçülülük ilkesinin gözetilmesi gerekir. Her şeyden önce, üst aramasının onur kırıcı ve aşağılayıcı biçimde yapılması yasaktır⁵⁴⁹. Üst aramasının işçinin cinsiyetinde bulunan görevliler tarafından yapılması hem mevzuat hükmüdür (Adli ve Önleme Aramaları Yönetmeliği⁵⁵⁰ m. 28) hem de ölçülülük ilkesinin bir gereğidir. Yine, aramayla ulaşmak istenen amaca üst araması yerine çanta veya eşyaların aranmasıyla ulaşılabiliriyorsa, işçinin fiziksel bütünlüğünü ihlal eder tarzda vücut araması değil; eşya araması tercih edilmelidir. Ayrıca üst araması uygulamasının, ölçülülük ilkesi kapsamında sadece amaçla bağlantılı işçilere uygulanması gerekir. Örneğin, iş güvenliği amacıyla yakıcı madde sokulmaması için getirilen üst araması sadece o alanda çalışacak işçilere uygulanmalı, o alanda çalışmayan insan kaynakları ya da muhasebe personeline uygulanmamalıdır.

Bu üç aşamanın yanı sıra, iş hukuku bakımından dördüncü aşama eşit davranma borcuna uygunluğun değerlendirilmesidir. Arama yapılırken eşit davranma ilkesine uygun davranılmalıdır. Aynı konumda bulunan işçilerin bazısına üst araması yapıp bazısına yapılmaması, eşit davranma borcuna aykırılık oluşturur⁵⁵¹. Ancak eşitlik ilkesi, aynı durumda bulunanlara aynı, farklı durumda bulunanlara farklı davranmayı gerektirdiğinden, makine başında çalışan işçiye iş güvenliği nedeniyle arama yapılırken muhasebe departmanında iş gören işçiye arama yapılmaması, eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmez.

Hukuka uygunluk testini geçen üst araması, işçinin özel hayata saygı hakkını ihlal etmez ancak bu aşamaların herhangi birinden geçemeyen uygulama hukuka aykırıdır ve özel hayata saygı hakkının ihlaline sebebiyet verir.

⁵⁴⁹ Doğan, s. 220; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 289; Aydın, s. 32; Göktaş, s. 25; Manav, **Kişisel Veri**, s. 125; Tosun, s. 286; Bayram, **Kişilik**, s. 296; Adınır, s. 100; Çankaya, s. 211.

⁵⁵⁰ RG., 01.06.2005, S. 25832,

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=8203&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>.

⁵⁵¹ Tosun, s. 288; Süzek, **Eşit Davranma**, s. 29; Sümer, **Uygulamalar**, s. 178; Doğan, s. 220; Doğan Ceylan, s. 148; Demir, **Mobbing**, s. 142; Göktaş, s. 46; Aydın, s. 32; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 58; Kılıçoğlu/ Şenocak, s. 197; Bayram, **Kişilik**, s. 296.

c. İşyerinde Arama Yapılması

İş görme ediminin gerçekleştiği yer olan işyeri, işverenin tasarrufu ve yönetimi altındadır. Bu alanda güvenliğin veya düzenin sağlanması amacıyla arama yapmak da bu yönetimin getirdiği doğal bir yetkidir. Bununla birlikte, işyerinde bulunup da işçinin kullanımına özgülenen masa, çekmece, dolap gibi alanlar, işçinin özel hayatının bir parçasını oluşturur⁵⁵². İşyeri işverenin yönetimi altındayken bu alanlar işçinin hakimiyetinde bulunur. Bu durum, işverenin işçiye ait bu alanlarda arama yapıp yapamayacağı, yaptığı aramanın işçinin özel hayatına müdahale oluşturup oluşturmayacağı, bu müdahalenin hukuka uygun olup olmadığı noktalarında önem arz eder. İşçinin kullanımına özgülendiği için makul mahremiyet beklentisi (*reasonable expectation of privacy*) oluşturan, bu nedenle özel hayat kapsamında kalan bu tür alanlarda⁵⁵³ yapılan bir aramanın hukuka uygunluğu dört aşamalı hukuka uygunluk testi neticesinde çıkan sonuca göre tespit edilir.

İlk olarak, işyerinde ve işçiye özgülenen yerlerde yapılan aramanın hukuki bir dayanağı olup olmadığı ve arama ihtimalinden işçinin bilgilendirilip bilgilendirilmediği incelenir. İşveren, işçiye bu alanlarda kişisel hiçbir eşya bulundurmaması gerektiği, bu alanların hala işyerinin bir parçası sayıldığı ve bu nedenle işyerinde yapılacak aramaların bu alanları da kapsadığı hususlarında bilgilendirmişse arama, dayanak koşulunu sağlamış olur⁵⁵⁴. Zira bu durumda işçinin bu alanlara yönelik makul bir mahremiyet beklentisinden de bahsedilemez⁵⁵⁵.

⁵⁵² “Davacının istirahatli olduğu bir dönemde masasındaki çekmecelerinin aranması üzerinde de durulmalıdır. Genel olarak işçinin işyerinde kullanımına özgülenen ofis, masa, dolap gibi alanların işveren tarafından aranması, işçinin özel yaşamına yönelik bir müdahale oluşturmaktadır. Söz konusu alanların aranması bir hukuka uygunluk sebebine dayanmalıdır.” (YHGK., 24.01.2018, E. 2017/3017, K. 2018/99, (legalbank)).

⁵⁵³ AİHM, işçinin işyerindeki masa ve dolaplarının aranması olayını “makul mahremiyet beklentisi” kriterine göre değerlendirir. Bu çerçevede inceleme yaptığı bir kararında, başvurunun masası ve dosya dolapları açısından, böyle bir beklenti içinde olduğu kanaatine varmıştır. Karara göre, başvurunun masa ve dolabında çok sayıda kişisel eşyasını bulundurması da bu beklentinin makul olduğunu göstermektedir. Ayrıca işveren-çalışan ilişkilerinin genel yapısı gereği böyle bir beklenti zımnen kabul edilen bir durumdur. Olayın özel koşulları içinde, işverenin çalışanları kişisel evraklarını ve eşyalarını masalarında veya dosya dolaplarında saklamamaya teşvik eden herhangi bir düzenleme veya politika belirttiğine dair bir kanıt bulunmamaktadır. Başvurunun bir kamu otoritesi tarafından istihdam edilmesi ve ofisinin devlet binalarında yer alması, bu sonucu değiştirmez. Özellikle, başvurunun bir savcı değil, Savcılık’ta görevli bir kriminoloji uzmanı olması da bu değerlendirmeyi desteklemektedir. Bu nedenle, başvurunun masası ve dosya dolaplarını kapsayan bir arama, özel hayatına müdahale olarak kabul edilmelidir (AİHM, Peev/Bulgaristan, pp. 38-39).

⁵⁵⁴ Güzel/ Ugan Çatalkaya, s. 63; Çetin, s. 180; Sevimli, **Müdahale**, s. 258; Çankaya, s. 209; Özer Deniz, s. 361; Tosun, s. 292; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 369; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 489; Bayram, **Kişilik**, s. 298.

⁵⁵⁵ “Somut olayda davalı işveren tarafından ibraz edilen Personel Yönetmeliğinin 5 “Çalışanların Sorumluluk ve Yükümlülükleri” başlıklı 5.2. maddesinin “Görev ve Sorumluluklar” alt başlıklı

Hukuki dayanağı olan ve işçinin bilgisi bulunan aramalar bakımından ikinci aşama meşru amacın ve bu kapsamda hukuka uygunluk nedeninin varlığıdır. İşveren işyerinde aramayı keyfi nedenle yapamaz, arama yapmak için mutlaka haklı bir nedeninin olması gerekir⁵⁵⁶. İşyerine giriş-çıkışta yapılan üst aramasını haklı kılan nedenler, işyerindeki aramalar açısından da haklı neden oluşturur. İşyerinde kayıp bir eşyanın bulunması, makul şüphe bulunduğu hallerde haklı fesih nedeni teşkil eden işyerinde alkol kullanımı (İşK. m. 27II-d) fiilinin ortaya çıkarılması, şoför olan işçinin kullandığı işyeri aracının anahtarına ihtiyaç duyulması gibi amaçlarla yapılan aramalarda meşru amacın varlığı söz konusudur. Bu gibi hallerde üstün nitelikte özel yararın (TMK m. 24/2) bulunması, arama açısından hukuka uygunluk nedenidir. Benzer şekilde, işçinin aramaya rıza göstermesi de bir hukuka uygunluk nedeni teşkil eder. İşyerinde gerçekleşen aramanın adli bir vakaya ilişkin olması halinde, işverenin aramayı kendisinin yapmayıp kolluk kuvvetlerine haber vermesi gerekir. Kolluk kuvvetleri olaya dahil olduktan sonraki arama adli arama niteliğindedir ve işverenin bir sorumluluğu yoktur⁵⁵⁷.

Meşru amaca dayandığı anlaşılan arama bakımından incelenmesi gereken üçüncü aşama, ölçülülüktür. Aramanın sadece amacıyla sınırlı bölgede yapılması, arama esnasında ulaşılan ama aramanın amacıyla bağlantılı olmayan eşyaların kurcalanmaması, onur kırıcı ve küçük düşürücü hareketlerden kaçınılması, arama

5.2.1. bölümünde aynen, “Çalışanlara, DFHG tarafından tahsis edilen masa, dolap, etajer ve benzeri demirbaş üstünde/içinde sadece çalışma konuları ile ilgili dokümantasyon, kitap, dergi vb. muhafaza etmeleri; kendilerine ait şahsi eşyalarını hiç şekilde bu ortamda bulundurmamaları esastır. DFHG yönetimi söz konusu dolap, masa ve etajerleri gerekli görmesi hâlinde açtırma ve inceleme hakkına sahiptir” şeklinde düzenleme olduğu görülmüştür. Söz konusu Yönetmeliğin bu hükmü işyeri düzenine ilişkin olup davalı işveren tarafından davacı işçinin masa çekmecelerinin aranmayacağı yönünde “gizliliğe ilişkin makul bir beklenti” oluşturmayacağı açıktır.” (YHGK., 24.01.2018, E. 2017/3017, K. 2018/99, (legalbank)).

⁵⁵⁶ Sevimli, **Müdahale**, s. 258; Ertürk, **Haklar**, s. 126; Tosun, s. 292; Üstün/ Günel, s. 64; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 487; Çetin, s. 181.

⁵⁵⁷ “Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı işçinin davalıya ait işyerinde bir hırsızlık olayının vuku bulduğu bunun üzerine işverenin durumu emniyete intikal ettirdiği, emniyetçe işyerinde incelemeler ve araştırmalar yapıldığı ve bu arada şüpheli gördükleri kişilerin ve davacının da evinde ve bahçesinde araştırma yapıldığı daha sonra hırsızlığı gerçekleştiren kişinin yakalanıp mahkum edildiği, evinde arama yapılması nedeniyle de davacının sözleşmesini feshederek işyerinden ayrıldığı anlaşılmaktadır. Davalı işveren olayı emniyete intikal ettirmekle yetinmiş şüphelendiği kişilerin ismini dahi bildirmiş değildir. Soruşturma emniyetçe Res'en yürütülmüş ve davacının evinde de arama ve inceleme yapılmış ise de bu davranıştan ve kendisine karşı yapılmış olan müessir fiilden sorumlu tutulması olanağı yoktur. Bir başka anlatımla, davalı işverenin davranışı ile hasıl olan sonuç arasında iliyet bağı yoktur. Bu maddi ve hukuki olgular karşısında manevi tazminat ve kıdem tazminatı isteklerinin reddi gerekir.” (Y9HD., 07.04.1999, E. 1999/4361, K. 1999/6860, (legalbank)).

sırasında mutlaka işçinin de bulundurulması gibi hususlar, aramanın amaçla orantılı ve ölçülü olmasını sağlar⁵⁵⁸.

Orantılı ve ölçülü aramanın eşitlik ilkesine de uygun olması gerekir. İşverenin makul bir izahı olmaksızın sadece belli işçilerin çekmecelerini araması, aramayı bir mobbing aracı olarak kullanması⁵⁵⁹, bezdirmek veya yıldırımak amacıyla belli işçilere yönelik arama yapması gibi uygulamalar eşit davranma borcunu (İşK. m. 5) ihlal eder⁵⁶⁰. Ayrıca bu tür keyfi uygulamalar, işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcuna da (TBK m. 417) aykırılık oluşturur.

d. İşçilerin İzlenmesi ve Gözetlenmesi

i. Kamera ile İzleme

Hayatın her alanında yaygın şekilde kullanılan teknolojinin iş alanına bir etkisi de işyerine kamera sistemi kurarak sürekli olarak işyerini izleyebilmek, hatta kayıt altına alarak geçmişe yönelik olarak işyerinde yaşananları inceleyebilmek olmuştur. Kamerayla izleme, işyerinin güvenliği, işçinin veriminin ölçülmesi, işyerinde gerçekleşen herhangi bir olayda sorumluların tespiti gibi çeşitli sebeplere dayanabilir. Ancak bu sistem, işçinin görüntüsü ve sesinin kayıt altına alınmasına neden olur. Bu durum, görüntü ve sesin özel hayatın kapsamında korunan değerler olması sebebiyle özel hayata müdahale niteliği taşır. Özel hayata yönelik bu müdahale, işçinin özel hayata saygı hakkını ihlal etmemesi için hukuka uygun olmalıdır. Ayrıca işçilerin sürekli izlenmeleri, onların üzerinde sürekli gözetlendikleri hususunda bir güvensizlik hissi yaratabilir. Bu durum onların performanslarının ve iş verimlerinin düşmesine

⁵⁵⁸ Sevimli, **Müdahale**, s. 259; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 488; Bayram, **Kişilik**, s. 298; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 336; Üstün/ Günel, s. 64; Göktaş, s. 26; Çankaya, s. 209.

⁵⁵⁹ "...02.09.2010 günü şube müdürünün kendisini arayarak "çalışma masasındaki çekmecelere baktığını, bazı belgeler bulup tutanak tuttuklarını söylediğini, 27.09.2010 tarihinde iş başı yaptığını, şube müdürünün odasına çağırarak istifa dilekçesini yazmasını, imzalamasını söylemiş olduğunu, istifa etmeyeceğini beyan etmesi üzerine elinde kendisi ile ilgili belgeler olduğunu bildirerek istifasını istediğini, söz konusu belgelerin raporlu olduğu dönemde bilgisi ve onayı dışında masası, çekmeceleri karıştırılarak oluşturulan tutanaklar olduğunu öğrendiğini,... Dosyaya ibraz edilen yukarıda ayrıntısı verilen bilgi ve belgeler ile diğer tüm deliller birlikte değerlendirildiğinde; işyerinde uygulanmakta olan Personel Yönetmeliği uyarınca çekmecelerinin aranmaması noktasında davacı işçinin haklı bir beklentisinin söz konusu olmayacağı ancak düşük performansla çalıştığının ispatlanamaması, e-mail içerikleri, davanın açıldığı tarihten yaklaşık iki yıl sonra E.Ü. Tıp Fakültesi öğretim üyelerince tanzim edilen heyet raporu içeriği, davacının yönetmen olmasına rağmen kendisine bu yönde bir muamele yapılmayıp, bağrılıp azarlandığı yönündeki tanık ...'ün anlatımları ve tüm dosya içeriği dikkate alındığında davacı işçinin hedef alınarak uzun bir süreye yayılan ve sistematik hâl alan psikolojik taciz niteliğindeki davranışlara maruz kaldığı sonucuna varılmıştır." (YHGK., 24.01.2018, E. 2017/3017, K. 2018/99, (legalbank)).

⁵⁶⁰ Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 58; Doğan Ceylan, s. 148; Sevimli, **Müdahale**, s. 260; Gürsel, s. 824; Aydın, s. 33; Tosun, s. 293.

sebeep olabilir. Bu gibi olumsuz sonuçların ortaya çıkmaması için, izlemenin hukuka uygun olması ayrı bir önem taşır.

İlk olarak, kamerayla izleme uygulamasının hukuki dayanağı üzerinde durulmalıdır. İşyerinin kamerayla izlenmesi, iş sözleşmesinden iş sözleşmesinin eki niteliğindeki iç yönetmelik hükmünden ya da işverenin Türk Borçlar Kanunu'nun 399. maddesinden doğan talimat verme yetkisinden kaynaklanabilir. Bunlar, ulaşılabilirlik ve öngörülebilirlik niteliklerini taşıdığı için hukuki dayanak teşkil eder. Hukuki dayanak kapsamında, işyerinin kamerayla izlendiğinden işçinin haberdar olması, işyerinin hangi bölümlerinin kamerayla izlendiğini bilmesi şarttır⁵⁶¹. Gizli kamera uygulaması, işçiden habersiz şekilde işçinin kamerayla izlenmesi ve denetlenmesi hukuka aykırıdır⁵⁶².

İşçinin kamerayla izlendiğini bilmesi, müdahaleyi hukuka uygun kılmak için yeterli değildir. Müdahalenin hukuka uygunluğu için ikinci aşama, meşru amaca dayanmasıdır. İşyerinin kamerayla izlenmesinin sebebi, caydırma, tespit, kişi ve mal

⁵⁶¹ Çetin, s. 167; Güzel/ Ugan Çatalakaya, s. 63; Manav, **Kişisel Veri**, s. 128; Aydın, s. 35; Kaplan, **Koruma Borcu**, s. 10; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 468; Özdemir, **İzleme**, s. 244; Kılınç, s. 113; Adınır, s. 128; Ugan Çatalakaya, **Ölçülülük**, s. 310; Sevimli, **Müdahale**, s. 249; Arslan Öncü, s. 267; Üstün/ Günel, s. 65; Erbaş, s. 105; Okur, **Gözetleme**, s. 109; Tosun, s. 298; Özer Deniz, s. 361; Göktaş, s. 35; Dulay Yangın, s. 1721; Gürsel, s. 825; "...hakların korunması başka şekilde sağlanamıyorsa kamera sistemlerinin çalışanların çalışma alanlarını göreceğ şekilde kurulmasının mümkün olduğu ancak bunun bir son çare olarak değerlendirildiği ve bu düzenlemenin içeriğini ayrıntılı olarak ortaya koyan özel bir düzenleyici işlem olması gerektiği... Yine kamera sistemlerinin zorunlu güvenlik amacı ile ve başka bir yolla bu güvenlik amacı sağlanamıyorsa kurulabilmesi mümkün olsa da, yukarıda yer verilen açıklamalar ışığında uygulamanın usul ve esaslarını gösteren kanuni dayanağının bulunması, açık ve anlaşılabilir olması ve ilgililerin bu konudaki hakları ve kamera sistemi ile ilgili olarak bilgilendirilmiş olması gerektiği, toplanan görüntülerle ilgili güvencelerin sağlanması gerektiği..." (D10D., 11.01.2021, E. 2019/10118, K. 2021/43, (danıştaykarararama)).

⁵⁶² Göktaş, s. 35; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 468; Gürsel, s. 825; Üstün/ Günel, s. 65; Kaplan, **Koruma Borcu**, s. 10; Ugan Çatalakaya, **Ölçülülük**, s. 310; Dulay Yangın, s. 1721; Okur, **Gözetleme**, s. 124; Çetin, s. 167; Özdemir, **İzleme**, s. 244; Erbaş, s. 105; Kılınç, s. 113; Tosun, s. 298; Manav, **Kişisel Veri**, s. 128; Arslan Öncü, s. 267; Aydın, s. 35; Adınır, s. 128; Sevimli, **Müdahale**, s. 248; Özer Deniz, s. 361; Güzel/ Ugan Çatalakaya, s. 63; "Ayrıca işyerinde kurulu kamera ya da kameraların aleni olarak işçilerin göreceği yerde olup olmadığı, gizli kamera olup olmadığı da araştırılmadığı. Bu şekilde toplanan tüm delillerin değerlendirilmesi sureti ile davacının iş sözleşmesinin haklı olarak feshedilip edilmediğinin saptanması gerekirken eksik inceleme ve yetersiz gerekçe ile hüküm tesisi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir." (Y9HD., 22.03.2011, E. 2010/36448, K. 2011/8138, (legalbank)).

güvenliği veya denetim olabilir⁵⁶³. Bu durumlar meşru amaç oluşturur⁵⁶⁴. Ayrıca işçinin, bu amaçlarla yapılan kamerayla izlemeye rızası varsa bu da müdahale bakımından hukuka uygunluk nedeni teşkil eder (TMK m. 24/2).

Meşru amaca dayanan kamera ile izleme uygulamasının, orantılı ve ölçülü olması gerekir⁵⁶⁵. Örneğin, güvenlik sebebiyle yapılan izleme, para kasasının olduğu oda, toplantıların yapıldığı salon, vezne veya evrak odası gibi güvenliğin önem taşıdığı alanlarla sınırlı olmalı; giyinme odası, işçiye tahsis edilmiş ofis odası gibi bu amaca ulaşmaya uygun olmayan alanlarda izleme yapılmamalıdır⁵⁶⁶. Benzer şekilde, işçilerin kayıtlarını önlemek ve işyeri disiplinini sağlamak amacıyla yapılan izlemenin, iş görme ediminin gerçekleştirildiği ortak alanla sınırlı olması, dinlenme odası,

⁵⁶³ Dulay Yangın, s. 1707; Manav, **Kişisel Veri**, s. 123; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 468; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 309; Gökteş, s. 35; Adınır, s. 127; Erbaş, s. 104; Arslan Öncü, s. 268; Çetin, s. 167; Bayram, **Kişilik**, s. 289; Okur, **Gözetleme**, s. 23; Tosun, s. 295; Sevimli, **Müdahale**, s. 248; Üstün/Günel, s. 65; Gürsel, s. 822; Kılınç, s. 112; Kaplan, **Koruma Borcu**, s. 10; Özdemir, **İzleme**, s. 244; Aydın, s. 35; “İşyerinde haklı bir nedenin varlığı halinde işçilerin izlenmesi ve gözetlenmesi suretiyle kişilik hakları sınırlandırılabilir. Hangi durumların haklı neden teşkil edip etmediği somut olayın özelliklerine göre belirlenir. İşyerinin imajının korunabilmesi, üretim işleyişinin, güvenlik bakımından önem teşkil eden alet ve bölümlerin gözetlenmesi gibi sebepler izleme için haklı neden teşkil edebilir. Ancak burada önemli olan işçilerde haklı bir mahremiyet beklentisinin doğmamış olmasıdır.” (Y22HD., 25.06.2018, E. 2015/28830, K. 2018/15646, (karararama)).

⁵⁶⁴ AİHM, incelediği bir başvuruda, başvurunun tabi olduğu iç hukuk kuralı uyarınca resmi veya işyerine ait binalarda video gözetiminin yalnızca kişilerin veya malların güvenliğini sağlamak, gizli verileri korumak amacıyla yapılabileceğini; ancak başvuruya konu olayda video gözetiminin (öğrenciler de dahil olmak üzere) kişi ve malların güvenliğini sağlamak ve derslerin gözetimi amaçlarıyla yapıldığını ifade etmiş ve derslerin gözetiminin, kanunda belirtilen bir neden olmadığını vurgulamıştır. Ayrıca Kişisel Veri Koruma Kurumu’nun, bina veya kişiler için bir güvenlik tehdidi olduğuna dair herhangi bir kanıt bulunmadığını belirttiğine dikkat çekmiştir. Buna rağmen, ulusal mahkemelerin bu konuyla ilgili hiçbir değerlendirme yapmamış olduğunu, hükümetin de bu iddiaları çürütecek herhangi bir kanıt sunmamış veya alternatif bir önlem almayı düşündüğünü göstermemiş olduğunu belirtmiştir (AİHM, Antović ve Mirković/Karadağ, p. 59).

⁵⁶⁵ Savaş, **Gözetim**, s. 116; Gürsel, s. 823; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 467; Manav, **Kişisel Veri**, s. 124; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 310; Tosun, s. 299; Sevimli, **Müdahale**, s. 248; Dulay Yangın, s. 1708; Üstün/Günel, s. 70; Okur, **Gözetleme**, s. 105; Erbaş, s. 104; Kılınç, s. 113; Çetin, s. 167; Gökteş, s. 23.

⁵⁶⁶ “Uyuşmazlığın esasını, kamera sistemi ile yapılan izlemenin kamu düzeninin ve güvenliğin sağlanması amacının gerçekleştirilmesi ile temel hak ve hürriyetlerden biri olan özel hayatın gizliliği ilkesi kapsamında kamusal özel hayata müdahalenin sınırlarının çizilmesi hususlarının dengelenmesi ve ölçülülük ilkesine uygun davranılmasının denetlenmesi oluşturmaktadır. Kamu çalışanlarının faaliyette bulundukları hizmet binalarının giriş-çıkış kapıları, binanın bulunduğu alanı çevreleyen duvar ya da çit bölümleri, binaları ve birimleri birbirine bağlayan koridorlar, açık ve kapalı otoparklar gibi güvenliğin önem taşıdığı yerlerin izlenmesinin, kamu düzeni ve güvenliğinin sağlanması amacına hizmet ettiği ve bu yönüyle hukuka aykırı olmadığı açıktır. Buna karşın, yukarıda belirtilen alanlar dışında günlük iş ve işlemleri yürüten kamu çalışanlarının çalışma odalarını ve servisleri görüntüleyecek şekilde kamera yerleştirilmesi durumunda, kamu düzeni ve güvenlik amacını aşan uygulamanın, kamusal alanda da olsa “özel hayatın gizliliği” kapsamında hukuka aykırı olduğu sonucuna varılmaktadır. Ayrıca, dava konusu işlem tarihi itibarıyla kamera ile yapılan izlemenin sınırlarını, usul ve esaslarını gösteren ve alınan görüntülerin başka amaçla kullanılmayacağına dair bir güvence içeren yasal bir düzenleme ve dayanak bulunmaması da dava konusu işlemin hukuka aykırı olduğunu göstermektedir.” (D10D., 11.01.2021, E. 2019/11036, K. 2021/44, (danıştaykarararama)).

yemekhane gibi alanlara taşırılmaması gerekir⁵⁶⁷. Resepsiyon gibi kamuya açık alanlarda, işçinin mahremiyet beklentisi olmayacağı için aleni kameralarla denetleme uygulaması orantılı nitelik taşır⁵⁶⁸. Ölçülülük ilkesi amaca ulaşmak noktasında özel hayata en az müdahale gerektiren aracın seçilmesini gerektirdiği için, kamera ile izleme uygulaması yerine amaca ulaşmada daha elverişli bir araç varsa o uygulamanın seçilmesi, kamera ile izlemeye başvurulmaması gerekir. Örneğin, işçilerin kaytarmalarını önlemek ve çalıştıklarına ikna olmak için üretilen ürün adedinin dikkate alınması, iş hedefi konulması, belli başarıya ulaşıldığında prim teşviki yapılması gibi uygulamalar, kamerayla izlenme uygulaması yerine daha elverişli ve ölçülü bir araçtır⁵⁶⁹. Orantılılığın bir gereği olarak, izleme sırasında öğrenilen ama meşru amaca hizmet etmeyen bilgilerin işçi aleyhine kullanılması yasaktır⁵⁷⁰. Yine, sadece görüntü kaydı almak hedeflenen amaca ulaşmak konusunda yeterliyse, sesli kayıt alınması ölçüsüz bir müdahale niteliği taşır⁵⁷¹. Sesli kayıt yapılması amaç için gerekliyse kameranın ses de kaydettiğinden işçinin haberdar edilmesi gerekir⁵⁷².

⁵⁶⁷ “...kamera sistemlerinin çalışma alanlarını çekmesinin özel hayatın gizliliğini ihlal ettiği, sınırlı bir izleme sağlayacak şekilde güvenlik amacıyla giriş ve çıkışları izlemek üzere veya vatandaşlara da açık olan ortak alanlar ve iş sahiplerinin de giriş çıkışına açık, yoğun bir alış veriş trafiği olan alanlarda kurulabileceği ancak bu kameraların da çalışanların iş yapış şekillerini denetlemek veya sürekli olarak belli kişileri çekecek şekilde kurulmaması gerektiği, güvenlik amacıyla kurulmuş olmaları gerektiği ve bu nedenle amaca hizmet eder şekilde konumlandırılması gerektiği anlaşılmaktadır.” (D10D., 11.01.2021, E. 2019/10118, K. 2021/43, (danıştaykarararama)).

⁵⁶⁸ “Dosya içeriğine göre davacının iş akdi 24/04/2014-25/10/2015 tarihleri arasında davalıya ait ... Öğretmenevinde resepsiyon görevlisi olarak çalışırken bakanlıkta genel müdür olarak çalışan ve öğretmen evinde konaklayan bir müşteriyle oda seçimi konusunda tartışma yaşadığı, davacının müşteriyle bağırarak konuştuğu ve müşterinin olay yerinden ayrılmasından sonra ise ses ve görüntü kaydı yapan kamera kaydından anlaşıldığı üzere müşteriye sinkaflı küfürler ettiği gerekçesiyle feshedilmiştir. ...Söz konusu olayda davacının müşteriyle tartışarak olumsuzluğa neden olduğu ve sinkaflı küfürler ettiği, bu davranışların doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmadığı, işveren açısından haklı fesih sebeplerinin doğduğu, resepsiyonu gören aleni kameraların kayıt yapması için işçinin yazılı rızasının alınmasının gerekmediği ve feshin haklı nedene dayandığı anlaşıldığından, davanın reddi yerine kabulü hatalıdır.” (Y9HD., 11.03.2019, E. 2019/891, K. 2019/5323, (karararama)).

⁵⁶⁹ Özer Deniz, s. 369; Tosun, s. 298; Gürsel, s. 826; Dulay Yangın, s. 1724; Bayram, **Kişilik**, s. 292; Arslan Öncü, s. 268.

⁵⁷⁰ Yüksek, s. 393; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 369; Üstün/ Günel, s. 70; Aydın, s. 35; Gürsel, s. 825; Dulay Yangın, s. 1725; Tosun, s. 299; Manav, **Kişisel Veri**, s. 124; Özdemir, **İzleme**, s. 246; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 471.

⁵⁷¹ Manav, **Kişisel Veri**, s. 125; Dulay Yangın, s. 1708; Bayram, **Kişilik**, s. 292; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 468; Üstün/ Günel, s. 70; Tosun, s. 301; Arslan Öncü, s. 269; Dulay Yangın, s. 1724.

⁵⁷² “Mahkemece, davalının gıyabında çalışma yerindeki kamera görüntüleri ile de davalı tarafça tespit edilen davalının hoşuna gitmeyecek, ancak başkalarınca duyulmayacak türdeki olumsuz konuşmalar sebebiyle, davalı işverence iş akdinin haklı nedenle feshedilmezden önce davacı tarafça istifa suretiyle iş akdinin sona erdirildiği ve yapılan fazla mesai ile hafta tatili alacaklarının da davacıya tam olarak ödenmediği gerekçesiyle kıdem tazminatı isteğinin kabulüne karar verilmiştir. Davalı tarafından dosyaya sunulan kamera kayıtlarını içerir CD'nin uzman bilirkişi aracılığıyla incelenip çözümü yaptırılarak taraflarca beyan edilen olay esnasında sarf edilen sözlerin içeriği belirlenerek ve tüm dosya kapsamı ile birlikte değerlendirilerek çıkacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” şeklindeki çoğunluk görüşüne katılmayan ve kanaatimizce isabetli

Kamera ile izleme uygulamasının işverenin eşit davranma borcuna da uygun olması gerekir. Eşitlik ilkesini ihlal eder tarzda, aynı konumda bulunan ve aynı işi yapan işçilerden sadece bazılarının çalıştığı yerlerin izlenmesi işverenin eşit davranma borcuna aykırılık oluşturur⁵⁷³.

ii. Araç Takibi

İşçinin izlenmesinin bir diğer türü de araç takibidir. Kuryelik veya şoförlük gibi işçinin gördüğü işin araç kullanmasını gerektirdiği durumlarda işveren tarafından aracın takip edilmesi söz konusu olabilir. Bu izlemeler, GPS yardımıyla gerçekleşir⁵⁷⁴. Bu durumda işçinin nerede, ne zaman bulunduğu işveren tarafından öğrenilmiş olur.

Kamera ile izleme uygulaması için ifade edilen hususlar, araç takibi için de geçerlidir. Araç takibinin hukuka uygun olması için, işçinin takip edildiği hususunda mutlaka bilgilendirilmesi, takibi gerektiren meşru bir amacın bulunması ve amaca ulaşmak konusunda en elverişli ve ölçülü müdahalenin araç takibi olması, ayrıca araç takibinin eşitlik ilkesine aykırı olmaması gerekir. İşyerinde çalışan işçinin işini özenle yaptığının ve işini yaparken kaytarıp kaytarmadığının bilinmesi için yapılan kamera ile izleme uygulaması, işyerinde çalışmayıp sahada çalışan işçi açısından araç takibine karşılık gelir. Saha denetimi yapan bir işçinin, tüm dükkanları denetlediğinden emin olmak için aracının GPS ile takip edilmesi, işçinin kaytarmasını önlemek şeklindeki meşru amaca sahiptir. Yine, mal dağıtımını yapan şoförün aracının işin takibi amacıyla incelenmesinde de meşru amaç vardır. Ancak işçiye işe geliş-gidişlerde kullanması için tahsis edilen aracın denetlenmesinde işverenin haklı bir menfaati olduğundan bahsedilemez⁵⁷⁵. Zira bu halde işçi aracı iş görme edimini yerine getirmek için değil;

olan karşı oy gerekçesine göre, “Somut olayda işyerinin niteliği dikkate alındığında işçilerin kamera ile gözetlenmesinde haklı nedenin varlığı kabul edilebilirse de, işçilerin konuşmalarının dinlenmesi için haklı bir nedenden söz edilemez. Ayrıca dosya kapsamına göre davacının konuşmalarının dinlendiğinden önceden haberdar olmadığı gibi bu konuda rızası da alınmış değildir. İşyerinin niteliği ve işçilerin önceden haberdar edilmemiş olmaları dikkate alındığında konuşmalarının dinlenmediği konusunda davacıda haklı bir mahretmiyet beklentisinin doğduğu açıktır. Buna göre davalı işveren hukuka aykırı şekilde davacının konuşmalarını dinleyerek kişilik haklarını ihlal etmiştir. Her ne kadar davacı ve diğer çalışanın gizlice dinlenen konuşmalarında işverene küfür niteliği taşıyan konuşmaları bulunmakta ise de, hukuka aykırı olarak elde edilen delillere göre davacıların eylemleri sabit görülemez. Bu nedenle Sayın Çoğunluğun konuşmaların içeriğinin araştırılması yönündeki bozma gerekçesine katılmak mümkün değildir.” (Y22HD., 25.06.2018, E. 2015/28830, K. 2018/15646, (karararama)).

⁵⁷³ Kılınç, s. 114; Gökteş, s. 23; Dulay Yangın, s. 1708; Doğan, s. 220; Süzek, **Eşit Davranma**, s. 29; Sümer, **Uygulamalar**, s. 178; Savaş, **Gözetim**, s. 117; Doğan Ceylan, s. 148; Demir, **Mobbing**, s. 142; Bayram, **Kişilik**, s. 292; Okur, **Gözetleme**, s. 84; Aydın, s. 32; Gürsel, s. 824; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 58.

⁵⁷⁴ Üstün/ Günel, s. 66; Okur, **Gözetleme**, s. 137; Özdemir, **İzleme**, s. 246; Adınır, s. 129; Gürsel, s. 820; Dulay Yangın, s. 1714; Özer Deniz, s. 368; Tosun, s. 303.

⁵⁷⁵ Özdemir, **İzleme**, s. 247; Üstün/ Günel, s. 66; Tosun, s. 305; Adınır, s. 129; Özer Deniz, s. 361.

işverenin sunduğu sosyal yardım amaçlı servis hizmeti için kullanır, bu durumda da işverenin işçiyi denetlemek konusunda haklı bir menfaati bulunmaz.

Araçla takip, kamera ile izlemeye göre işçinin özel hayatı kapsamında korunan değerlerine yönelik daha az müdahale barındırır. Aracın sadece konumunun öğrenilmesi, işçinin görüntü ve sesinin kaydedilmesine nazaran daha ölçülü bir tedbirdir. Bu nedenle, meşru amaca ulaşmak konusunda ölçülü ve orantılı olduğu ifade edilebilir. Ancak burada da araç takibi sadece amaçla uygun şekilde kullanılmalıdır⁵⁷⁶. Örneğin, şoför olan işçinin kendisine iş için tahsis edilen aracı özel hayatında da kullanmasına izin verilmişse, araç takibinin sadece mesai saatleriyle sınırlı şekilde yapılması, mesai süresi dışında işçinin ne zaman ve nerede bulunduğu izlenmemesi gerekir⁵⁷⁷. Aksi durum, araç takibinin, meşru amaçla orantısız şekilde kullanılması nedeniyle müdahaleyi hukuka aykırı kılar ve işçinin özel hayatının gizliliği ihlal edilmiş olur.

e. Haberleşmenin Denetlenmesi veya Yasaklanması

Teknolojinin iş sözleşmelerine bir yansıması da iş, işçi ve işyeri ile bağlantılı olarak iletişimin denetlenmesi şeklinde ortaya çıkar. İşveren, işin niteliği ve iş disiplini gerektirdiği takdirde işin görülmesi amacıyla kullanılan e-postaları, bilgisayarları, telefonları veya interneti ya da buralardan gerçekleştirilen yazışmaları denetlemek isteyebilir. Bu, yönetim hakkı kapsamında işverene tanınan denetim yetkisinin doğal bir sonucudur⁵⁷⁸. İşçinin şahsına özgülenmeyip işin görülmesi sırasında herkes tarafından kullanılabilen bilgisayarların ve e-posta hesaplarının denetlenmesi, işçinin bunlar üzerinde makul bir mahremiyet beklentisi bulunmadığı için işçinin özel hayatına müdahale teşkil etmez. Genel kullanıma tahsis edilen bilgisayarlar, e-postalar ve internet işyerine ait olup işverenin eşyası sayılır ve işverenin bunlar üzerinde her zaman denetim yapma yetkisi vardır⁵⁷⁹. Bu nitelikteki bilgisayar ve hesapları özel

⁵⁷⁶ Tosun, s. 305; Özer Deniz, s. 361; Okur, **Gözetleme**, s. 139; Üstün/ Günal, s. 66; Adınır, s. 129; Özdemir, **İzleme**, s. 247.

⁵⁷⁷ Adınır, s. 129; Özdemir, **İzleme**, s. 247; Tosun, s. 305; Üstün/ Günal, s. 66.

⁵⁷⁸ Kaplan, **Koruma Borcu**, s. 10; Tosun, s. 326; Okur, **Bilgisayar**, s. 52; Arslan Öncü, s. 266; Bayram, **Kişilik**, s. 281; Güzel/ Ugan Çataalkaya, s. 61; Yiğit, **İzlenme**, s. 50; Adınır, s. 112; Yaşar, s. 360; Özdemir, **İnternet**, s. 18; Sevimli, **Müdahale**, s. 234; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 475; Yiğit, **İnternet**, s. 166; Göktaş, s. 33; Okur, **Gözetleme**, s. 145; Çetin, s. 168; Üstün/ Günal, s. 67; Kılınç, s. 114; Gürsel, s. 832; Manav, **Kişisel Veri**, s. 125; Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 996; Özdemir, **İzleme**, s. 236; Ünlü, **Cep Telefonu**, s. 215; Keser, **Kullanım**, s. 462.

⁵⁷⁹ “Diğer taraftan, şu husus da belirtilmelidir ki; davacının görevi gereği işverenin işlerini yürütmesi için kendisine verilen bilgisayar üzerinde davalı şirketin inceleme yaptırdığı anlaşılmaktadır. İşverenin kendisine ait bilgisayar ve elektronik posta adresleri ile bu adreslere gelen elektronik postaları her zaman denetleme yetkisi bulunmaktadır.” (Y22HD., 03.05.2016, E. 2016/6321, K. 2016/13143, (karararama)).

amaçlı kullanan işçi, bu eyleminden sorumludur⁵⁸⁰. Ancak işçinin şahsi bilgisayarlarının veya işçinin şahsi kullanımına özgülenmiş cihaz ve hesapların denetimi, özel hayata müdahale teşkil eder⁵⁸¹. İşverenin işyerinde işçinin şahsi iletişim araçlarını kullanmasına yönelik yasak ve sınırlamalar getirmesi de işçinin özel hayatına müdahaledir. Bu tür yasak ve denetimlerin özel hayat kapsamında yer alan haberleşme özgürlüğünü ihlal etmemesi için hukuka uygun olması gerekir.

Bilindiği üzere, hukuka uygunluk testinin ilk aşaması, hukuki bir dayanağın bulunmasıdır. Bu dayanak, iş hukukunun kaynaklarından biri olmalıdır. Ayrıca işçinin mutlaka bilgilendirilmesi, iletişim yasağından veya iletişimlerinin denetlemeye maruz kalacağından haberdar edilmesi, bu denetlemenin veya yasağın amaçları konusunda bilgilendirilmesi gerekir⁵⁸². Benzer şekilde, işveren tarafından işçiye temin edilen

⁵⁸⁰ “Söz konusu bilgisayar üretimi ayarlamak amacıyla kullanılan bir bilgisayar olup, davacının keyfine tahsis edilmiş değildir. Davacının üretimi ayarlamak amacıyla kullanılan bilgisayarlar porno sitelere girmesi dahi sadakat borcuna aykırılık teşkil eden bir davranış olup bizatihi haklı fesih nedenidir. Kaldı ki davacının davranışı neticesinde üretim de aksamış, işverende bundan zarar görmüştür. Bu itibarla davalı işverenin feshinin haklı nedene dayandığının kabulü ile davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (Y9HD., 19.03.2022, E. 2012/8205, K. 2012/8967, (karararama)).

⁵⁸¹ Özdemir, **İzleme**, s. 239; Okur, **Bilgisayar**, s. 54; Doğan, s. 220; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 313; Göktaş, s. 34; Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 993; Sevimli, **Müdahale**, s. 235; Özdemir, **İnternet**, s. 18; Yiğit, **İnternet**, s. 183; Okur, **Gözetleme**, s. 168; Tosun, s. 326; Kılınç, s. 116; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1177; Gürsel, s. 832; “Davacının davalı işyerinde bilgisayar programcısı olduğu ve şifrelediği programın boş zamanlarında kendi için yazılım geliştirilebilen ve eczanelerle irtibatlı bulunmayan bilgisayarda olduğu... Davacının yukarıda gösterilen davranışları ile hastalığı sebebiyle devamsızlığı karşısında işverenin odasını ve bilgisayarını elinden alıp işyerinin kapı kilidini değiştirip, yeni anahtarı da vermemesi ve vasıfsız işçi haline getirmesi 1475 sayılı İş Kanunu’nun 16/ikinci maddesi uyarınca hizmet akdini feshini haklı kılması olduğundan kıdem tazminatına hüküm kurulması gerekirken yazılı şekilde anılan isteminde reddi hatalıdır.” (Y9HD., 29.01.1997, E. 1996/18731, K. 1997/1518, (legalbank)).

⁵⁸² Manav, **Kişisel Veri**, s. 125; Güzel/ Ugan Çatalkaya, s. 62; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 474; Adınır, s. 121; Göktaş, s. 34; Üstün/ Günel, s. 68; Kılınç, s. 117; Gürsel, s. 829; Özdemir, **İnternet**, s. 21; Okur, **Bilgisayar**, s. 54; Sevimli, **Müdahale**, s. 244; Yiğit, **İzlenme**, s. 64; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 512; Keser, **Kullanım**, s. 463; Okur, **Gözetleme**, s. 158; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 369; Arslan Öncü, s. 267; Özdemir, **İzleme**, s. 243; Özer Deniz, s. 361; Doğan, s. 221; Kaplan, **Koruma Borcu**, s. 10; Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 993; “Diğer taraftan, dosya kapsamına göre davacının çalışma süresi içinde kariyer sitelerine girdiği, sohbet sitelerinde zaman geçirdiği, bir başka arkadaşını işverenine bazı bilgileri vermemesi konusunda yönlendirdiği, şirketin araç vermemesi üzerine işvereni kötülediği, fuarlara katılmama konusunda çeşitli bahaneler ürettiği, iş sözleşmesinin başlangıcında kendisinde bulunması gereken vasıflar konusunda hatalı bilgi verdiği sabit ise de, davalı işverenin bu bilgileri işçinin bilgisayarına yerleştirdiği özel bir takip programı ile elde ettiği anlaşılmaktadır. Davacı taraf, gerek haberleşme ve iletişiminin kayda alınması gerekse kaybolan USB’ye usulsüz olarak el konulduğu iddiası ile davalı işveren hakkında suç duyurusunda bulunduğunu belirterek, devam eden hazırlık soruşturmasının numarasını bildirmiştir. Davalı işveren ise işçinin bu izlemeyi haberdar olduğu veya izlemenin yapılacağı konusunda bilgilendirilmediğine dair somut bir delil sunmamıştır. Şu halde davacı işçinin, bilgisayarında bulunan klavye yakalayıcısı adı verilen programdan haberinin olmadığı, işverence bu konuda bilgilendirilmediği, davacının rızası hilafına tüm kayıtların özel yahut işe ilişkin bilgi ayrımı olmadan işverence günlük olarak elde edildiğinin anlaşılması karşısında, elde edilen bu bilgilerin fesih sebebi olarak ileri sürülemeyeceği değerlendirilmelidir. İşverenin yönetim hakkının bir sonucu olarak işçiyi elektronik ortamda izlemesi ve takip etmesi her zaman mümkündür. Ancak bunun için işçinin bu izleme hakkında bilgilendirilmiş olması şarttır. İşçinin izlendiğine dair

bilgisayarın sadece iş amacıyla kullanılması gerektiği, şahsi amaçlı kullanılmasının yasaklandığı konusunda da işçinin bilgilendirilmesi şarttır⁵⁸³. İşçinin bilgilendirilmemesi, denetlemeyi baştan hukuka aykırı kılar⁵⁸⁴. İletişimin denetleneneğine ve iletişim araçlarının kullanım koşullarına ilişkin olarak önceden tam ve açık bir bilgilendirme yapılmadığı hâllerde işçide, haberleşme özgürlüğünün işyerinde de korunacağı yönündeki haklı beklenti oluşur, ki bu işveren tarafından da öngörülebilir niteliktedir. Dolayısıyla işçiye açık bir bilgilendirmenin yapılmadığı hallerde haberleşme hürriyetine bir müdahalede bulunulmayacağı hususunda işçinin makul bir mahremiyet beklentisi içinde olduğu kabul edilerek, başta gizlilik olmak üzere haberleşme hürriyetinin sağladığı güvencelerden yararlandırılması gerekir⁵⁸⁵. Bu bakımdan, işçilerin kendi arasında kurduğu gruptaki sadece grup üyelerine açık olup üçüncü kişilere kapalı olan mesajlaşmaların denetlenmesi, özel hayatın gizliliği hakkına hukuka aykırı müdahale niteliğindedir⁵⁸⁶.

bilgilendirilmemesi veya gizlice izlenmesi, bu izleme neticesinde elde edilen veriler, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edildiğini açıkça ortaya koysa dahi, hukuka aykırı olarak kabul edilmelidir. Hal böyle iken, somut olayda işverence gizlice izleme neticesinde elde edilen bilgilerin haklı fesih sebebi olarak ileri sürülmesinin mümkün olmadığı kabul edilmelidir.” (Y22HD., 07.05.2019, E. 2017/21857, K. 2019/9884, (karararama)).

⁵⁸³ “Acil durumlarda ve işine ilişkin sebepler gibi meşru bir neden yoksa işçinin mesai saatleri içinde özel telefon görüşmesi yapması geçerli fesih nedeni kabul edilebilir. Özel telefon görüşmesi nedeni ile iş sözleşmesinin feshi için bu konudaki yasağın daha önce işçiye bildirilmiş olması veya önceden ihtar verilmesi şarttır.” (Y9HD., 17.03.2008, E. 2007/27583, K. 2008/5294, (legalbank)).

⁵⁸⁴ Doğan, s. 221; Gürsel, s. 829; Üstün/ Günel, s. 68; Özdemir, **İnternet**, s. 21; Güzel/ Ugan Çatalkaya, s. 62; Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 993; Keser, **Kullanım**, s. 463; Özer Deniz, s. 361; Arslan Öncü, s. 267; Tosun, s. 328; Manav, **Kişisel Veri**, s. 125; Sevimli, **Müdahale**, s. 241; Çetin, s. 169; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 512; Okur, **Gözetleme**, s. 158; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 369; Yiğit, **İzlenme**, s. 95; Özdemir, **İzleme**, s. 243; Göktaş, s. 34; “Mahkeme, başvurunun haberi olmaksızın, kullandığı telefona, elektronik mektuplara ve internete ilişkin özel nitelikli verilerin toplanması ve muhafaza edilmesinin, 8. madde anlamında, ilgilinin, özel hayatı ve görüşmelerine saygı gösterilmesi hakkının kullanılmasına müdahale oluşturduğu kanaatindedir.” (AİHM, Copland/Birleşik Krallık, p. 44).

⁵⁸⁵ Üstün/ Günel, s. 69; Güzel/ Ugan Çatalkaya, s. 61; Bayram, **Kişilik**, s. 288; Adınır, s. 122; Manav, **Kişisel Veri**, s. 125; Özdemir, **İnternet**, s. 20; Göktaş, s. 34; Sevimli, **Müdahale**, s. 241; Çetin, s. 168; Keser, **Kullanım**, s. 470; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 369; Tosun, s. 338; Gürsel, s. 828; AYM, Celal Oraj Altunörgü, 12.01.2021, 2018/31036, p. 39, (kararlarbilgibankası).

⁵⁸⁶ “Dosya içeriğine göre davacının iş sözleşmesi “davacının çalışma arkadaşları ile birlikte grup oluşturarak yaptıkları whatsapp yazışmalarında işyeri ve işyeri yöneticileri hakkında terbiye sınırlarını aşan hakaretamiz iftira dolu beyanlarda bulunduğu, yöneticisi tarafından yapılan uyarıların dikkate alınmadığını, yönetici tarafından gelen mailler sonrasında ofis içinde huzuru bozacak şekilde konuşmalar ve gülüşmeler gerçekleştirilmesi ve diğer çalışanların motivasyonlarının bilinçli olarak düşürmeye çalışıldığı, işyeri telefonu ile uzun süre özel görüşme yapıldığı, yöneticiye iş akışı ile ilgili bilgilendirme yapılmadığı, ofis içinde kendileri ile birlikte hareket etmeyen işlerini yapmaya devam eden çalışanlara psikolojik baskı uygulandığı, uygunsuz lakaplar takıldığı ve bu tutum ve davranışların her geçen gün şiddetini arttırarak devam ettiği, yönetici tarafından sözlü olarak uyarılmış ise de tutum ve davranışlarında değişiklik olmadığının ve iş aktinin İş Kanunu 25/II-e maddesine göre işverenin güveninin kötüye kullanılması kapsamında kaldığı” gerekçesi ile feshedilmiştir. Öncelikle Whatsapp sistemi, telefon ve internet ortamında internet vasıtası ile iletişimi gerçekleştiren bir sistemdir. Burada kişi, kişiler ile iletişime geçtiği gibi gruplar kurarak grup içeresinde iletişim gerçekleştirilmektedir. Ancak bu sistem kendi

Gerek iletişim yasaklarının gerekse iletişimin izlenmesinin meşru bir amaca dayanması gerekir⁵⁸⁷. İşverenin haklı çıkarı olmadan çalışma alanında cep telefonu, internet, bilgisayar kullanımını yasaklaması veya bu araçlardan gerçekleştirilen iletişimi denetlemesi, işçinin özel hayatı kapsamında haberleşme hürriyetine hukuka aykırı müdahale oluşturur. İşçinin günlük çalışma saatinin büyük bir kısmını bilgisayarda borsa ve vadeli işlemler yaparak geçirmesini önlemek amacıyla işyeri bilgisayarlarından belli sitelere erişimin yasaklanması ise meşru amaca dayanan bir müdahaledir⁵⁸⁸. Rehabilitasyon merkezinde bakım elemanı olarak çalışan işçinin,

içinde korunan ve 3. kişilere kapalı bir konumdur. Dolayısı ile işçilerin iş akışını bozmadığı ve çalışmaların etkilemediği sürece bir grup kurmaları ve burada iletişim içinde olmaları yasak değildir. İşçilerin bu kapsamda burada iletişimlerinin kişisel veri olarak da korunması esastır. Dosya içeriğine göre davalı işyerinde satış uzmanı olarak çalışan davacı ve aynı konumdaki diğer çalışanlar, çalışma koşullarının olumsuz olarak değiştirilmesi, ücret politikası, mobbing uygulanması nedeni ile toplu imza ile istekte bulunmuşlar ve mailler göndermişlerdir. Aynı zamanda da iletişim için Whatsapp sistemi içinde grup kurmuşlardır. Burada da çalışma koşullarının olumsuzluğu, yöneticilerin tutumları ve davranışları hakkında yorumlarla yazışmalarda bulunmuşlardır. Bu iletişimlerin dosyadaki çözümlerine göre genel olarak mesai saatleri dışında olduğu görülmektedir. Davacı ve diğer arkadaşlarının Whatsapp grubu içindeki bu yazışmaları, aynı grup içinde yer alan diğer bir işçi tarafından işverene iletilmiş, işveren bunun üzerine grupta yer alan işçilerin savunmasını alarak, davacı ve diğer işçilerin iş sözleşmelerini feshederken, ileten işçiye ise ihtar cezası vermiştir. Grup içi konuşmaların gizli kalması esas olduğu gibi genel olarak bakıldığında çalışma koşullarının olumsuzluğu, işveren ve yöneticilerin eşit davranmama, mobbing niteliğindeki tutumlarının dile getirildiği tespit edilmiştir. İşveren gizli kalması gereken verileri yasak bir şekilde elde ettiği gibi kendisine veren ve aynı konuşmalarda bulunan işçiye davranışı nedeni ile ihtar cezası vermek sureti ile de bilgi veren işçisini korumuştur. İşçilerin işyerinde mailleri, işverene bildirimleri işçilik hakları ile ilgili demokratik talep niteliğinde olup, bu tür barışçıl davranışların fesih nedeni yapılması doğru değildir. İspat yükü kendisinde olan davalı işveren haklı ve geçerli feshi kanıtlayamamıştır. Davanın kabulü yerine reddi hatalıdır.” (Y9HD., 01.06.2017, E. 2016/14205, K. 2017/9526, (karararama)).

587 Okur, **Bilgisayar**, s. 60; Çetin, s. 168; Özdemir, **İnternet**, s. 18; Yiğit, **İnternet**, s. 169; Manav, **Kişisel Veri**, s. 125; Yiğit, **İzlenme**, s. 59; Doğan, s. 220; Arslan Öncü, s. 268; Keser, **Kullanım**, s. 467; Yaşar, s. 360; Tosun, s. 326; Güzel/ Ugan Çatalkaya, s. 61; Adınır, s. 119; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 354; Okur, **Gözetleme**, s. 164; Sevimli, **Müdahale**, s. 236; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 512; Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 993; Ünlü, **Cep Telefonu**, s. 217; Özdemir, **İzleme**, s. 236; Bayram, **Kişilik**, s. 288; Kılınç, s. 115; Gürsel, s. 828; “*Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre ve özellikle işveren tarafından çalışma sahasında cep telefonu kullanılmasının yasak olduğu işçilere bildirilmiş ise de, haberleşme hürriyeti bakımından olay değerlendirildiğinde, çalışanlara (bu bağlamda fesihten önce davacıya) haberleşmeleri için sabit hatlı telefon sağlandığı ortaya konmadığı, davacının cep telefonu ile zarar doğuracak eylemler içerisinde olduğunun ya da işverenin telafisi mümkün olmayan bir zarara uğraması gibi bir halin oluştuğuna dair dosyaya yansıyan veri bulunmadığı, bu hali ile işveren feshinin haklı ya da geçerli fesih niteliği taşımadığı...*” (Y9HD., 25.01.2022, E. 2022/460, K. 2022/1008, (karararama)).

588 “*Somut olayımızda elektrik bakım ünite amiri olan davacının 9 yıldır davalı işyerinde çalıştığı iş sözleşmesinin görevinin gerektirdiği işlemleri bilerek geciktirmesi...şirket bilgisayarına ultrasurf programını yükleyip şirket güvenlik duvarını aşarak şirket bilgilerini tehlikeye atması, günlük çalışma saatinin büyük bölümünü işyeri tarafından engellenen sitelere girerek borsa ve vadeli işlemler yaparak geçirmesi nedeniyle haklı neden gerekçe gösterilerek tazminatsız feshedildiği dosya kapsamından anlaşılmaktadır. ...davacının mesai saatleri içerisinde girilmesi yasak olan sitelere girdiği ve bu davranışının birden fazla tekrar ettiği tanık beyanları ile sabit olup günlük çalışma saatinin büyük bölümünü işyeri tarafından engellenen sitelere girerek borsa ve vadeli işlemler yaparak geçirmesi şeklinde fesih nedeni yapılan eylem haklı sebep boyutuna ulaşmamış ise de fesih için geçerli neden teşkil ettiğinin kabulü gerekir. Bu durumda, davanın reddi gerekirken*

bakmakla yükümlü olduğu engelli ve yaşlılarla ilgili ses ve görüntü kaydı alması ve bunları paylaşmasını engellemek amacıyla çalışma süresi içinde telefon kullanmalarının yasaklanmasında da meşru amaç vardır⁵⁸⁹. Sanal kaytarmanın (*cyberloafing*) önlenmesi amacıyla işyerindeki internet kullanımına sınırlama getirilmesi ve bu sınırlamaya uyulup uyulmadığının tespiti açısından internet kullanımının denetlenmesinde işverenin meşru menfaati bulunur⁵⁹⁰. İşçinin eski eşi tarafından şirket yönetimine sunulan e-posta yazışmaları üzerine, işçinin şirket düzenlemelerine aykırı davranışının bulunduğu şeklindeki iddianın doğruluğunu teyit etme inancıyla işveren tarafından işçinin kurumsal e-posta hesabının incelenmesi, işçinin kurumsal e-posta hesabını kişisel amaçla ve işyeri yönetmeliğine uygun kullanıp kullanmadığını doğrulamak amacıyla yapıldığı için, meşru bir amaç taşır⁵⁹¹. İşçilerin WhatsApp üzerinden kurdukları gruptaki mesajları ise tamamen işçinin özel

yazılı gerekçeyle kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (Y22HD., 17.02.2012, E. 2011/8867, K. 2012/2192, (karararama)).

⁵⁸⁹ “Somut olayda, davacının bakım ve rehabilitasyon merkezinde bakım elemanı olarak çalıştığı, bakmakla yükümlü olduğu engelli ve yaşlılarla ilgili ses ve görüntü kayıtlarının gerekli yerlere göndereceğine dair beyanları nedeni ile hakkında davalı kurum tarafından tutanak tutulduğu... Davacının yaptığı görev ve iş akdinin feshi sebebi olan beyanları ile ilgili iddia edilen eylemi dikkate alındığında taraflar arasındaki güven ilişkisinin zedelendiği, davalı işverenin davacıyla çalışmasının devam etmesinin beklenemeyeceği, bu durumda feshin geçerli olduğu ve işe iade davasının reddi gerektiği anlaşılmıştır.” (Y22HD., 21.03.2018, E. 2018/1227, K. 2018/7322, (karararama)).

⁵⁹⁰ “İşverenin açıkça veya örtülü izni olmaksızın işyerinde internetin özel amaçlı olarak kullanımı yasaktır. Bir başka anlatımla, örtülü veya iş sözleşmesi ile açıkça internetin özel olarak kullanılabileceğine dair izin yoksa işçi işyerinde özel amaçlı olarak internet kullanamaz. Ancak bu yasak istisnaen acil durumlarda ve işine ilişkin sebeplerden dolayı meşru bir şekilde delinebilir. Özel amaçlı kullanım izni verilmiş olsa dahi, işçi internet ya da e-mail iletişim sistemi sınırsız kullanımına meşru değildir. İşçiye interneti özel amaçlı kullanımı sadece açık irade beyanı ile verilmesi şart değildir. Bu yönde izin örtülü olarak da verilebilir. İşyerinde en az altı ay boyunca işveren tarafından özel amaçlı kullanımın farkedilmesine rağmen ses çıkarılmamış olması, örtülü izin olarak değerlendirilmelidir. Ancak bu surette işçinin, işverenin gelecekte de ses çıkarmayacağına dair haklı güveninden bahsedilebilir. Keza, işverenin dinlenme odasında internet bağlantısı olan bilgisayarları işçilerin kullanımına tahsis etmesi de örtülü izin olarak görülmelidir. İşçinin, işverenin açıkça yasaklamasına rağmen interneti özel amaçlı kullanmasında önceden ihtar gerek olmaksızın iş sözleşmesi feshedilebileceği gibi; işçinin pornografik resimleri videoları işletmenin veri taşıyıcısına indirmesi ve yüklemesi halinde ihtar gerek yoktur. Zira internetin her kullanımı bilgisayarda bir iz bırakır ve uzman üçüncü kişiler hangi internet bağlantısından hangi sayfalara girildiğini rahatlıkla tespit edebilirler. Bu suretle işverenin kamuoyu nezdindeki şöhreti önemli ölçüde zarar görebilir.” (Y9HD., 17.03.2008, E. 2007/27583, K. 2008/5294, (legalbank)); “Davacının iş amaçlı bilgisayarı mesai saatleri içerisinde internet alış veriş ve oyun sitelerine birden fazla girmek sureti ile amacı dışında kullandığı ve bu süre zarfında zamanını iş görme edimine harcamadığı anlaşılmaktadır. Üstlenilen işi yetiştirilmesi veya işverenin zararının oluşmaması, bu olumsuz davranışı ortadan kaldırmaz. Davacı yan yükümlülüğünü ihlal etmiştir. Bu davranışının diğer işçi gibi işyerinde olumsuzluklara yol açtığı ve iş ilişkisinin işveren açısından devam ettirilmesinin beklenmez bir hal aldığı anlaşılmaktadır; işverenin iş sözleşmesini feshetmesi, davacının davranışlarından kaynaklanan nedene dayanmaktadır.” (Y9HD., 04.05.2009, E. 2008/36305, K. 2009/12393, (legalbank)); Özdemir, **İnternet**, s. 19; Doğan, s. 221; Bayram, **Kişilik**, s. 288; Adınır, s. 124; Gürsel, s. 834; Özdemir, **İzleme**, s. 234.

⁵⁹¹ AYM, Ömür Kara ve Onursal Özbek, 24.03.2016, 2013/4825, p. 69, (kararlarbilgibankası)).

hayatı kapsamında korunan kişisel veri niteliğindedir, bunların işverence denetlenmesinde işverenin meşru amacından bahsedilemez⁵⁹². Yargıtay, işçilerin kendi aralarında kurduğu WhatsApp grubu üzerinden mesai saatleri dışında yaptıkları yazışmalarda çalışma koşullarının olumsuzluğu, yöneticilerin tutumları ve davranışları hakkında yorumda bulunulmasını haberleşmenin gizliliği kapsamında değerlendirmiş, bu yazışmaların gruptaki bir işçi tarafından işverene iletilmesinin, müdahaleyi hukuka uygun hale getirmedigine hükmetmiştir⁵⁹³. Ancak bir diğer benzer olayda Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi, kanaatimizce isabetsiz olarak, işverenin herhangi bir baskı, hile veya tehdit yoluyla elde etmediği, gruptaki işçiler tarafından kendisine gönderilen WhatsApp grubu yazışmalarında geçen ağır hakaretlere dayanarak hakarete bulunan işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceğine karar vermiştir⁵⁹⁴.

İşyerindeki iletişim yasağının veya iletişimin denetlenmesi uygulamasının, meşru amaca ulaşmak konusunda elverişli, ölçülü ve orantılı olması gerekir⁵⁹⁵. Denetlenen iletişimin özel hayata müdahale derecesi ölçülmelidir. Bu kapsamda, işverenin denetlemesinin ne kadar kapsamlı olduğu, denetimin iletişim akışını mı yoksa doğrudan içeriği mi kapsadığı, her türlü iletişimin mi yoksa yalnızca amaçla ilgili olan belirli bir kısmının mı izlendiği, denetleme süresinin ve erişimi olan kişi sayısının sınırlı olup olmadığı, denetimin fiziksel olarak sınırlandırılıp sınırlandırılmadığı, çalışanların iletişim içeriğini doğrudan incelemek yerine, daha az

⁵⁹² Y9HD., 10.01.2019, E. 2018/10718, K. 2019/559, (karararama).

⁵⁹³ “Dosya içeriğine göre davalı işyerinde müşteri ilişkileri uzmanı olarak çalışan davacı ve aynı konumdaki diğer çalışanlar, çalışma koşullarının olumsuz olarak değiştirilmesi, ücret politikası, mobbing uygulanması nedeni ile toplu imza ile istekte bulunmuşlar ve mailer göndermişlerdir. Aynı zamanda da iletişim için Whatsapp sistemi içinde grup kurmuşlardır. Burada da çalışma koşullarının olumsuzluğu, yöneticilerin tutumları ve davranışları hakkında yorumlarla yazışmalarda bulunmuşlardır. Bu iletişimlerin dosyadaki çözümlerine göre genel olarak mesai saatleri dışında olduğu görülmektedir. Davacı ve diğer arkadaşlarının Whatsapp grubu içindeki bu yazışmaları, aynı grup içinde yer alan diğer bir işçi tarafından işverene iletilmiş, işveren bunun üzerine grupta yer alan işçilerin savunmasını alarak, davacı ve diğer işçilerin iş sözleşmelerini feshederken, ileten işçiye ise ihtar cezası vermiştir. Grup içi konuşmaların gizli kalması esas olduğu gibi genel olarak bakıldığında çalışma koşullarının olumsuzluğu, işveren ve yöneticilerin eşit davranmama, mobbing niteliğindeki tutumlarının dile getirildiği tespit edilmiştir. İşveren gizli kalması gereken verileri yasak bir şekilde elde ettiği gibi kendisine veren ve aynı konuşmalarda bulunan işçiye davranışı nedeni ile ihtar cezası vermek sureti ile de bilgi veren işçisini korumuştur. İşçilerin işyerinde mailleri, işverene bildirimleri işçilik hakları ile ilgili demokratik talep niteliğinde olup, bu tür barışçıl davranışların fesih nedeni yapılması doğru değildir. İspat yükü kendisinde olan davalı işveren haklı ve geçerli feshi kanıtlayamamıştır. Davanın kabulü yerine reddi hatalıdır.” (Y9HD., 01.06.2017, E. 2016/14202, K. 2017/9525, (legalbank)).

⁵⁹⁴ Sakarya BAM9HD., E. 2019/1997, K. 2020/866, (lexpera).

⁵⁹⁵ Güzel/ Ugan Çataalkaya, s. 62; Özdemir, **İzleme**, s. 234; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 474; Üstün/ Günel, s. 69; Ünlü, **Cep Telefonu**, s. 218; Keser, **Kullanım**, s. 469; Özdemir, **İzleme**, s. 234; Ugan Çataalkaya, **Ölçülülük**, s. 354; Tosun, s. 327; Sevimli, **Müdahale**, s. 237; Bayram, **Kişilik**, s. 289; Çetin, s. 171; Arslan Öncü, s. 268; Yaşar, s. 361; Okur, **Bilgisayar**, s. 60; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 512.

müdahaleci başka bir yöntem kullanılıp kullanılamayacağı, meşru amacın çalışanların iletişim içeriklerine erişmeden de başarılabilip başarılamayacağı, denetimin çalışana etkilerinin ne olduğu, işverenin denetim sonucunda elde ettiği verileri sadece amaç için kullanıp kullanmadığı gibi kıstasların değerlendirilmesi gerekir⁵⁹⁶. İşçinin kurumsal e-posta hesabı içeriğinin işveren tarafından incelenmesi ve bu yazışmalar gerekçe gösterilerek iş akdinin feshedilmesi olayında, işçi kurumsal e-posta hesabının denetleneceği hususunda açıkça bilgilendirildiği, işverenin bu hesaplardaki yazışmaları denetlemekte işyerinin yönetimi bakımından meşru menfaatinin bulunduğu, işverenin işçinin başka bir işte çalıştığı iddiasını destekleyen mesajları incelediği ve iddiasını kanıtlamak amacıyla sadece yargı sürecinde kullandığı, bu durumda işverenin inceleme amacı dâhilinde bir denetleme gerçekleştirdiği, inceleme sonucu elde edilen verileri amaca uygun kullandığı gözetildiğinde işçinin haberleşme hürriyetine yapılan müdahalenin orantılı olduğu ifade edilebilir⁵⁹⁷. İşçinin işyerindeki olumsuz koşullara karşı hakkını aramak için gönderdiği demokratik talep niteliğindeki maillerin iş sözleşmesinin feshine gerekçe yapılması ise orantısız ve ölçüsüz bir müdahaledir⁵⁹⁸. Bankada müfettiş olarak çalışan işçinin, genel müdürün odasının önünde bulunan kutulara ilişkin fotoğrafı genel müdürün görevden ayrılacağı düşüncesiyle bankada kendisi gibi müfettiş olan belirli sayıda arkadaşının bulunduğu WhatsApp grubunda paylaşması nedeniyle iş sözleşmesinin feshini Yargıtay, söz konusu mesajın kurum dışına çıkarak basına yansımaları durumunda ekonomik açıdan sakıncalar doğuracağı gerekçesiyle haklı bulmuş⁵⁹⁹; ancak Anayasa Mahkemesi, söz konusu paylaşımın aynı bankada ve aynı görevde bulunan ve birbirleriyle belirli

⁵⁹⁶ AİHM, Bărbulescu/Romanya, p. 121; Çetin, s. 171; Doğan, s. 223.

⁵⁹⁷ AYM, Celal Oraj Altunörgü, pp. 41-43.

⁵⁹⁸ Y9HD., 01.06.2017, E. 2016/14205, K. 2017/9526, (karararama).

⁵⁹⁹ “Dosya kapsamına göre; 23.09.2007-18.06.2015 tarihleri arasında müfettiş olarak çalışan davacının, bankada destek personeli olarak çalışan dava dışı Selim Emre tarafından güvenlik kamera izleme odasında, genel müdür ile yönetim kurulu başkanın odalarının bulunduğu koridoru güvenlik kamerasından izlerken genel müdürün odasının önünde bulunan kutuları görünce genel müdürün görevden ayrılacağı düşüncesiyle ekrandaki görüntüyü fotograflayarak cep telefonundaki whatsapp programı ile paylaştığı, bu paylaşımın davacının telefonuna gelince davacının da bu fotoğrafı müfettiş arkadaşıyla iletişim kurduğu guruba gönderdiği sabittir. Halka açık bir şekilde bankacılık faaliyetinde bulunan, borsada hisse senetleri işlem gören ülkemizin sayılı bankalarından olan davalı bankanın genel müdürünün görevden alındığı izlenimini verecek nitelikteki bu görüntünün kurum dışına sızması özellikle basına yansımaları durumunda ekonomik açıdan sakıncalar doğuracağı açıktır. Yaklaşık sekiz yıllık çalışan niteliğinde olan kıdemli müfettiş konumundaki davacı bu riskleri öngörebilecek konumda olup davacının bu eylemi işçi-işveren arasındaki güven ilişkisini ortadan kaldırır niteliktedir. Davacıya atfedilen bu eylem 4857 sayılı İş Kanunu 25/2-e. maddesi uyarınca doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış teşkil ettiğinden ve iş yerine ait bir sırrın ifşası niteliği taşıdığından iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedildiğinin kabulü ile davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde sonuca gidilmesi isabetsizdir.” (Y22HD., 25.02.2016, E. 2016/2198, K. 2016/5732, (karararama)); Y22HD., 09.05.2017, E. 2017/32592, K. 2017/10720, (karararama).

derecede güven ilişkisi içinde olan işçilerin kendi aralarında kurdukları grupta yapılması ve üçüncü kişilerle paylaşılmayıp kurum dışına da çıkartılmaması karşısında, Yargıtay'ın gerekçesini, işçinin mesajına onun amacının ötesinde aşırı bir anlam yüklemek olarak değerlendirmiş ve ifade özgürlüğünün ihlal edildiğine karar vermiştir⁶⁰⁰.

f. Sosyal Medya Paylaşımlarının Takip Edilmesi

Teknolojinin gelişip yaygınlaşmasının insan hayatına bir etkisi de sosyal medya uygulamalarıdır. Hayatın vazgeçilmez bir parçası haline gelen sosyal medya uygulamaları, kullanıcıları tarafından gündemi takip etmek, fikir ve düşünceleri paylaşmak, bir olay karşısında kamuoyu oluşturmak, özel hayattan anlar ve anılar paylaşmak ve diğer kullanıcılarla iletişim kurup sosyal çevre oluşturmak gibi çeşitli amaçlarla yaygın şekilde kullanılmaktadır. Kişilerin kendilerini ifade etmelerinin bir

⁶⁰⁰ “Somut olayda başvurunun ifade özgürlüğü ile işverene karşı sadakat yükümlülüğü arasında adil bir denge kurulabilmesi için öncelikle olgusal bir durum ifade eden söz konusu fotoğrafın kim tarafından, kimlerle ve hangi şartlarda paylaşıldığının irdelenmesi gerekir. Başvurucu, işveren Bankada müfettiş olarak görev yapmakta olup başvuruya konu fotoğrafı sadece aynı Bankada kendisi gibi müfettiş olan belirli sayıda arkadaşının bulunduğu WhatsApp grubunda paylaşmıştır. Üstelik başvurunun iddiasına göre grup üyelerinden biri de başvuru hakkında soruşturma açmaya yetkili kişilerden olan teftiş kurulu başkan yardımcısıdır. Bu çerçevede söz konusu paylaşımın kişilerin güvendikleri insanlarla kurdukları kapalı bir grupta yapıldığı anlaşılmakta olup başvurunun söz konusu paylaşımı yapmakta kötü niyetinin bulunduğunu veya işverene zarar verme amacının bulunduğunu söylemek mümkün görünmemektedir. Eldeki başvuruda değerlendirilmesi gereken bir diğer husus ise başvurunun söz konusu paylaşımının işveren üzerindeki etkileridir. Daire kararında başvurunun söz konusu paylaşımın, yapıldığı ortamın kendine has özellikleri veya daha geniş bir ifadeyle başvuruya konu fotoğrafın paylaşılma şartlarının olayın bütünselliği içinde yeri değerlendirilmeksizin fotoğrafın kurum dışına sızması hâlinde "genel müdürünün görevden alındığı izlenimini verecek" bir etkisinin olduğu ve bunun ekonomik sakıncalara yol açabileceği kabul edilmiştir. Bununla birlikte Dairenin böyle bir sonuca varması, ancak başvurunun söz konusu fotoğraf paylaşımına onun verdiği anlamın ötesinde anlamlar yüklemesi ile mümkün olmuştur. Başvurunun kullandığı ifadelerin onun verdiği anlamın ötesinde bir anlam yüklenmemelidir (benzer değerlendirmeler içeren birçok karar arasından bkz. Ergün Poyraz (2) [GK], B. No: 2013/8503, 27/10/2015, § 72; Tansel Çölaşan, § 69; Emin Aydın (2), B. No: 2013/3178, 25/6/2015, § 50). Somut olayda ise kişilerin aynı Bankada ve aynı görevde bulunan ve birbirleriyle belirli derecede güven ilişkisi içinde olan çalışma arkadaşlarının kurdukları çeşitli iletişim gruplarında kullandıkları ifade yöntemlerine aşırı bir anlam yüklenmiştir. Söz konusu paylaşımın üçüncü kişilerle paylaşılmaması, kurum dışına çıkartılmaması ve herhangi bir tehlikeliliğinin ortaya çıkmaması karşısında derece mahkemelerinin başvuruya konu paylaşımın kurum dışına sızması hâlinde büyük zararlar doğacağı varsayımlarının kabul edilmesi için daha fazla olgusal veriye ve değerlendirmeye ihtiyaç vardır. Böylelikle somut olayda Daire; başvurunun ifadelerinin işverenine karşı sadakat yükümlülüğüne hangi yönlerden aykırılık oluşturduğu ve söz konusu son derece ağır tedbire zorunlu ve en son çare olarak (bkz. § 32) başvurulup başvurulmadığı hususlarında yukarıda yapılan açıklamalar çerçevesinde yeterli bir değerlendirme yapmaksızın başvurunun iş akdinin feshinin geçerli bir nedene dayandığına karar vermiş, başvurunun ifade özgürlüğü ile işverene karşı sadakat yükümlülüğü arasında bir denge kurmaya çalışmamıştır. Bu sebeple Dairenin başvurunun iş akdinin feshinin geçerli bir nedene dayandığına ilişkin ileri sürdüğü gerekçeler; başvurunun ifade özgürlüğü hakkına yapılan müdahale için ilgili ve yeterli olarak kabul edilemez. Açıklanan gerekçelerle Anayasa'nın 26. maddesinde güvence altına alınan ifade özgürlüğünün ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.” (AYM, Volkan Çakır, 07.04.2021, 2017/35488, pp. 37-40, (kararlarbilgibankası)).

yönü de sosyal medya mecralarıdır. Bu nedenle herkesin sosyal medya kullanımı, özel hayata dahildir ve ifade hürriyeti kapsamında korunur.

İşçilerin de sosyal medyadaki şahsi hesapları onların özel hayat alanının bir parçasıdır ve burada yapılan paylaşımlar, ifade hürriyetinin bir görünümünü oluşturur. Kural olarak tamamen özel hayat kapsamında kalan işçinin sosyal medya paylaşımlarının işveren tarafından izlenmesi ve denetlenmesi mümkün değildir⁶⁰¹. Ancak işçinin sosyal medyada yaptığı paylaşımın iş ilişkisini etkilemesi, işverenin veya işyerinin itibarına ilişkin olması hallerinde işverenin bu alana müdahalesi söz konusu olabilir. Bu müdahalenin hukuka uygun olması, özel hayata saygı hakkını ihlal etmez; fakat hukuka aykırı müdahale, işçinin özel hayata saygı hakkını zedeler.

Hukuka uygunluk testinin ilk aşaması hukuki dayanaktır. İşverenin işçinin sosyal medya hesaplarına müdahalesi, onun yönetim hakkından kaynaklanır. Yönetim hakkının, iş hukukunun kaynaklarına uygun olması ve sınırları dahilinde kullanılması gerekir. Hukuka uygun şekilde kullanılan yönetim hakkı, işverenin işçinin sosyal medya hesaplarındaki paylaşımlarına yönelik denetiminde hukuki dayanak teşkil eder.

İkinci aşama, meşru amacın varlığıdır. İşverenin işçinin sosyal medya paylaşımlarına yönelik müdahalesinin mutlaka meşru amaca dayanması gerekir. Bu bakımdan meşru amaç, işverenin itibarının ve işyerinin düzen ve disiplininin korunması olabilir⁶⁰². İşçinin Twitter üzerinden yaptığı paylaşımlarda çalıştığı bankanın adının kullanarak üçüncü kişileri tehdit etmesi ve korkutması, bankanın ticari itibarını zedeleyen nitelikte bir eylem olduğu için, işveren tarafından bu paylaşımlara müdahale edilmesi meşru amaca dayanır⁶⁰³. İşçinin sosyal medya hesabından ülkedeki terörü ve şiddeti destekleyici, ülkenin bölünmez bütünlüğüne aykırı nitelikte

⁶⁰¹ Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 983; Bayram, **Kişilik**, s. 309; Yaşar, s. 361; Adınır, s. 107; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 376; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1176; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 506; Göktaş, s. 30.

⁶⁰² Çetin, s. 360; Bayram, **Kişilik**, s. 311; Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 984; Göktaş, s. 31; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 512; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 293; Yaşar, s. 362; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1176; Adınır, s. 107.

⁶⁰³ “Dairemizce davacının kendi şahsi sosyal medya hesabında 3.kişilerle yapacağı yazışmaların genel olarak feshe gerekçe olamayacağı kabul edilmiştir. Ancak davacının somut olayda parasını geri almak amacıyla çalıştığı Banka'nın adını kullanarak ilgili 3.kişiyi tehdit etmesi eyleminde Bankanın ticari itibarını zedelediği, Banka adını kullanarak kendisine bir menfaat temin etmeye çalıştığı bizzat kendi savunması ile de teyit edilmiş bulunmaktadır. Hal böyle olunca davacının üzerine atılı eylemler nedeniyle iş sözleşmesinin feshine kendi davranışları ile neden olduğu, taraflar arasında güven ilişkisinin zedelendiği ve iş ilişkisinin olumsuz etkilendiği, davalı işveren açısından fesih tarihi itibari ile geçerli nedenlerin bulunduğu, dolayısıyla davacının iş sözleşmesinin, fesih tarihi itibarıyla geçerli nedenlerle feshedildiğinden davanın reddine karar verilmesi gerekirken kabulü yönünden hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (Y7HD., 07.03.2016, E. 2015/40819, K. 2016/5475, (karararama)).

paylaşımlar yapması, işveren açısından haklı nedendir⁶⁰⁴. Doğrudan işyerinin ve işverenin itibarını zedelemeyen, düşük ücrete yönelik ağır eleştiri niteliğinde olan paylaşımlar ise, ifade hürriyeti kapsamında kaldığından, işverenin bu yöndeki paylaşımlara müdahale etmekte meşru amacı yoktur⁶⁰⁵. İşçinin işyerindeki ağaç sayısının azaltılmasına sosyal medya hesaplarından yaptığı paylaşım ile tepki göstermesi, işverenin bu paylaşımına müdahale etmesi bakımından meşru amaç sayılmaz⁶⁰⁶. Benzer şekilde işçinin, sosyal medya hesabı üzerinden işyerinin eski

⁶⁰⁴ “Somut uyumsuzlukta; davacı iş akdinin haksız ve doğru olmayan gerekçelerle feshedildiğini iddia etmiş, davalı işveren ise davacının davalı işyerini aşağılayıcı ve ülkenin bölünmez bütünlüğüne aykırı nitelikte, ülkedeki terörü, şiddeti ve teröristleri destekleyici ifadelerle sosyal medya paylaşımlarında yer verdiğini, bu sebeplerle yapılan feshin haklı gerekçelere dayandığını savunmuştur. Dosyada mevcut twitter paylaşımlarının içeriğinin, terörü ve terör örgütünü övücü ve ülkenin bölünmez bütünlüğüne aykırı olduğu hususu açıkça görülmekle birlikte, davacı ısrarlı bir şekilde bu paylaşımların kendisine ait olmadığını iddia etmiştir. Mahkemece söz konusu paylaşımların davacıya ait olup olmadığı hususunda herhangi bir araştırma yapılmaksızın ve delil toplanmaksızın davanın kabulüne karar verilmiştir. Paylaşımların içeriği gözetildiğinde, davalının fesihte haklı olduğu kabul edilmelidir. Açıklanan nedenle söz konusu paylaşımların davacıya ait olup olmadığı hususunda tüm deliller toplanıp gerekirse teknik inceleme yaptırılıp bu husus tam olarak açıklığa kavuşturulduktan sonra bir karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.” (Y9HD., 18.01.2018, E. 2016/33467, K. 2018/580, (legalbank)).

⁶⁰⁵ “Somut olayda davalı banka işyerinde büro elemanı olarak çalışan davacının iş sözleşmesi davalı işverence işvereni karayıcı nitelikte sosyal medya üzerinden yorum ve paylaşımlarda bulunduğu gerekçesiyle tazminatsız olarak feshedilmiştir. Davacı sosyal medyada “peki arkadaşlar devletin kestiği fazla mesaiyi cezalarını birçok banka çalışanlarına ödeyerek atlatırken bizim bankamız da bize ödeme şansı varken, devlete ödeyerek atlattığını biliyor muydunuz” ve “soranlara aldığı maaşı söylemekten utanan kaç kişiyiz? Bu yorumu beğenenlerden sayalım” şeklinde paylaşımlarda bulunmuş, ayrıca bir arkadaşının yazmış olduğu “Yeni bomba. Herkesin bildiği üzere tüm şube müdürlerine araç veriliyor. Kiralama firmalarından biri olan otomotivin yetkililerinden biri de Belki rastlantıdır ama ben pek öyle sanmıyorum. Resmen siz eşşek gibi çalışın siz ağlayıp sızlayın umurumuzda değilsiniz üst düzey yöneticiler olarak sizleri sömürmeye devam edicez deniyor” şeklindeki paylaşımına davacının “Dostum iddian tamamıyla doğruymuş www.....com.tr’ye girip hakkımızda bölümünden üst yönetim bölümü seçilince yöneticiler arasında ismi ve resmi mevcut kendisini, inanmayanlar bakabilir” şeklinde yorumu bulunmaktadır. ... Somut olayda davacının feshe konu edilen internet yazışmalarının isimli sosyal paylaşım sitesinde belli bir grup içerisinde yapıldığı, bu yazışmaların ağır eleştiri niteliğinde olmakla birlikte ifade özgürlüğü çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği, bu sebeple yapılan feshin geçersiz olduğu anlaşılmakla, açılan işe iade davasının kabulü gerekirken, reddi hatalıdır.” (Y22HD., 14.06.2016, E. 2016/16290, K. 2016/17802, (legalbank)).

⁶⁰⁶ “Mahkemece, davacının facebook ve instagram sayfalarında davalıya ait olan işyerinin uydudan çekilmiş fotoğraflarını paylaşarak altına adım adım ağaç katliamı diyerek yorum yazdığı, fotoğrafa konu yerin orman arazisi olması ve salt davalıya ait işyerinin fotoğraflarının paylaşım yapılmasının dahi yapılan eylemin eleştirisel nitelikte olmadığını ortaya koyduğu, davacının paylaştığı paylaşım ile işvereni aleyhine asılsız isnadlarda bulunduğu bu hali ile davalının yapmış olduğu feshin haklı olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir. ... Dosya içeriğinden, davacının sosyal medyada yaptığı paylaşımındaki fotoğrafların herkes tarafından ulaşılabilecek nitelikte internetten Google ... adlı program vasıtasıyla indirilmiş fotoğraflar olduğu görülmektedir. Davacı, paylaşımına “adım adım ağaç katliamı, ağaç katliamına son, gloria sports arena ve because here is gloria” sözcüklerini eklemiş ise de davalı işverenin, paylaşılan fotoğrafların davacının çalıştığı otele ait olmadığı yönünde bir itirazı bulunmadığı gibi paylaşılan fotoğraflardan da aşama aşama ağaçlık alandaki ağaç sayısının azaldığı görülmektedir. Davacının fotoğraflara ilaveten paylaşımında kullandığı sözler ise, Anayasal bir hak olan düşünce ve kanaat .../eleştiri sınırları içerisinde kalmaktadır. Davacının davalı işverenin işçisi olması, bu haklardan yararlanamayacağı anlamına gelmez. Nitekim, normlar hiyerarşisinde de Anayasa bütün kanunlardan önce gelmektedir. Buna göre, davacının bu yöndeki temyiz itirazları yerinde

çalışanının yaptığı bir paylaşıma cevap vererek kapitalist sistem üzerinden genel bir eleştiri yapması doğrudan işverene veya işyerine yönelik itibar zedeleyici bir ifade olmadığı için, işverenin bu paylaşıma müdahalesi meşru amaçtan yoksundur⁶⁰⁷. İşçinin sosyal medya hesabından primlerin ödenmemesine yönelik olarak hislerini, düşüncelerini ve eleştirilerini açıkladığı bir paylaşım yapması da iş ilişkisinin devamını çekilmez kılacak ağırlıkta değildir, salt bu nedenle işverenin bu paylaşıma müdahalesi meşru amaç taşımaz⁶⁰⁸. Yine, işçinin işveren tarafından kurulan grubun adına ilişkin sosyal medya paylaşımı, işyerinde olumsuz bir durum yaratmadığından,

olup fesihte haklı ve geçerli neden bulunmadığı anlaşılmıştır.” (Y7HD., 29.09.2016, E. 2016/5892, K. 2016/15282, (kanunum)).

⁶⁰⁷ “Davacı işçisinin kendisine ait hesabından davalı işyerinin eski çalışanlarından birinin paylaşımının altına yorum olarak " İsmail abi kapitalist sistem böyle bir şey ne kadar emek etsen de işine gelmediğinde insanı kolaylıkla harcıyor 2M kablunun insanlar üzerinde yaptığı baskı kanunen ve insani olarak kesinlikle suçtur" yazdığı, mahkemece bu ifadelerin çalışma düzenini bozacak nitelikte olduğu ve feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilmişse de davacının sözlerinin işyerindeki genel eleştiri ve ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilmesi gerektiği, davacının somut olarak işvereni veya vekilini hedef almadığı, işverenin işçinin bu davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açtığını ve iş akdinin haklı ve nedenle feshedildiğini kanıtlanamadığı gözetilmeksizin, davanın kabulü yerine yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalıdır.” (Y9HD., 22.01.2018, E. 2016/34334, K. 2018/752, (legalbank)).

⁶⁰⁸ “Davacının iş sözleşmesinin, kendisine ait sosyal medya hesabından 30/06/2016 tarihinde yaptığı "Uzun yıllardır bir fiil gece gündüz demeden saygı ve sevgi ile hizmet verdik. Gerçekten saygımız çok büyüktü, yatağımıza yatığımızda içimiz rahattı, saygımız o kadar büyüktü ki zamanında hizmet verdiğimiz yer sadece bir sorun yüzünden 4 saatlik hizmet verememişti. Biz ki saygımızdan minnet borcu adı altında özel zamanımızdan feragat edip bu 4 saatlik kaybı el birliğiyle kapattık. Burası bizim ailemizdi. Biz ki uzun yıllardır bayram seyranı demedik hep birlikte bir aile olduk ya da olduğumuzu sandık. Farkettim ki bize yaşattıklarınızla siz bizdeki saygımızı öldürmüşsünüz. Daha 2 gün olmadı bir kısmımız ölümle burun buruna geldik ama kimse yine de saygısını yitirmeden yerini aldı. Bize uzun uzun anlatıldı ve üstüne basa basa kimse 0 almayacak dendi ama ne yazık ki sizler bizim üstümüze basa basa bu 0 ları herşeye rağmen bize reva gördünüz. Bugün hesabıma baktım ki ne yazık. Tam da şu mübarek zamanda tam da bayramüstü bu bize reva mıdır. Bize bunları yaşatan, destek veren, imkan tanıyan her kim ise sizler bizim ve evlatlarımızın rızıyla oynadınız. Dilerim Rabbim'den sizlerde bunları yaşamadan can veremezsiniz. Şu mübarek günde eğer ki toplu işçinin ucu kadar hakkını geçtiyse bile asla ve asla helal etmiyorum." şeklindeki paylaşımı nedeniyle feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacı konuyla ilgili savunmasının istendiği 25/07/2016 günü alınan savunmasında " Böyle bir paylaşımı 28/06/2016 tarihinde Atatürk Havalimanında yaşanan terör saldırısı ardından geçen 2 gün içinde uzun süredir yaşadığımız maddi sorunlara istinaden üzüntüyle yazmış bulunmaktayım. Akabinde bu yazıyı tekrar okuduktan sonra kimseyi kırmamak adına düzeltme yaptım, arkasından yıllık iznimde rahat bir şekilde düşünüp sildim. Yazının içeriğinde bulunan "minnet borcu" ifadesi yaşanan terör saldırısıyla ilgili değildir. Bahsi geçen 0 ise bize yapılan prim sistemi toplantısında bu sistemde hiç kimsenin 0 yani mutlak herkesin prim alacağı yönündeki ama ne yazık ki ben ve ekip arkadaşlarım aylardır prim alamadık." şeklinde ifadede bulunmuştur. Dava konusu olayda davacının savunmasının içeriği de dikkate alındığında, davacı tarafından yapıp paylaşılan yorumun hakaret ve sataşma niteliğinde olmadığı, davacının paylaştığı yorumunda primlerin ödenmemesine yönelik olarak hislerini, düşüncelerini ve eleştirilerini açıkladığı, davacının davranışının tek başına 4857 sayılı Yasanın 25. maddesi kapsamında haklı neden ağırlığında olmadığı, 4857 sayılı Yasanın 18. maddesi kapsamında yapılan değerlendirmede de söz konusu paylaşımların iş ilişkisinin devamını çekilmez kılacak nitelikte bulunmadığı, davacının yaptığı bu paylaşım nedeniyle işverenin işletmesel menfaatlerinin zarar gördüğüne, çalışma düzeninin bozulduğuna ilişkin de bir delil bulunmadığı, buna göre davacının yaptığı paylaşımın işverene haklı bir nedenle fesih imkanı vermeyeceği gibi geçerli nedenle fesih imkanı da vermeyeceği anlaşılmıştır.” (Y9HD., 26.06.2019, E. 2019/1405, K. 2019/14318, (karararama)).

bu tür bir paylaşıma müdahale etmekte meşru amaçtan bahsedilemez⁶⁰⁹. İşçinin herkese açık olmayan, sadece arkadaşlarıyla sınırlı olan sosyal medya hesabından işyerindeki işçiler hakkında eleştirilerde bulunması, sataşma niteliğinde olmayıp ifade hürriyeti kapsamında olduğu için bu tür paylaşıma işveren tarafından müdahale edilemez⁶¹⁰. Benzer şekilde, işçinin sosyal medyada bir kısım işçilerin haklarını savunmak için paylaşımlar yapıp örgütlenme sağlamaya çalışması da onun ifade hürriyeti kapsamında kaldığından işverence müdahalede bulunulamaz⁶¹¹. İşçinin mesai saatleri dışında ve işveren tarafından tahsis edilen araç gereç kullanılmadan sosyal medya hesabında yaptığı siyasi eleştiri niteliğindeki paylaşım da ifade hürriyetinin korumasında olduğundan işveren müdahalesine kapalıdır⁶¹². Yine, işçinin,

⁶⁰⁹ “Somut olayda; davacının feshe konu edilen işverenin kurduğu bir motivasyon grubu olan "focus grubu" na ilişkin "focus yaparlar" şeklindeki paylaşımının işyerindeki genel eleştiri ve ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilmesi gerektiği işverenin işçinin bu davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açtığını ve iş akdinin haklı ve geçerli nedenle feshedildiğini kanıtlayamadığı anlaşılmakla davanın kabulüne ilişkin yerel mahkeme kararı isabetlidir.” (Bursa BAM3HD., 25.05.2018, E. 2018/1478, K. 2018/1491, (legalbank)).

⁶¹⁰ “Davacı kendisine ait ve sadece kendisini tanımlayan arkadaşları tarafından görülen sosyal paylaşım sitesinde, işyeri dışında işverenin uygulamalarını eleştirmiş, bu konuda uyarılması üzerine ise sözlerinin arkasında olduğunu, işyerinde kendisi dahil “adam gibi adam yok, herkes kaypak, yalaka, taklacı olmuş” gibi beyanlarda bulunmuştur. Kendisine ait sosyal paylaşım sitesini işyerinde arkadaşlarının paylaştığı anlaşılmaktadır. Bu arkadaşlarının bir kısmının hak verdiği, bir kısmının ise eleştirdiği, davacının eleştirene ise kendisinin anlaşılmadığını beyan ettiği tespit edilmiştir. İşveren doğrudan paylaşımın tarafı değildir. İşveren işçilerin şikayetçi olduğunu belirtmiş ise de bu konuda bir delil ibraz etmemiştir. Davacının kendi sosyal paylaşım sitesi arkadaşları ile sınırlıdır. Bu şekilde kendisi de dahil herke hakkında genel olarak bir takım sözler söylemesi, sataşma niteliğinde değildir. Bu söylemlerin mahkemece düşünce özgürlüğü kapsamında değerlendirilmesi isabetlidir. Mahkemece feshin haklı nedene dayanmadığının kabulü isabetlidir. Bu nedenle davalının bu yöndeki temyiz itirazları yerinde değildir.” (Y9HD., 23.05.2016, E. 2015/2635, K. 2016/12272, (kanunum)).

⁶¹¹ “Somut uyuşmazlıkta; davacı, işyerindeki bir kısım işçinin haklarının korunması için sendikaya üye olma konusunda sosyal medya aracılığı ile örgütlenmeye başladığını, işverenin bu kişileri işten çıkardığını ve kendisinin de bu çıkarmaları protesto ettiğini, bunun üzerine iş sözleşmesine son verildiğini ileri sürmüştür. Yerel mahkemece, davacının sendika üyeliği bulunmaması, tanık beyanlarına göre de işyerinde henüz sendikalaşma faaliyetlerinin bulunmadığı gerekçesi ile feshin sendikal nedene dayanmadığı kabul edilmiştir. Mahkemenin, feshin sendikal nedene dayanmadığına dair gerekçesi dosya içeriğine uygun olmakla birlikte, davacının işçilik haklarının korunması için diğer işçilerle birlikte sosyal medya aracılığı ile örgütlendiği ve sosyal medyadaki yazışmaları nedeni ile iş sözleşmesi feshedilen bir kısım işçilere destek olması nedeni ile işten çıkarıldığı anlaşılmaktadır. Yukarıdaki ilkeler doğrultusunda fesih nedeni dikkate alındığında, işe başlatmama tazminatının 4 ay yerine 6 ay olarak belirlenmesi dosya içeriğine uygun olacaktır.” (Y9HD., 14.11.2017, E. 2017/26324, K. 2017/18148, (legalbank)).

⁶¹² “Somut olayda, davacı, davalı ...'nin Basın ve Halkla İlişkiler biriminde sürekli işçi olarak yaklaşık 12 yıl kadar çalışmıştır. Davacının iş sözleşmesi, davalı idarenin Teftiş Kurulu Müdürlüğü'nün araştırma ve soruşturma raporu uyarınca 4857 sayılı Yasanın 25/2 bendi uyarınca feshedildiği davacıya bildirilmiştir. Feshe konu araştırma ve soruşturma raporu incelendiğinde ise "...davacının alınan ifadesinde kendisinin yazdığı sayfalarda devlet büyüklerine karşı işlenmiş, herhangi bir hakaret suçu taşımadığını, bu şekilde algılandıysa bundan sonraki paylaşımlarında daha seçici olacağını 28 Ekim 2013 tarihli "yarın hastalanacak devlet büyüklerimize şimdiden acil şifalar diliyoruz" şeklindeki söyleminin belki merasime iştirak etmeyip hasta olabilecekleri şeklinde telaffuz edilmesini, başkaca art niyet olmadığını ima etmek istediğini" beyan ettiği, işlenen fiilin 4857 sayılı Yasanın 25/2 fıkrasınca "ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri " kapsamında olduğu belirtilerek iş sözleşmesinin tazminatsız olarak feshi gerektiği

üyesi olduğu sendika ile işverenin anlaşmasından sonra sosyal medya hesabından yaptığı “20 TL ye SA-TIL-DIK” şeklindeki paylaşım, ifade hürriyeti kapsamında kaldığı için işverenin feshine gerekçe yapılamaz⁶¹³.

Meşru amaca dayanan sosyal medya hesaplarına müdahalenin ölçülü ve orantılı olması gerekir. Ölçülülük gereğince, her şeyden önce işyerinin düzenini bozan veya işverenin itibarını zedeleyen paylaşımı yapanın bizzat işçi olması gerekir⁶¹⁴. Facebook’ta üçüncü kişiler tarafından paylaşılan ve içeriğinde öğretmenleri tecavüzle suçlayan, siyasi parti mensuplarını ve devlet görevlilerini itham eden ifadelerin bulunduğu paylaşımların ilçe milli eğitim müdürlüğünde temizlik görevlisi olarak çalışan işçi tarafından beğenilmesinin iş sözleşmesinin feshine gerekçe yapılması

belirtilmiştir. Görüldüğü üzere iş sözleşmesi, davacıya isnat edilen eylemin iş sözleşmesi ve eklerine yönelik aykırı bir eyleminden ziyade kendisine ait sosyal medya hesabından paylaştığı kimi fotoğraf ve yorumlar nedeniyle feshedildiği anlaşılmıştır. Öncelikle davacının sosyal medya hesabında yer alan bu yorum ve fotoğrafları, kendisine davalı işveren tarafından tahsis edilmiş bilgisayar ya da başkaca araç-gereçler ile mesai saatleri içerisinde yaptığına dair davalı işveren savunması olmadığı gibi feshe konu araştırma ve soruşturma raporunda da bu yönde bir tespit bulunmamaktadır. Kaldı ki yorum ve fotoğraflar incelendiğinde genellikle akşam saatlerinde paylaşımda bulunulduğu da görüldüğünden, davalı işyerinin Belediye olması ve davacının yaptığı iş itibarıyla o saatlerde mesaide olup işveren emrine amade şekilde bulunduğu da ileri sürülmemiştir. Hal böyle olunca mesai saatleri içinde yapılmayan ve bizzat davalı işveren tarafından verilen araç-gereçler kullanılmadan kendisine ait şahsi sosyal medya hesabında yer alan bazı argümanlar nedeniyle iş akdinin feshi 4857 sayılı Yasanın 25.maddesi kapsamında işverene bir haklı nedenle fesih imkanı vermediği gibi somut olayda aynı Yasanın 18 vd. maddelerinde düzenlenen geçerli nedenle fesih hakkı da vermemektedir. Dolayısıyla ortada iş sözleşmesi ve eki düzenlemelere aykırı bir eylem bulunmamaktadır. Sonuç olarak davacının mesai saatleri içinde ve işverenin araç-gereçlerini kullanarak yapmadığı söz konusu paylaşımların anayasal güvence altında bulunan fikir özgürlüğü kapsamında kaldığı düşünülmeyen hatalı değerlendirme ile feshin geçerli kabul edilmesi bozmayı gerektirmiştir.” (Y7HD., 03.06.2014, E. 2014/6519, K. 2014/12285, (kanunum)).

⁶¹³ “...somut olayda davacının iş sözleşmesi sosyal paylaşım sitesinde “20 TL ye SA-TIL-DIK” şeklinde hakaretamiz ifadede bulunduğu gerekçesiyle 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25/II-b maddesi uyarınca feshedilmiştir. Mahkemece feshin sendikal nedene dayandığı kabul edilmişse de, davacının da katıldığı yasal grevin davalı işverenlikle davacının üyesi olduğu sendikanın anlaşması sonucu sona erdirildiği davacının anılan sözleri bulunması üzerine iş sözleşmesinin feshedildiği, feshin sendikal nedene dayanmadığı, davacının uzlaşma sonrası söylediği iddia edilen sözlerin feshi gerektirecek nitelikte olmadığı, feshin haklı ve geçerli nedene dayanmadığı, davacının eleştiri sınırını aşmayan açıklamaları nedeniyle yapılan fesih dikkate alındığında, işe başlatmama tazminatının 6 ay belirlenmesi gerektiği anlaşılmıştır.” (Y9HD., 07.10.2015, E. 2015/18298, K. 2015/27819, (karararama)).

⁶¹⁴ Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 985; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1176; Canbolat/ Aydın, s. 1136; “Somut olayda, davacı vekilinin feshe konu paylaşımların davacı tarafından yapılmadığını beyan ettiği, davacının itirazları doğrultusunda bir araştırma yapılmadan davanın reddine karar verilmesinin dosyanın kapsamına uygun düşmediği görüldüğünden, söz konusu paylaşımların davacı tarafça yapıp yapılmadığına dair bilirkişi incelemesi yaptırılıp sonucuna göre hüküm kurulması gerekirken, yazılı gerekçe ile davanın reddi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.” (Y22HD., 01.11.2017, E. 2017/41932, K. 2017/23822, (legalbank)); “...davacının bazı paylaşımları doğrudan yazmadığı ancak yazılanları paylaştığı, paylaşımların hakaret, şiddet, tehdit içermediği eleştiri niteliğinde olduğu 4857 sayılı iş kanunu 18/3d maddesi gereği siyasi görüş farklılığının fesih sebebi olamayacağı feshin bu nedenle geçerli nedene dayanmadığı anlaşıldığından davalı şirketin temyiz itirazları yerinde bulunmamıştır.” (Y9HD., 03.07.2018, E. 2017/27773, E. 2018/14484, (legalbank)).

ölçülülük ilkesine aykırıdır⁶¹⁵. Benzer şekilde, üniversitede güvenlik görevlisi olarak çalışan işçinin sosyal medyada yapılan bir paylaşımı beğenmiş olmasının eyleminin suçu ve suçluyu övme anlamını taşıdığı gerekçesiyle iş akdinin feshine gerekçe yapılması, beğenme eylemi, paylaşma eylemi ile aynı ağırlığa sahip olmadığı için ölçüsüz bir müdahale niteliğindedir⁶¹⁶. Zira işçinin sadece paylaşımı beğenmesi, içeriği yayma yönünde aktif bir isteğini değil, yalnızca yayımlanan içerikle ilgili sempatisini ifade ettiği için, içeriği paylaşmasıyla aynı öneme sahip değildir. Ayrıca işçinin görevinin niteliği dikkate alındığında, işyerinde sınırlı bir itibara ve temsil gücüne sahip olabilecek, Facebook üzerindeki faaliyetlerinin öğrenciler, öğrenci velileri, öğretmenler ve diğer çalışanlar üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olamayacaktır⁶¹⁷. Bu hususların sosyal medya paylaşımlarına işveren müdahalesinde ölçülülük ve araçla amaç arasındaki denge kapsamında dikkate alınması gerekir. Ayrıca yine ölçülülük ilkesi gereği, sosyal medya paylaşımına hukuka uygun şekilde erişilmiş olması gerekir. Hukuka aykırı şekilde erişilen sosyal medya paylaşımı, aracın amaca ulaşmak noktasında dengeli ve elverişli olmaması sebebiyle müdahaleyi hukuka aykırı kılar⁶¹⁸.

g. Dış Görünüşe İlişkin Kurallar Getirilmesi

İşveren, kurumsal bir kimlik oluşturulması, iş düzeninin sağlanması, işçileri her türlü ayrımcılıktan korumak için tarafsızlığın sağlanması, iş sağlığı ve güvenliğinin gerektirmesi gibi çeşitli sebeplerle işyerinde işçiler açısından birtakım kıyafet ve görünüş kuralları getirebilir⁶¹⁹. Getirilen bu kurallar, işçinin özel hayatı kapsamında yer alan kişisel tercihlerle fiziki görünüşünü tayin etme ve yaşam tarzını belirleme hakları ile din ve vicdan özgürlüğüne sınırlama getirebilir. Örneğin, işçinin inandığı din sebebiyle bir kıyafeti giymesi, başörtüsü takması veya sakal bırakması özel hayat kapsamındaki bir değer olan işçinin din ve vicdan özgürlüğünden kaynaklanır ve bu husustaki bir yasak, işçinin din ve vicdan hürriyetine müdahale oluşturabilir. Bu

⁶¹⁵ AİHM, Melike/Türkiye, 15.06.2021, 35786/19, p. 51, (hudoc).

⁶¹⁶ AYM, Oğuz Kurumlu, 11.01.2023, 2019/12167, p. 26, (kararlarbilgibankası).

⁶¹⁷ AİHM, Melike/Türkiye, pp. 51-52; AYM, Oğuz Kurumlu, p. 23.

⁶¹⁸ “...feshe konu sosyal medya yazışmalarının davalı işveren tarafından hukuka aykırı şekilde elde edilip edilmediği tespit olunmak suretiyle davaya konu ihbar ve kıdem tazminatı yönünden bir karar verilmelidir. Eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (Y9HD., 12.03.2020, E. 2016/15456, K. 2020/4319, (legalbank)).

⁶¹⁹ “İşverenin iş yerinde tek tip iş yeri elbisesi giyilmesi uygulaması, iş verenin yönetim kapsamı içerisindedir. Davacı işçinin bu uygulamadan haberinin ve bilgisinin olduğu hususu tartışmasıdır. Davalı iş yerinde plastik ambalaj üretimi yapılması, davacının yaptığı iş ve iş elbisesi giyilmesinin yapılan işteki etkisi ve iş güvenliği göz önüne tutulduğunda 4857 Sayılı İş Kanununun 25/II-h maddesi koşullarının gerçekleştiği somut olayda anlaşılmaktadır.” (Y9HD., 19.12.2011, E. 2009/32875, K. 2011/48659, (lexpera)).

nedenle, işyerindeki kıyafet ve görünüşe ilişkin kuralların hukuka uygun olması gerekir.

Özel hayata müdahalenin hukuka uygun olmasının ilk şartı, hukuki bir dayanağın bulunmasıdır. Örneğin, kamu personelinin Atatürk devrim ve ilkelerine uygun, uygar, aşırılığa kaçmayacak şekilde sade bir kıyafet ve kıyafette olmalarını, kıyafet ve kıyafette birlik ve bütünlük içinde bulunmalarını sağlamak amacıyla çıkarılan Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Kıyafet ve Kıyafetine Dair Yönetmelik'te⁶²⁰ kamu personelinin dış görünüşüne ilişkin kurallar getirilmiştir. Buna göre, kadınlar açısından kolsuz ve çok açık yakalı gömlek, bluz veya elbise ile streç, kot ve benzeri pantolonlar giyilemez, etek boyu dizden yukarı ve yırtmaçlı olamaz, terlik tipi (sandalet) ayakkabı giyilmez; erkekler açısından ise, elbiseler temiz, düzgün, ütülü ve sade; ayakkabılar kapalı, temiz ve boyalı giyilir, sandalet veya atkılı ayakkabı giyilmez, bıyık tabii olarak bırakılır, uzunluğu üst dudak boyunu geçemez, kravat takılır, kravatı örtecek şekilde balıkçı yaka veya benzeri süveterler giyilmez (m. 5). Kamu kurumlarında çalışan işçiler açısından, görünüşe ilişkin kurallar yönetmelik ile getirildiği için hukuki dayanağa sahiptir. Özel sektörde çalışan işçiler açısından ise, işverenin yasadan doğan yönetim hakkına dayanarak dış görünüşe ilişkin kurallar getirmesi ve bu kurallar hakkında işçiyi bilgilendirmesi halinde müdahale hukuki dayanak koşulunu sağlamış olur⁶²¹. Yargıtay, iş sözleşmesi akdedildikten sonra yapılan bir duyuru ile sakal bırakma yasağının getirilmesini, her ne kadar iş sözleşmesinde sakal bırakmanın yasak olduğuna ilişkin açık düzenleme bulunmasa da iş sözleşmesinde yer alan hükümle işçinin işveren tarafından çıkartılmış ve çıkartılacak olan düzenlemelere uymayı kabul ve taahhüt etmesi sebebiyle hukuki dayanak kabul etmiştir⁶²². Bu durumda ikinci aşama olarak meşru amacın varlığının değerlendirilmesi

⁶²⁰ RG., 25.10.1982, S. 17849,

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=85105&MevzuatTur=3&MevzuatTertip=5>.

⁶²¹ “Davalı iş yerinin ortaklar kurulunun aldığı 01.07.2006 tarihli karar ile iş yerinde çalışan personelin tek tip iş elbisesi giymesine karar verilmiştir. Karar davacıya tebliğ edilmiş olup davacının iş kıyafetlerini giymediğine dair davalı işveren tarafından tutulan tutanaklar dosyaya ibraz edilmiştir. ... Davacı işçinin bu uygulamadan haberinin ve bilgisinin olduğu hususu tartışmasızdır. Davalı iş yerinde plastik ambalaj üretimi yapılması, davacının yaptığı iş ve iş elbisesi giyilmesinin yapılan işteki etkisi ve iş güvenliği göz önüne tutulduğunda 4857 Sayılı İş Kanununun 25/II-h maddesi koşullarının gerçekleştiği somut olayda anlaşılmaktadır.” (Y9HD., 19.12.2011, E. 2009/32875, K. 2011/48659, (lexpera)).

⁶²² “Dosya içeriğine göre, 07.02.2011 tarihinden itibaren davalı işyerinde proje yöneticisi olarak çalışan davacının 2015 yılı Ekim ayından itibaren sakal bıraktığı, davalı işveren tarafından 30.11.2015 tarihinde uyarı yazısı ile davacının savunmasının istendiği, davacının savunmasında kıyafet ve kıyafetine gerekli özeni gösterdiğini belirttiği, sakalını kesmemesi üzerine 07.01.2016 tarihinde uyarı yazısı ile savunmasının istendiği, davacının savunmasında davalı Şirkette görev yapan Danışma Kurulunun sakal bırakma konusundaki yasağın kaldırılmasına ilişkin tavsiye kararı almasından sonra sakalın kesilmesine ilişkin ilgili maddelerin 17.09.2015 tarihinde

gerekirken; söze konu kararda işverenin bu yönde bir talimat getirmekte haklı menfaati olup olmadığının tartışılmamış olması, kanaatimizce de isabetli eleştirilere konu olmuştur⁶²³.

İşyerindeki kıyafete ve görünüşe ilişkin kurallar, meşru bir amaç doğrultusunda getirilmiş olmalıdır. Her şeyden önce meşru amaç, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında söz konusudur⁶²⁴. Zira bu durumlar bakımından yasa emri gereği işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür (TBK m. 417/2, Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik⁶²⁵ m. 8/2). Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliğinin gerektirdiği kıyafetlerin giyilmesinin, baret ve kask gibi ekipmanların takılmasının zorunlu kılınması meşru amaca dayanır. İş güvenliği sebebiyle üretim personelinin saç için şapka, bere, örtü kullanmasını yasaklayan ve başörtüsü takmak isteyen işçilerin şirket tarafından verilen boneyi kullanmasını öngören işyeri iç yönetmeliği hükmü, her ne kadar işçi tarafından imzalanmamış ve kabul edilmemiş olsa da işverenin iş güvenliğini sağlamak şeklindeki meşru menfaatine dayandığından hukuka uygun müdahaledir⁶²⁶. Makine

kaldırılmasını müteakiben Ekim 2015'de sakal bıraktığını, bunun üzerine kesilmesi yönünde telkin ve baskıların yapıldığı, 23.11.2015 tarihinde sadece Bilgi Teknoloji müdürlerine yapılan ve bir kısmına yer verilen duyuruyla bu yönetmeliğe bu yasağın tekrar eklendiğinin bildirildiği, sakal bırakmanın iş sağlığı ve güvenliğini etkilemediği, başarılı bir çalışan olduğunu belirttiği, davalı işverenin 09.02.2016 tarihli fesih bildirimi ile davacının savunmalarının kabul edilmediğini belirterek iş sözleşmesini 09.02.2016 tarihi itibarıyla feshettiği anlaşılmıştır. Taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinde sakal bırakmanın yasak olduğuna ilişkin açık bir düzenleme bulunmasa da, iş sözleşmesinin "Özel Şartlar" 11/b maddesinde; "işçi, işyerinde çalışma mevzuatı ve işveren tarafından çıkartılmış ve çıkartılacak yönetmelik, genelge, sirküler talimat vb. gibi düzenlemelere uymayı kabul ve taahhüt eder" şeklinde düzenleme bulunmaktadır. Davacının da kabulünde olduğu gibi 23.11.2015 tarihinde yapılan duyuru ile sakal bırakma yasağının bulunduğu çalışanlara bildirilmiş, davacı bildirim ve kendisine yapılan iki uyarıya rağmen sakal bırakmaya devam etmiş olup, davacının bu davranışı nedeniyle iş ilişkisinin olumsuz bir şekilde etkileneyeceği ve iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği anlaşıldığından, feshin geçerli nedene dayandığının kabulü ile davanın reddi yerine yanlışlı değerlendirme ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." (Y9HD., 21.12.2017, E. 2016/32606, K. 2016/21996, (legalbank)).

⁶²³ Tolu Yılmaz, s. 733.

⁶²⁴ Gökaş, s. 27; Adınır, s. 94; Koç, **Fesih**, s. 179; Çetin, s. 186; Tolu Yılmaz, s. 725; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 337; Tosun, s. 305; Sevimli, **Müdahale**, s. 274; Çankaya, s. 217.

⁶²⁵ RG., 02.07.2013, S. 28695,

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18540&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>.

⁶²⁶ "Dosya içeriğine göre; 01.05.2008 tarihinden itibaren davalı işyerinde montaj elemanı olarak çalışan davacı işçinin iş sözleşmesi, 17.02.2014 tarihinde yürürlüğe giren Şirket İç Yönetmeliğine aykırı olarak kılık kıyafet kurallarına aykırı davranmakta ısrar etmesi eylemlerine dayalı gerçekleştirilmiştir. Davalı işveren, Şirketlerinin elektronik kart üreten bir firma olduğunu, üretim kapsamında yapılan işlerde kıyafetlerin sağlık ve iş güvenliği açısından üretime uygun olması gerektiğini, çalışanlarının üretim sahasına girerken sağlık sebebiyle özel önlük giymek ve ayakkabılarının dışına topuk bandı takmak zorunda olduğunu, aynı şekilde başörtüsü kullanmak

operatörü olarak çalışan işçinin çalışırken sarkan ve düşebilen aksesuar bulundurmasının yasaklanması, iş güvenliği amacına hizmet eder⁶²⁷. Benzer şekilde, hijyenin sağlanması amacıyla mutfakta çalışan işçinin bone kullanmasının zorunlu tutulması meşru amaca dayanır. Müşteri ile yakın ilişkide bulunan işçinin, çalışan sıfatının anlaşılabilmesi ve karışıklık çıkmasının engellenebilmesi için iş kıyafetini giymesinin, yaka kartı takmasının istenmesinde de kimliğin belirlenmesi şeklindeki meşru amaç mevcuttur⁶²⁸. İşverenin kurumsal bir kimlik yaratmak⁶²⁹ veya ürünlerinin

istenmesi halinde de Şirketin verdiği bonelerin kullanılmasının zorunlu olduğunu savunmuş ve İş sözleşmesinin eki niteliğindeki şirket iç yönetmeliğini sunmuştur. Yönetmeliğin; 5 inci maddesinde personelin kıyafet prosedürünün düzenlenmiş ve “5.2. üniforma uygulaması” başlıklı kısmında “üretim personelinin iş güvenliği ve sağlık kuralları çerçevesinde zorunlu alanlar içerisinde belirlenen üniformaları giyeceği, bu kapsamda önlük uygulamasının kıyafetin üzerine giyilmek suretiyle gerçekleştirileceği ve bu üniformaların üzerine hırka, kazak v.b. giyilemeyeceği, ayrıca şirket tarafından belirlenmiş bone modeli dışında saç için farklı bir şapka, bere, örtü v.b. kullanılamayacağı” kurallarına yer verildiği görülmüştür. 01.05.2008 tarihinde işe giren davacı her ne kadar iş sözleşmesi devam ederken yürürlüğe giren yönetmeliği imzalamaktan imtina etmiş ise de, işe girdiği 01.05.2008 tarihten bu yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihe kadar başörtülü olmasına rağmen işyerinde başörtü kullanmaksızın çalışmıştır. Davacı yönetmelik yayınlandıktan sonra işyerinde başörtü takmadığı halde takmaya başlamış ve bu nedenle uyarılmıştır. Israr etmesi üzerine ise iş sözleşmesi feshedilmiştir. Tarafların iyiniyeti ve kötünüyeti hakim tarafından resen dikkate alınacağından, davacının bu davranışının bu kapsamda değerlendirilmesi gerekir. Diğer taraftan uyuşmazlığın çözümü için davacının işyerinde başörtülü olarak çalışmasının iş güvenliği ve sağlık kuralları açısından sakıncasının bulunup bulunmadığının yukarıda belirtilen normatif düzenlemeler uyarınca tespiti gerekir. Bu durumun çözümü ise hukuk dışında özel veya teknik bilgiyi gerektirdiğinden uzman bilirkişi ile işyerinde keşif yapılmasına bağlıdır. Mahkemece yapılacak iş, aralarında davalının faaliyet alanı ile iş sağlığı ve güvenliğinde uzman olan bir bilirkişi heyeti ile keşif yapılarak, iş güvenliği ve sağlığı yönünden davalının yayımladığı yönetmeliğin yerinde olup olmadığı, faaliyet alanına göre baş örtüsü takmanın iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürüp düşürmeyeceği yönünde rapor alınmalı ve buna göre feshin haklı, geçerli veya geçersiz nedene dayanıp dayanmadığına karar verilmelidir. Eksik inceleme ile sonuca gidilmesi hatalıdır.” (Y9HD., 18.06.2015, E. 2015/14396, K. 2015/22303, (karararama)).

⁶²⁷ “Makine operatörü olarak çalışan davacının yaptığı iş dikkate alındığında kullandığı makinelerle takılarak kendisine veya başka bir çalışana zarar verme ihtimali bulunan tespihle iş başı yapmasının iş güvenliğini tehlikeye düşüreceği açıktır. Davacının davranışları işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. Davanın reddi yerine yanlış değerlendirme ile davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (Y9HD., 29.11.2017, E. 2017/26995, K. 2017/19335, (karararama)).

⁶²⁸ “...davacının ... Toplu Konut Site Yönetiminin işçisi olduğunu, davacının mesai saatleri içerisinde giymesi gereken iş kıyafetini giymediğini, yaka kartını takmadığını, saç ve sakal traşının uygun olmadığını, site amiri tarafından verilen görevleri yerine getirmedeğini, bu konuda tutanak düzenlendiğini, davacı hakkında sitedeki kat maliklerinin yazılı şikayetlerinin bulunduğunu, davacının kıdem ve ihbar tazminatlarının ödendiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir. ...Dosya içeriğinden, davacının 15/10/2009-30/12/2011 tarihleri arasında davalı işveren ... Toki Site Yönetimine bağlı olarak konut hizmetleri görevlisi olarak çalıştığı, iş akdinin site yönetim itibarını zedelediği, çalışma ortamının huzurunu bozduğu ve diğer çalışma arkadaşlarına kötü örnek teşkil etmesi sebebiyle geçerli nedenle feshedildiği anlaşılmaktadır.” (Y22HD., 28.01.2013, E. 2013/581, K. 2013/1149, (legalbank)).

⁶²⁹ “Dosya içinde bulunan ve işveren tarafından tutulan tutanaklar incelendiğinde; davacı hakkında, 30/08/2012 tarihinde şarküteri kıyafeti giymediğinden bahisle tutanak tutulduğu, yine 30/08/2012 ve 04/10/2012 tarihinde yine şarküteri kıyafeti giymediği için ihtar verildiği, bu ihtarlar üzerine davacının 05/10/2012 tarihli dilekçesinde; “... İşletmenizdeki şarküteri sorumlusu olarak çalışmaktayım. Tarafıma ihtar olarak bildirilmesine rağmen şarküteri kıyafeti giymemekteyim. Neden ise, kıyafet içerisinde, kendimi rahat hissetmediğimden, müşteriye karşı kendimi iyi ifade edemediğimden işletmenizdeki şarküteri sorumluluğu görevimden kendi isteğimle istifa ediyorum. Bundan sonra şoför, reyon görevlisi olarak çalışmak istiyorum” yönünde beyanda bulunduğu,

reklamını yapmak istemesinde de meşru amaç vardır⁶³⁰. Örneğin, Nike mağazasında çalışan işçinin Nike marka kıyafet ve ayakkabı giymesinin istenmesi, işverenin haklı menfaatine hizmet eder. Ancak işverenin bütün ürünleri sektöründe faaliyet gösteren firma olması halinde, bu firmaların isimlerinin, amblemlerinin veya ürünlerinin marka ya da işaretlerinin kıyafet, takı ve aksesuar olarak taşınması yasak olduğundan (4207 sayılı Tütün Ürünlerinin Zararlarının Önlenmesi ve Kontrolü Hakkında Kanun⁶³¹ m. 3/2) işçilerden reklam amacıyla firmanın markasının basılı olduğu kıyafeti giymeleri istenemez, bu husus kanun gereği yasak olduğu için işverenin böyle bir talimat vermesinde hukuken haklı bir menfaati yoktur. İşverenin tamamen keyfi şekilde kendi zevkine göre giyinilmesini istemesinde de herhangi bir meşru amaç olmadığından bu yöndeki talimat, işçinin özel hayatına hukuka aykırı müdahale teşkil eder. İşçinin altı yıla yakın zamandır çalıştığı işyerinde işverenin tek taraflı iradesiyle çıkarılan kılık kıyafet talimatnamesi uyarınca işçilerin sakal bırakmasının yasaklanması, o zamana

06/10/2012 tarihinde davacının davalı işyerinin bir başka şubesinde talebi gibi şoför ve reyon görevlisi olarak görevlendirildiği, davacıya 27/04/2013 tarihinde, “... işletmemizin tüm çalışanları yazlık kıyafetlerini merkez şubeden alarak 29/04/2013 tarihinden itibaren mesai saatleri içinde giyinmiş olacaklardır. Giyinmeyenler hakkında gerekli işlemler yapılacaktır...” şeklinde tutanak imzalatılmak istendiği ancak davacının tutanağı imzalamadığı, yine 29/04/2013 ve 30/04/2013 tarihlerinde davacının logolu ve baskılı iş kıyafeti yerine sivil kıyafetle geldiğine dair tutanak tutulduğu, yine 30/04/2013 tarihinde işyeri kıyafetlerini giymesi gerektiği aksi halde disiplin işlemi yapılacağı ihtarını içeren tutanağın imzalatılmak istendiği ancak davacının bu tutanağı da imzalamaktan imtina ettiği, 01/05/2013 tarihinde ise, işyeri kıyafetlerini giymemede ısrar etmesi hususunda savunma istem yazısının tebliğ edilmek istendiği ancak davacının bu yazıyı da tebliğ almadığı ancak 02/05/2013 tarihinde savunma verdiği ve akabinde 03/05/2013 tarihinde iş akdinin işverence “... iş düzeni, çalışma barışını bozucu, işveren vekiline saygısızlık ve sataşma, işveren vekilini diğer işçilerin yanında küçük düşürücü hareket ve davranışlarda bulunulduğu...” gerekçesiyle iş akdinin işveren tarafından feshedildiği, hususlarının işveren tarafından tutanak altına alındığı anlaşılmaktadır. ... İşyeri tutanakları ve taraf tanıklarının beyanları birlikte gözetildiğinde, işverence giyilmesi zorunlu tutulan işyeri kıyafetlerini giymeme konusunda davacının ısrar ettiği sabittir. İşveren açısından da bu durumun iş düzenini bozucu etkisi bulunduğu kuşkusuzdur. Davacının giymek zorunda olduğu işyeri kıyafetlerini hatırlatıldığı halde giymemekte ısrar ettiği, bir başka anlatımla davacının iş görme edimi işverenin verdiği talimatlara uygun olarak devamlılık arz edecek şekilde yerine getirmemekte ısrar ettiği anlaşılmaktadır. Bu durumda işveren tarafından yapılan feshin haklı olduğu kabul edilerek davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi yerine yazılı gerekçeyle kabulü isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.” (Y9HD., 19.06.2017, E. 2017/5462, K. 2017/10822, (legalbank)).

⁶³⁰ “İtiraz noktası mağazada çalışan diğer personelin şirkete ait markanın yazılı olduğu tişörtü giymesine rağmen davacının bunu giymemesidir. Gerçekten tüm personel söz konusu iş kıyafetini giyerken davacının bunu giymemesi, müşteriler açısından davacının mağaza çalışanı mı müşteri mi olduğu noktasında duraksamaya yol açabileceği gibi, diğer personel bunu yerine getirirken davacının buna aykırı hareket etmesi çalışanlar arasında uyumsuzluğa, çalışma barışının bozulmasına da yol açabilecektir. Davacının söz konusu davranışının işyerinde olumsuzluğa yol açtığı işyeri uygulaması haline gelen kıyafet giyme zorunluluğuna uyulmadığı açık olup fesih geçerli nedene dayanmaktadır. Her ne kadar davalı taraf haklı feshe dayanmışsa da, davacının söz konusu işyeri kıyafetini giymesi asli görev kapsamında değerlendirilemeyeceğinden fesih haklı fesih ağırlığında olmamakla birlikte geçerli nedene dayanmaktadır. Davanın bu nedenle reddi yerine yazılı gerekçeyle kabulü hatalıdır.” (Y9HD., 02.03.2017, E. 2016/5475, K. 2017/2968, (legalbank)).

⁶³¹ RG., 26.11.1996, S. 22829,

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4207&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>.

kadar süregelen uygulamada değişiklik yapmayı gerektirecek hiçbir farklı durum ortaya çıkmadığı için meşru amaçtan yoksundur. Ancak söze konu olayda Yargıtay, işçinin kılık kıyafet talimatnamesine uymamasını haksız kabul ederek işe iade talebini reddetmiştir⁶³².

Meşru amaca hizmet eden görünüş kuralının elverişli, ölçülü ve orantılı olması gerekir⁶³³. Getirilen kıyafet kuralı işçilerin kişilik haklarını ihlal etmemeli, şeref ve itibarı zedelememeli ve işin niteliğine uygun olmalıdır⁶³⁴. AİHM'e göre, erkek bir belediye işçisinin kadın kıyafetleri giymekte ısrar etmesi nedeniyle işten çıkarılması, çalışanların cinsiyetlerine uygun giyinmeleri yönündeki kural, işverenin kamudaki imajını korumak amacıyla gerekli ve işçileri sadece çalışma saatleri içinde ve işyeri sınırları dahilinde etkilediği için, bu zamanlar dışında işçinin istediği gibi giyinme özgürlüğü korunduğu için ölçülüdür, bu nedenle özel hayata saygı hakkını ihlal

⁶³² Karardaki karşı oy yazısına göre, “Davalı işverenin aynı zamanda sosyal bir ortam olan işyerindeki, iş sağlığı ve güvenliğinin zorunlu gerekleri dışında, işyerindeki kılık kıyafeti, çalışanların görünüş şekillerini, giyim kuşamlarını düzenleyici nitelikte kurallar koyma ve bu kuralları denetleme yetkisinin, işverenin işyerini “yönetim hakkı”nın bir parçası olduğu kuşkusuzdur. Ancak; işveren bu yetkisini düzenleyip kullanırken, çalışanlarının motivasyonunu, iş verimliliğini düşürmeyecek ve olumsuz etkilemeyecek şekilde samimi davranma ve çalışanların kişilik haklarına, dini ve vicdani kanaatlerine tecavüz etmeme ve keyfi davranış ve uygulama dayatmama yükümlülüğü altında bulunmaktadır. Halbuki, dosyada davalı ... olarak dinlenen özel güvenlik görevlisi D.B'nin açık beyanlarıyla: “davacı işçi ve benzer şekilde çalışanların daha önce sakallı ve sorunsuz olarak işe devam ettiklerini ve bunun fesih tarihine yakın bir zamanda işverence çıkartılan “Kılık Kıyafet Yönetmeliği”yle gündeme getirildiğini, güvenlik amiri...’nin kendisine verdiği sözlü talimat doğrultusunda davacı işçi ve benzer durumdaki arkadaşlarını işyerine almadıklarını, davacının sakalının üç parmak kadar uzun olması nedeniyle işyerine alınmadığını, uzun saçlı top sakallı veya şalvarlı olanlar için herhangi bir uygulama yapmadıklarını, zira; bu yönde kendisine herhangi bir talimat verilmediğini...” anlattığı, dosyadaki diğer delillerin de bu durumu doğruladığı anlaşılmaktadır. Açıklanan gerekçeler ışığında başta, ...“dini inanç, yaşam biçimi ve ifade özgürlüğü” ile “Ayrımcılık yasasını düzenleyen hükümleriyle korunan “işçi hakları” cümlesinden olan ve feshe işverence keyfi biçimde gerekçe gösterilen işçinin “yaşam tarz ve biçiminin” tamamen kişisel tercihine bağlı temel bir hak olması ve bu durumun ayrıca, iş akdinin fesih gerekçesi yapılmasının iş güvencesi hükümleriyle teminat altına alınmış olması gerçeği karşısında, iş güvencesi hükümlerinden yararlandırılarak davanın kabulü ile İŞE İADESİNE karar verilmesi gerekirken, bu yönden davanın REDDİ ile iş akdinin “işverenin geçerli nedenle fesih hakkına” dayalı olduğu yolundaki çelişik gerekçeli yerel mahkeme kararının ONANMASI yönündeki Dairemizin çoğunluk görüşüne katılamıyoruz.” (Y7HD., 16.12.2013, E. 2013/19270, K. 2013/22249, (karararama)).

⁶³³ Sevimli, **Müdahale**, s. 277; Çetin, s. 187; Adınır, s. 95; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 337; Tolu Yılmaz, s. 725; Tosun, s. 310.

⁶³⁴ “İş sağlığı ve güvenliğinin zorunlu gerekleri dışında, işyerindeki kılık kıyafeti, çalışanların görünüş şekillerini, giyim kuşamlarını düzenleyici nitelikte kurallar koyma ve bu kuralları denetleme yetkisinin, işverenin işyerini “yönetim hakkı”nın bir parçası olduğu kuşkusuzdur. Ancak; işveren bu yetkisini düzenleyip kullanırken, çalışanlarının motivasyonunu, iş verimliliğini düşürmeyecek ve olumsuz etkilemeyecek şekilde samimi davranma ve çalışanların kişilik haklarına, dini ve vicdani kanaatlerine tecavüz etmeme ve keyfi davranış ve uygulamayı dayatmama yükümlülüğü altında bulunmaktadır.” (Y9HD., 07.10.2020, E. 2020/3027, K. 2020/10966, (legalbank)).

etmemektedir⁶³⁵. İşyerindeki kıyafet ve görünüş kuralının, işçilerin dini inanışlarını ihlal etmemesi de gerekir. Kuralın, işçinin din ve vicdan özgürlüğüne en az müdahale edilecek şekilde seçilmesi gerekir. AİHM, bir havayolu şirketinde bilet görevlisi olarak çalışan işçinin, dini aksesuarların üniformayla kapatılmasını zorunlu kılan şirket kıyafet kılavuzuna aykırı şekilde, inancına bağlılığının bir işareti olarak haçı açık şekilde takması olayında, terazinin bir yanında işçinin dini inançlarını açıklama arzusunun diğer yanında işverenin belli bir kurum izlenimi yaratma arzusunun yer aldığını ifade ederek müdahaleyi orantılılık bakımından değerlendirmiştir. İşverenin amacının meşru olduğu tartışmasız olsa da kıyafet kılavuzunun adil bir denge kurmadığını ve dini sembol olarak takılan bir parçayı, dekoratif amaçla takılan takılardan ayırt etmekte başarısız olduğunu belirterek, işçinin haçının mütevazı olması, mesleki görüntüsünün değerini düşürmemesi gibi sebepleri öne sürerek getirilen kıyafet kuralının ölçüsüz bir müdahale olduğuna karar vermiştir⁶³⁶. Aynı kararda

⁶³⁵ AİHM, bir kişinin giyim tarzını seçme özgürlüğüne getirilen kısıtlamaların, Sözleşme'nin 8. maddesinin 1. fıkrasında güvence altına alınan özel hayata saygı hakkına bir müdahale teşkil ettiğini tespit etmiş, bu nedenle, müdahalenin 8. maddenin 2. fıkrası uyarınca haklılaştırılıp haklılaştırılamayacağını değerlendirmiştir. Bunun için, müdahale “kanunla öngörülmüş olmalı”, meşru bir amaç gütmeli ve bu amacı gerçekleştirmek için “demokratik bir toplumda gerekli” olmalıdır. Belediye Konseyi'nin çalışanlarının giyim tarzına getirdiği sınırlama, iç politika belgelerine dayandığı için müdahale, Sözleşme'nin 8. maddesinin 2. fıkrası anlamında kanunla öngörülmüştür. Giyim politikasının amacı, kamu, iş dünyası ve hükümet temsilcileriyle ilişkilerinde kurumsal imajını güçlendirmek olduğunu göz önüne alındığında, bu müdahalenin “başkalarının haklarının korunması” şeklindeki meşru amacı gerçekleştirmeye yönelik olduğu açıktır. Müdahalenin “demokratik bir toplumda gerekli” olup olmadığına gelince, işyerindeki giyim kuralları başvuruları sadece çalışma saatleri içinde ve işyeri sınırları dahilinde etkilediği ve bu zamanlar dışında başvuranın istediği gibi giyinme özgürlüğünü koruduğu gözlemlendiğinde, işverenlerin, yapılan işin niteliğiyle makul ölçüde ilişkili olan belirli kıyafet kurallarını çalışanlarına dayatabileceğini kabul edilmelidir. Olayın koşulları göz önüne alındığında, başvuranın, kişiliğini ifade ettiğini düşündüğü bir tarzda giyinme hakkına getirilen işyeri kaynaklı kısıtlamaların orantısız olmadığı kanaatine varılmıştır. (AİHM, Kara/Birleşik Krallık, 22.10.1998, 36528/97, (hudoc)).

⁶³⁶ “Üniforma yönetmeliğini uygulamak için British Airways tarafından alınan tedbirlerin orantısallığı dikkate alındığında, her seviyedeki ulusal yargıçlar yönetmeliğin amacının şirketin imajını yansıtmak ve markanın ve personelinin tanınırlığını arttırmak gibi meşru temellere dayandırıldığı konusunda fikir birliğine varmıştır. İş Mahkemesi yönetmeliğe uyma zorunluluğunun orantısız olduğuna hükmetmiş, buna gerekçe olarak da dini sembol olarak takılan bir parçanın yalnızca süs amaçlı olarak takılan bir parçadan ayırt edilmesinin yönetmeliğe göre mümkün olmaması olarak belirtmiştir. Bu tespit, Temyiz Mahkemesine yapılan başvurudan sonra tersine çevrilmiş, British Airways'ın orantısız hareket ettiğine kanaat getirilmiştir. Temyiz Mahkemesi bu sonuca varırken İş Mahkemesi tarafından tespit edilmiş olan davaya ait olay ve olgulara atıfta bulunmuş, özellikle de kıyafet yönetmeliğinin yıllardır yürürlükte olduğuna ve bu süre zarfında ne başvuran, ne de diğer çalışanlar açısından herhangi bir sorun oluşturduğuna dikkat çekilmiştir. Ayrıca, Eweida'nın önce resmi yollardan bir şikayet işlemi başlattığını, ancak sonrasında işleme koydurduğu şikayetin sonucunu beklemeksizin işe haçını takarak gelmeye karar verdiğini belirtmiştir. Şikayet işleme alındıktan sonra konunun British Airways tarafından itina ile ele alındığı, yapılan istişareler sonucunda kıyafet yönetmeliğinin gözle görünür dini sembollerin takılmasına izin verecek şekilde esnetildiği, Eweida'ya bu süre zarfında aynı ücretle bir idari pozisyon teklif edildiği ve Şubat 2007'de de eski pozisyonunun kendisine iade edildiği belirtilmiştir. Mahkemenin görüşüne göre, sıralanan bütün bu unsurlar bir araya geldiğinde başvuranın uğramış olduğu müdahalenin etkileri hafifletilmiştir. Dahası, özel bir şirket tarafından

incelediği bir diğer başvuruda ise, hastanede çalışan bir işçinin, hastane kuralları gereği hastalarla ilgilenirken yaralanma riskini azaltmak için kolye takılmasının yasaklanması kuralına rağmen boynuna bir zincirin ucunda taktığı haçı takmaya devam etmesini haksız olarak değerlendirmiş, çatışan iki haktan işçinin haç takarak dinini gösterme isteği ile hastanede sağlık ve güvenliği koruma amacı arasında amaca öncelik vermiş, işçinin giyimine yapılan müdahalenin gereklilik ve orantılılık koşullarını sağladığına hükmetmiştir⁶³⁷.

bir çalışana karşı alınan tedbirlerin orantısallığı tartıldığında ulusal makamların, özellikle de mahkemelerin belli bir takdir payına sahip oldukları da bir gerçektir. Yine de, mahkeme mevcut davada karara varırken adil bir dengeyi gözetilmediği kanaatine varmıştır. Terazinin bir tarafında Eweida'nın dini inancını sergileme isteği bulunmaktadır. Daha önce de belirtildiği üzere, bu temel haklardan birisidir. Gereksesi de sağlıklı bir demokratik toplumun çoğulculuğa ve çeşitliliğe saygı ve hoşgörü gösterme gereğidir. Ayrıca, dini yaşamının merkezine oturtan bir bireyin bu inancına başkalarına aktarabilme ihtiyacı da unutulmamalıdır. Terazinin diğer yanında ise, işverenin belli bir kurumsal imajı yansıtmaya isteği yer almaktadır. Mahkeme, bu amaç şüpheye yer bırakmayacak kadar meşru olsa da, yerel mahkemelerin buna gereğinden fazla ağırlık verdiği kanaatindedir. Eweida'nın taktığı haç mütevazı bir haç olup profesyonel görüntüsünü bozmuş olamaz. Önceden izin verilmiş olan türban ve başörtüsü gibi diğer dini giysilerin kullanılmasının British Airways'in markasına ya da imajına zarar verdiği yolunda herhangi bir kanıt bulunmamaktadır. Ayrıca, şirketin üniforma yönetmeliğini dini sembolik mücevherler takılabilecek şekilde değiştirebilmiş olması önceki yasağın çok da önemli olmadığını göstermektedir. AIHM bu şartlar altında, başkalarının çıkarları gerçek anlamda zarar görmemiş olduğundan, ülke içindeki yetkili kurumların başvuranın dinini sergileme hakkını yeterince korumaktan geri kalmış, 9. maddede belirtilen pozitif yükümlülük ihlal edilmiştir.” (AIHM, Eweida ve Diğerleri/Birleşik Krallık, pp. 93-95).

⁶³⁷ “Chaplin de dinini gereklerini yerine getiren bir Hristiyan'dır ve 1971'de kiliseye kabul edildiğinden bu yana boynuna bir zincirin ucunda haç takmaktadır. Söz konusu olayların vukuu bulunduğu tarihte, Sağlık Bakanlığı'nın rehberliğinde oluşturulan bir üniforma politikası bulunan bir hastanenin geriatri (yaşlı bakım) kliniğinde çalışmaktaydı. Söz konusu politikaya göre, “hastalarla ilgilenirken yaralanma riskini azaltmak için kolye takılması yasaktır” ve dini ya da kültürel nedenlerden ötürü bu tür bir parça takmak isteyen bir personelin bu konuyu önce müdürüyle görüşmesi gerekmektedir. Bu durumda, kendisiyle görüşülen müdür gerekçesiz bir şekilde onay vermekten imtina etmeyecektir. 2007 yılında, önceden yakalı olan gömlekler V yakaya çevrilmiştir. O nedenle, başvuranın taktığı haç hem boynunun arkasından hem de önünden daha gözle görünür hale gelmiştir. Başvurandan haç ve zinciri çıkartması istenmiştir. Kendisi bu isteği reddettiğinde, Kasım 2009'da hemşirelik görevini ifa edemeyeceği bir pozisyona kaydırılmış, bu durum Temmuz 2010'a kadar bu şekilde devam etmiştir. Başvuran, İş Mahkemesi'ne doğrudan ve dolaylı ayrımcılık başvurusunda bulunmuştur. Mahkeme, başvuranın dini gerekçelerle başka şeyler takan iş arkadaşlarına kıyasla daha az iyi muamele gördüğüne dair hiçbir kanıt bulunmadığı gerekçesiyle doğrudan ayrımcılık iddiasını reddetmiştir. Ayrıca, dolaylı ayrımcılık iddiası da sağlık kurumunun politikası güdülen amaca uygun ve orantılı olduğundan reddedilmiştir. Eweida'da olduğu gibi, yukarıda belirtilen genel ilkeler gereğince AIHM ikinci başvuranın işyerinde zincir ve haç takma kararlılığını dini inancının bir göstergesi kabul etmekte ve sağlık kurumunun haçı takarken hemşirelik yapmasına izin vermemesinin dinini sergileme özgürlüğüne aykırı olduğuna kanaat getirmektedir. İkinci başvuranın işvereni bir kamu kuruluşu olduğundan AIHM 9. maddenin 2. paragrafında belirtilen amaçlardan birini yerine getirmek gerekçesiyle yapılan bu müdahalenin gerekli olup olmadığını tespit etmek zorundadır. Bu durumda, dini semboller de dahil tüm mücevherler üzerinde yapılan kısıtlamanın hemşire ve hastaların sağlık ve güvenliğini koruma amacı taşıdığı konusunda herhangi bir şüphe yoktur. İş Mahkemesine sunulan deliller, başvuranın amirleri tarafından rahatsız bir hastanın zinciri yakalayıp çekebileceği ya da haçın ileri doğru sallanabileceği ve bu sırada örneğin bir açık yarayla temas edebileceği riskinin dikkate alındığı yolundadır. Ayrıca, başka bir Hristiyan hemşireden de zincir ve haçını çıkartmasının istendiği; iki Sih hemşireye de halhal ya da hançer (kirpan) takamayacaklarının söylendiği ve ucu serbest başörtüsünün de yasak olduğu

Dış görünüşe ilişkin işyeri kuralının, doğrudan veya dolaylı şekilde bir ayrımcılığa sebebiyet vermemesi gerekir. Bu gereklilik, eşitlik ilkesinin ve işverenin eşit davranma borcunun (İşK. m. 5) bir sonucudur. Kural lafzı itibariyle veya uygulanması neticesinde ortaya çıkardığı durum itibariyle eşitlik ilkesine aykırı olmamalıdır. Kıyafete ilişkin kuralların ayrımcı muamele oluşturması, genellikle dini kıyafetler yönüyle söz konusu olur. Bilindiği üzere, bir kuralın eşitlik ilkesini ihlal edip etmediği de özel hayata müdahaleyle benzer şekilde üç aşamada değerlendirilir. Öncelikle aynı konumda olanlara farklı muamele yapılıp yapılmadığı, farklı muamele varsa meşru amaca dayanıp dayanmadığı, meşru amaca dayanıyorsa ölçülü ve orantılı olup olmadığı incelenir. İşverenin sadece başörtüsü takan işçilere yönelik başörtülerini çıkarmaları yönündeki talimatı, din temelli ayrımcılık teşkil ettiği için eşit davranma borcuna aykırıdır⁶³⁸. Bir müşterinin kendisine hizmette bulunan işçinin başörtüsünden rahatsız olması üzerine işçiden işyerinde başörtüsü takmamasının istenmesi, işçi kabul etmediğinde iş sözleşmesinin feshedilmesi, şirkette kılık kıyafete ilişkin genel ve objektif bir kural olmaması nedeniyle doğrudan ayrımcılık teşkil eder⁶³⁹. İşyeri

belirtilmiştir. Başvurana üniformasının üzerine broş şeklinde bir haç takabileceği ya da gömleğinin içine dik yakalı bir bluzun içine haçını takabileceği söylenmiş ancak bunun dini inancına uygun hareket etmek açısından yeterli olmayacağını belirterek dikkate almamıştır. 99. Mahkeme, Eweida'nın durumunda olduğu gibi ikinci başvuranda da haç takarak dinini göstermesine izin verilmesinin büyük ölçüde dengeli olması gerektiğini düşünmektedir. Bununla birlikte, bir hastanede sağlık ve güvenliği korumak için haçını çıkartmasının istenmiş olması, durumun doğası gereği Eweida'ninkinden daha büyük önem arz etmektedir. Dahası, bu, yerel kurumların kendi takdir paylarının olması gereken bir alandır. Klinik güvenlik hakkında hastane yöneticileri bir mahkemeden, hele ki kendisine doğrudan delil sunulmamış olan uluslararası bir mahkemeden daha iyi takdir yetkisine sahip olacaktır. AİHM, Chaplin'in şikayette bulunduğu tedbirlerin orantısız olup olmadığına karar verememiştir. Chaplin'in dinini sergileme özgürlüğüne müdahale edilmiş olmasının da demokratik bir toplumda gerekli olduğu ve ikinci başvuran bağlamında 9. maddenin ihlalinin söz konusu olmadığı kanaatindedir.” (AİHM, Eweida ve Diğerleri/Birleşik Krallık, pp. 96-101).

⁶³⁸ “Somut olayda dosya kapsamına ve özellikle davacı tanıklarının beyanlarına göre, davacının dava konusu otel işyerinde kat görevlisi olarak çalıştığı, işveren vekilinin başörtülü olan davacı ve diğer kat görevlilerine başörtülerini çıkarmaları yönünde baskı yaptığı, başörtülerinden dolayı “bantlılar geliyor” şeklinde aşağılayıcı hitapta bulunduğu, görevleriyle ilgili bulunmadığı halde her hafta birisinin belli bir gazeteyi okuması ve özetini çıkarıp kendisine göndermesini istediği davacının bu sebeplerle iş sözleşmesini feshettiği anlaşılmaktadır. Yukarıda belirtildiği üzere işçinin din ve inanç özgürlüğü, kişilik hakları kapsamında korunması gereken temel haklardandır. Davalı işveren ayrımcılık yasağını ve davacı işçinin kişilik haklarını ihlal ettiği gibi, çalışma koşullarına da aykırı davranmıştır. Davacının bu nedenlerle yaptığı fesih haklıdır. Kıdem tazminatı isteğinin kabulü gerekirken yazılı gerekçe ile reddi hatalı olmuştur.” (Y9HD., 07.10.2020, E. 2020/3027, K. 2020/10966, (legalbank)).

⁶³⁹ ABAD’a göre, “gerçek ve belirleyici mesleki gereklilik” kavramı, ilgili mesleki faaliyetlerin doğasından veya yürütüldüğü bağlamdan nesnel olarak kaynaklanan bir gerekliliği ifade eder. Ancak, bu kavram işverenin müşterinin özel taleplerini dikkate alma isteği gibi öznel unsurları kapsamaz. Bu nedenle, işverenin bir müşterinin İslami başörtüsü takan bir çalışan tarafından hizmet almak istememesi yönündeki talebini dikkate alma isteği, 2000/78 sayılı Direktif’in 4(1) maddesi, kapsamında “gerçek ve belirleyici bir mesleki gereklilik” olarak değerlendirilemeyeceği şeklinde yorumlanmalıdır. (ABAD, Asma Bougnaoui, Association de défense des droits de l’homme (ADDH)/Micropole Univers SA, 14.03.2017, C-188/15, pp. 40-41, (eur-lex)).

yönetmeliğindeki “*çalışanların işyerinde siyasi, felsefi veya dini inançlarının herhangi bir belirgin işaretini takmaları ve/veya bu tür inançları uygulamaları yasaktır*” şeklindeki kural, lafzı itibarıyla ayrımcı muamele içermediği için, görünüşte objektif olduğu için doğrudan ayrımcılık teşkil etmez. Ancak uygulanması bakımından, sadece bir dine mensup insanların giyimlerinin engellenmesi sonucunu doğuruyorsa, örneğin Müslüman bir erkek işçi açısından sorun oluşturmuyor Müslüman bir kadın işçinin inanışının bir gereği olan başörtüsünü takmasını engelliyorsa dolaylı ayrımcılık oluşturabilir. Bu nedenle dolaylı ayrımcılık kapsamında ayrı bir incelemenin yapılması gerekir. ABAD, önüne gelen bir olayda bu incelemeyi yapmış ve bir şirketin tarafsızlık politikası izlemek amacıyla getirdiği kuralı, meşru amaca hizmet eden gerekli ve orantılı bir araç olarak değerlendirmiş, kuralın uygulanması neticesinde ortaya çıkan farklı muamelenin dolaylı ayrımcılık oluşturmadığı sonucuna varmıştır⁶⁴⁰. İşverenin nötr bir tutum izleme amacının meşru amaç olduğu kuşkusuzdur. Ancak bu amaca ulaşmak için kullanılan aracın ölçülü olup olmadığı değerlendirilmelidir. Tarafsızlık amacına dışlayıcı bir yaklaşımla ulaşılabilceği gibi, kapsayıcı bir yaklaşımla ulaşılması da mümkündür⁶⁴¹. Dışlayıcı tarafsızlık, işyerinde kıyafet kuralında her türlü inanç işaretini yasaklarken kapsayıcı tarafsızlıkta, herkesin kendi inanışı doğrultusunda giyinmesine izin verilir. Böylece müşteriler nezdinde işçilerin inanışlarına karışılmadığı ve her işçinin kendi inanışı doğrultusunda kıyafet seçtiği izlenimi verilerek şirketin tarafsız bir tutumu ortaya konulabilir. Dışlayıcı ve kapsayıcı yaklaşımların her ikisi de tarafsızlık amacına ulaşmak konusunda elverişli araçlar olduğuna göre, ölçülülük ilkesi gereği, işçinin özel hayatı ve bu kapsamda inanç hürriyetine en az müdahale edilecek aracın seçilmesi gerekir. Bu değerlendirmenin ABAD tarafından yapılmamış olması ve dışlayıcı tarafsızlığın orantılı bir araç olarak değerlendirilmesi kanaatimizce eleştirilmesi gereken bir durumdur.

⁶⁴⁰ ABAD’a göre, 2000/78 sayılı Direktif’in 2(2)(a) maddesi, bir özel işletmenin işyerinde herhangi bir siyasi, felsefi veya dini sembolün görünür şekilde takılmasını yasaklayan iç kuralından kaynaklanan İslami başörtüsü takma yasağının, bu direktif kapsamında din veya inanç temelinde doğrudan ayrımcılık teşkil etmediği şeklinde yorumlanmalıdır. Buna karşılık, özel bir işletmenin bu tür bir iç kuralı, 2000/78 sayılı Direktif’in 2(2)(b) maddesi anlamında dolaylı ayrımcılık teşkil edebilir. Bu durum, görünüşte tarafsız bir yükümlülüğün, belirli bir din veya inanca mensup kişileri orantısız şekilde dezavantajlı duruma düşürdüğünün tespit edilmesi halinde geçerli olur. Ancak bu tür bir kuralın, işverenin müşterileriyle olan ilişkilerinde siyasi, felsefi ve dini tarafsızlık politikası izleme gibi meşru bir amaç tarafından nesnel olarak haklı gösterilmesi ve bu amaca ulaşmak için kullanılan araçların uygun ve gerekli olması halinde ayrımcılık söz konusu olmayabilir. (ABAD, Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding/G4S Secure Solutions NV, 14.03.2016, C-157/15, p. 44, (eur-lex))

⁶⁴¹ Busschaert/ Somer, s. 569.

h. Alkol ve Tütün Ürünlerinin Kullanımının Yasaklanması

Herkes gibi işçi de özel hayatını kendi tercihlerine göre yaşar. Alkol ve tütün ürünü tüketimi de işçinin özel hayatı kapsamında kalan tercihlerinden biridir⁶⁴². İşçinin özel hayatındaki alkol veya uyuşturucu madde kullanımına karışamazken işçinin bu ürünleri işyerinde kullanması ya da kullanmış olarak işyerine gelmesi, işveren bakımından derhal fesih nedenidir (İşK. 25/II-d). Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 28. maddesi uyarınca, işyerine, sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır. Bununla birlikte kanunda işverenin, işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine sahip olduğu düzenlenmiştir (İSGK m. 28/2). İşyerinde alkol kullanımı açısından, diğer özel hayata müdahale biçimlerinden farklı bir durum söz konusudur. Özel hayat kapsamındaki alkol tüketme özgürlüğü bakımından kural, işyerinde tüketimin yasak olmasıdır; ancak işveren tarafından işyeri eklentilerinde alkol tüketiminin koşul ve sınırları düzenlenebilir. Görüldüğü üzere, işçinin işyerinde alkol tüketimi bakımından özel hayatına müdahale bizzat kanun tarafından gerçekleştirilmiştir.

Benzer şekilde, sağlığa zarar verici olan tütün ürünlerinin belli yerlerde tüketilmesi de kanunla yasaklanmıştır. Gerçekten de kişileri ve gelecek nesilleri tütün ürünlerinin zararlarından, bunların alışkanlıklarını özendirici reklam, tanıtım ve teşvik kampanyalarından korumak ve herkesin temiz hava soluyabilmesinin sağlamak amacıyla çıkarılan Tütün Ürünlerinin Zararlarının Önlenmesi ve Kontrolü Hakkında Kanun'un 2/1. maddesinde, kamu hizmet binalarının kapalı alanlarında, özel hukuk kişilerine ait olan ve birden çok kişinin girebileceği binaların kapalı alanlarında, ilk ve orta öğrenim kurumları ile kültür ve sosyal hizmet binalarının kapalı ve açık alanlarında, özel hukuk kişilerine ait olan lokantalar ile kahvehane, kafeterya, birahane gibi eğlence hizmeti verilen işletmelerde tütün ürünlerinin tüketilmesi yasaklanmıştır. Dolayısıyla işçinin çalıştığı yerin bu kapsama giren bir yer olması halinde, işçinin tütün ürünü kullanması, kanun gereği yasaktır. Bu yasak için işverenin ayrıca talimat vermesine gerek yoktur.

Kanundan doğan bu yasağın yanı sıra, kanunla yasaklanan yerler dışında kalan işyerlerinde de işveren yönetim hakkına dayanarak işçinin tütün tüketimine sınırlama

⁶⁴² Tosun, s. 360; Kaplan, **Kişilik**, s. 374; Yaşar, s. 367.

getirebilir. Ancak bu sınırlamanın işçinin özel hayatına hukuka aykırı müdahale oluşturmaması için hukuka uygunluk testini geçmesi gerekir.

Her şeyden önce, işverenin tütün tüketimini sınırlandırıcı yöndeki talimatının, iş hukukunun kaynaklarına uygun olması ve yönetim hakkının sınırları kapsamında kalması gerekir. Ayrıca bu talimat hakkında işçi uygun şekilde bilgilendirilmeli ve talimattan haberdar olması sağlanmalıdır. Bu koşulları sağlayan tütün tüketimini sınırlamaya yönelik talimatın hukuki dayanak koşulunu sağladığı kabul edilir.

Hukuki dayanak koşulunu sağlayan müdahale bakımından, meşru amacın varlığının incelenmesi gerekir. Gerçekten de işveren tamamen keyfi şekilde işçinin sigara kullanmasını yasaklayamaz; aksi halde işçinin özel hayatına hukuka aykırı müdahalede bulunmuş olur. İşverenin, işçinin işyerindeki sigara tüketimini yasaklamakta mutlaka meşru amacının olması gerekir⁶⁴³. İş güvenliğini sağlamak, her olay bakımından meşru amaçtır. Burada da iş güvenliğinin sağlanması amacıyla işçinin sigara içmesinin yasaklanması, meşru amaca dayanan bir sınırlandırmadır. Örneğin, plastik üretimi yapılan fabrikada⁶⁴⁴ ya da boyacılık yapılan uçucu ve yanıcı maddelerin bulunduğu işyerinde⁶⁴⁵, iplik, dokuma, tekstil, işi yapılan işyerinde⁶⁴⁶, akaryakıt

⁶⁴³ Kılıçoğlu/ Şenocak, s. 195; Okur, **Gözetleme**, s. 104; Sevimli, **Müdahale**, s. 268; Adınır, s. 101; Çankaya, s. 220; Kaplan, **Kişilik**, s. 374; Koç, **Fesih**, s. 181; Tosun, s. 362; Bayram, **Kişilik**, s. 302.

⁶⁴⁴ “Davacının çalıştığı işyerinin plastik üretim yeri olduğu ve işyerinin yangın çıkma ihtimali yüksek bir işyeri olduğu konusunda ihtilaf yoktur. İşyeri insan kaynakları yöneticisi olan davalı tanığı ... ile diğer davalı tanığı ..., davacının sigara içtiğini gördüklerini açıkça ifade etmişlerdir. Tanık ...'ın beyanından, işyerinde sigara içmeye tahsis edilmiş ayrı bir yerin bulunduğu da anlaşılmaktadır. Tüm dosya kapsamından, davacının sigara içtiği bölümün yangın çıkma tehlikesi bulunan alanlardan olduğu anlaşılmaktadır. Esasen tarafların ve tanıkların bunun aksine yönelik bir iddia ve savunması da bulunmamaktadır. Diğer yandan işyeri iç yönetmeliğinde, yasak bölgede sigara içmenin işten çıkarma cezasını gerektireceği öngörülmüştür. Tüm bu hususlara rağmen mahkemece tanık Mustafa'nın çelişkili anlatımlarına dayanarak sonucu gidilmesi yerinde değildir. Tutanak tanığı ile olayı tespit eden insan kaynakları müdürünün ısrarlı şekilde davacının sigara içtiğini gördüğünü belirtmeleri, olay tespiti sırasında davacının sigara içtiğini görebilecek bir mesafede bulunmaları, bu suretle kahve çubuğu ile sigarayı ayırt edebilecekleri düşünüldüğünde, davacının yangın tehlikesi bulunan işyerinde sigara içerek işin güvenliğini tehlikeye düşürdüğü anlaşıldığından, feshin haklı nedene dayandığı sabit olmakla, davacının kıdem ve ihbar tazminatları talebinin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozma sebebidir.” (Y22HD., 29.06.2015, E. 2014/13148, K. 2015/22249, (legalbank)).

⁶⁴⁵ “Davacı tanığı da iş yeri içinde kesinlikle sigara içmenin yasak olduğunu, belli saatlerde dışarı çıkıp dışarıda içtiklerini beyan etmiştir. Tanık beyanlarınca da beyan edildiği üzere iş yerinde sigara içmek yasak olduğu halde boyama işçi olarak çalışan işçi yönünden uçucu ve yanıcı maddelerin bulunduğu iş yerinde sigara içmesi işin ve işyerinin güvenliğini tehlikeye düşüren bir davranış olduğundan ve tutanak tanıklarınca doğrulandığı üzere davacı işçinin iş yeri içerisinde sigara içme eylemi sabit olduğundan bu davranış işverene haklı sebeple iş sözleşmesini feshetme hakkı verir. Bu nedenle feshe konu olayda haklı fesih sebebi bulunduğu göz önünde bulundurulmadan mahkemece davalı işverenin iş akdi feshinin haklı nedene dayanmadığı gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatının reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (Y22HD., 02.05.2018, E. 2017/12697, K. 2018/10256, (legalbank)).

⁶⁴⁶ “İplik, dokuma, tekstil, boya işi yapılan işyerinde sigara içmenin yasak olması işin gereği olup tüm işçiler tarafından bilinebilecek durumdadır. Yapılan işin niteliği dikkate alındığında iş yerinde

tankeri tahliye edilmiş olsa dahi tankerin içinde⁶⁴⁷ sigara içilmesinin yasaklanması, işverenin meşru amacına dayanır. İşçinin devamlı sigara molasına çıkarak işi aksatmasının önüne geçilmesi amacı da meşru amaç kabul edilebilir.

Sigara içilmesine yönelik getirilen yasak veya sınırlandırmanın sadece meşru amaca dayanması yeterli değildir, bu yasağın işçinin özel hayatına hukuka aykırı müdahale teşkil etmemesi için ayrıca elverişli, orantılı ve ölçülü olması ve eşit davranma borcunu ihlal etmemesi gerekir⁶⁴⁸. İşverenin iş güvenliğini tehlikeye atma riski bulunmayan alanlarda sigara içilecek ayrı bir alan tahsis etmesi halinde orantılı ve ölçülü müdahaleden bahsedilebilir⁶⁴⁹. İşçinin işi aksatmasından endişe edildiği hallerde, işçinin işyerinde sigara içmesinin tamamen yasaklanması orantısız bir müdahaledir. Bunun yerine, işçilerin sigara molasına çıkabilecekleri saatler belirlenmesi daha ölçülü bir tedbir niteliğindedir. Böylece işçinin sadece belirlenen saat aralığında sigara molası vermesi sağlanarak devamlı sigara molasına çıkarak işi aksatması engellenmiş olur.

i. İşyerinde Gönül İlişkilerinin Yasaklanması

Herkesin duygusal nitelikteki gönül ilişkileri, özel hayat kapsamında dokunulmazdır. Özel hayat alanında tam ve tek yetkili olan kişi, kiminle ne şekilde bir ilişki kuracağını belirlemekte özgürdür. Evli kişilerin uymakla yükümlü olduğu

imalat sırasında sigara içmenin ne kadar tehlikeli olacağı ortadadır. Davacı işçi çalışırken makinanın arkasında yanıcı maddelerin olduğu bir ortamda sigara içerek iş güvenliğini doğrudan doğruya tehlikeye düşürmüştür. Davacının bu davranışı İş Kanunu'nun 25/II- ı maddesine aykırı olup işveren feshinin haklı olduğunun gözden kaçırılarak kıdem ve ihbar tazminatının reddi yerine kabulü bozmayı gerektirmiştir.” (Y9HD., 01.07.2019, E. 2017/12882, K. 2019/14618, (legalbank)).

⁶⁴⁷ “Somut olayda davacı tanker sürücüsü olarak çalışmaktayken 19.11.2014 günü Bursa seferi dönüşü esnasında sigara içtiği ve sigarayı camdan attığının tespit edildiği, savunmasında olayı kabul ettiği, bu nedenle iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. ve 18. maddeleri uyarınca feshedildiği anlaşılmaktadır. Mahkemece feshin son çare olması ilkesine aykırı olacak şekilde iş sözleşmesinin feshedildiği gerekçesiyle dava kabul edilmişse de, dosya içeriğine göre davacının 17.06.2013 günü yolda mola prosedürüne aykırı durakladığı gerekçesiyle ihtar verildiği, 29.01.2014 tarihinde davacının başka bir araca arkadan çarpması nedeniyle iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğü gerekçesiyle ihtar verildiği, davacının en son 19.11.2014 günü akaryakıt dolum tankerini tahliye ettikten sonra dönüş sırasında seyir halindeyken sigara içtiği, sigarayı camdan attığının tespiti üzerine savunmasının istendiği, savunmasında şikayet konusu olayı kabul ederek hatalı olduğunu söylediği, davacının kullandığı tanker tahliye edilmiş olsa da, içinde sigara içmesinin tehlike arzedeceği, davacının iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğü gerekçesiyle verilen önceki uyarısı ve son davranışı değerlendirildiğinde, davranışlarının işyerinde olumsuzluğa yol açtığı, davalının davacıyla çalışma ilişkisini devam ettirmesinin beklenemeyeceği feshin geçerli nedene dayandığının kabulü gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.” (Y9HD., 12.10.2015, E. 2015/18683, K. 2015/28028, (kanunum)).

⁶⁴⁸ Kılıçoğlu/ Şenocak, s. 197; Çankaya, s. 221; Sevimli, **Müdahale**, s. 272; Kaplan, **Kişilik**, s. 374.

⁶⁴⁹ Y22HD., 02.05.2018, E. 2017/12697, K. 2018/10256, (legalbank); Y22HD., 29.06.2015, E. 2014/13148, K. 2015/22249, (legalbank).

eşlerine karşı sadakat yükümlülüğü hariç tutulduğunda, kimse yaşadığı gönül ilişkileri sebebiyle bir başkasına hesap vermek zorunda değildir.

Herkesin sahip olduğu özel hayat alanına ve bu alana saygı gösterilmesi hakkına sahip olan işçi de gönül ilişkisi tamamen özel hayatı kapsamında kaldığından gönül ilişkileri hakkında işverene hesap vermekle yükümlü değildir. İşveren işyerinde gönül ilişkisi yaşanmasını yasaklayamaz⁶⁵⁰. Ancak bazen işyerinde yaşanan ilişkilerin işe ve işyerine olumsuz yansımaları söz konusu olabilir. Bu tür durumlarda işverenin işyerinde yaşanan gönül ilişkilerine müdahalesi gündeme gelir.

İşverenin işyerindeki gönül ilişkilerine yönelik müdahalesinin hukuki dayanak şartını sağlaması için, iş hukukunun kaynaklarına uygun olması ve yönetim hakkının sınırları dahilinde kullanılması gerekir.

İşyerinde yaşanan gönül ilişkilerine müdahalede bulunan işverenin mutlaka bu müdahaleyi yapmakta meşru bir amacı bulunmalıdır. Meşru amacın tespitinde, işçinin diğer bir işçiyle yaşadığı ilişkinin işin yürütülmesini, işyeri düzenini, iş sağlığı ve güvenliğini ve işyeri huzurunu etkileyip etkilemediği, işyerinde bir olumsuzluğa neden olup olmadığı önem taşır⁶⁵¹. Örneğin, işçinin üst düzey yönetici konumunda çalışan diğer işçi ile yaşadığı gönül ilişkisi, yönetici konumunda bulunan işçinin bu gönül ilişkisi sebebiyle işçiye ayrıcalıklı davranması, diğer işçilere tanınmayan hakları o işçiye tanınması gibi durumlara neden oluyorsa, gönül ilişkisinin işyerinde olumsuzluklara neden olduğundan söz edilebilir⁶⁵². Banka çalışanı işçinin, ilişki

⁶⁵⁰ Ergin, **Gönül İlişkisi**, s. 68; Tosun, s. 350; Keser, **Fesih**, s. 22; Alp/ Dulay Yangın, s. 1384; Yaşar, s. 353; Yiğit, **Duygusal İlişkiler**, s. 3779; Manav, **Ayrımcılık**, s. 755; Adınır, s. 104.

⁶⁵¹ Adınır, s. 104; Ergin, **Gönül İlişkisi**, s. 74; Yiğit, **Duygusal İlişkiler**, s. 3780; Keser, **Fesih**, s. 23; Alp/ Dulay Yangın, s. 1389; Tosun, s. 350; Yaşar, s. 354; Ergin, **Gönül İlişkisi**, s. 68; Manav, **Ayrımcılık**, s. 756; “Öncelikle işlerin etkin bir şekilde yürütülmesi, iş sağlığı ve güvenliği gibi haklı ve meşru görülebilecek nedenlerle işverenin, kural olarak çalışanın özel hayatı kapsamında kalan bazı davranış ve eylemlerine ilişkin sınırlamalar getirebileceği söylenebilir. Öte yandan işverenin yetki ve haklarının sınırsız olmadığı, çalışana tanınan temel hak ve özgürlüklerin -somut olayda özel hayata saygı hakkının- işyeri sınırları dahilinde de korunduğu, aynı zamanda kısıtlayıcı ve uyulması zorunlu işyeri kurallarının çalışanların temel haklarının özünü zedeleyecek nitelikte olmaması gerektiği vurgulanmalıdır. Bu bağlamda işçinin aynı işyerinde çalışan başka bir işçiyle ilişki yaşamaları hâlinde işverenin sadece bu nedene dayanarak iş akdini feshedebileceğini kabul etmek, işçinin demokratik bir toplumda temel haklarına ve özgürlüklerine işyerinde de saygı gösterilmesi gerektiği yönündeki haklı beklentisiyle uyuşmayacaktır. Bu çerçevede çalışanın diğer bir çalışanla yaşadığı ilişkinin işin yürütülmesini, iş sağlığını ve güvenliğini etkileyip etkilemediği önem taşımaktadır.” (AYM, Esra Ünlü, 25.02.2021, 2018/4144, p. 40, (kararlarbilgibankası)); AYM, H.Ç., 30.09.2020, 2017/14907, p. 42, (kararlarbilgibankası).

⁶⁵² “Gerek soruşturma raporu kapsamındaki bölge müdürlüğü çalışanları beyanları ve gerekse dosyadaki tamk beyanları bir bütün olarak değerlendirildiğinde; davacının Bölge Müdürüyle yaşadığı gönül ilişkisi nedeniyle bazen oldukça rahat davranıp işe geç geldiği, geç saate kadar çalışmaya başlamadığı, küskün oldukları bazı zamanlarda ise işle ilgili olarak bile birbirleriyle iletişimde bulunmadıkları gibi iş akışını engelleyecek tarzda davranıp birbirlerine hakaret ettiklerinin ve çalışanların bu davranışlardan olumsuz etkilendiklerinin dosya kapsamıyla sabit

yaşadığı banka müşterisinin bankanın kredi kartı harcamalarını kontrol ederek nerede ne yaptığını takip etmesi, işyerine yansıyan olumsuzluğa bir diğer örnektir⁶⁵³. Yine, hastane çalışanı işçinin hastaneye gelen kadınlara ahlaksız tekliflerde bulunması, iş düzenini bozan ve işyerinde olumsuzluğa neden olan hallerdendir⁶⁵⁴. İşçinin,

olduğu, soruşturma raporu sonucunda davacı ile birlikte bölge müdürünün de işten çıkartıldığının anlaşıldığı, bu nedenle işyerinde davacının eylemlerinin haklı neden ağırlığında olmasa da işyeri huzurunu bozan eylemler olduğu ve işverence iş ilişkisinin sürdürülmesi beklenemeyeceğinden feshin geçerli nedene dayandığı sonucuna ulaşıldığından davanın reddine karar verilmesi gerekirken mevcut şekilde davacının işe iadesine karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.” (Y7HD., 23.12.2015, 2015/31351, K. 2015/26504, (legalbank)); *“Davacının iş sözleşmesi işyerinde beraber çalıştıkları Dilara isimli işçi ile aralarındaki duygusal ilişkinin sona ermesi neticesinde profesyonel düzeyde iş ilişkisinin devam etmesinde problemler olması, işyerinde bunun olumsuzluklara yol açması, yine Yasemin Kısa isimli yöneticisi olduğu işçi ile yaklaşması ve bu işçiye karşı olumlu yönde ayrımcılık yapması, bu konularda diğer çalışanları tehdit etmesi gerekçeleriyle haklı sebep iddiasıyla feshedilmiştir. Mahkemece taraf delilleri tam olarak toplanmaksızın fesih gerekçeleri sabit kabul edilerek geçerli sebeple iş sözleşmesinin feshedildiğinin kabul edilmesi yerinde olmamıştır.”* (Y22HD., 24.09.2014, E. 2014/21677, K. 2014/25434, (kanunum)). *“...evli olan davacı ile astı konumundaki dava dışı şahsın özel ilişki yaşadıkları sabit olup davacı ile dava dışı şahsın mesajlaşmalarının davalı şirketin mail programına geldiği, davacının davranışlarının işyerinde olumsuzluklara sebebiyet verdiği, iş ilişkisinin sürdürülmesinin davalı işveren yönünden beklenemeyeceği, bu itibarla işveren açısından fesih tarihi itibari ile geçerli nedenlerin bulunduğu anlaşılmakla feshin geçerli sebebe dayandığı kabulü gerekirken, Bölge Adliye Mahkemesi tarafından hatalı değerlendirme yapılarak, İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasına ve davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olmuştur.”* (Y22HD., 07.03.2018, E. 2018/768, K. 2018/5989, (legalbank)).

⁶⁵³ *“Somut olayda, davacının iş akdi bir kısım davranışları nedeniyle kıdem ve ihbar tazminatı ödenmek suretiyle sonlandırılmıştır. Mahkemece davacının iddia edilen bir kısım davranış veya ilişkilerinin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve anayasa ile güvence altına alınan özel hayata karışmama ve saygı ilkesinin bir gereği olduğu ve fesih konusu yapılamayacağı isabetli olarak belirtilmiş ise de, davacının özel hayatı ile ilgili meselelerin davacının işine ve müşteri ilişkilerine zarar vermemesi gerektiği açıktır. Davacının banka teftiş soruşturması sırasında bir dönem ilişki yaşadığını kabul ettiği evli ve polis memuru olan kişi aynı zamanda bankanın müşterisi olup maaşını bankadan almakta ve bankaya ait kredi kartlarını kullanmaktadır. Sözü edilen kişi davacı hakkında bankaya vermiş olduğu şikâyet dilekçesinde, kendisinin 2012 ve 2013 yıllarında eşiyile tatile çıktığı dönemlerde davacının bankaya ait kredi kartlarındaki harcamaları kontrol etmek suretiyle kendisine nerede olduğunu bildiğini belirten mesajlar attığını ve banka görevlisi olmasından faydalanarak bu şekilde kendisini rahatsız ettiğini iddia etmiştir. Banka teftiş raporunda, müşteri tarafından mesajların silinmiş olması nedeniyle sunulmadığı ancak müşterinin kredi kartı bilgilerinin davacı tarafından müşterinin izinli olduğu 25.06.2012-14.07.2012 tarihleri arasında 118 defa ve 15.06.2013- 08.07.2013 tarihleri arasında ise 51 defa kontrol edildiği tespit edilmiştir. Davacı müşterinin istemi üzerine bu kontrolleri yaptığını belirtmiş ise de, eşiyile tatile giden bir kişinin tatilde birkaç gün içinde bu kadar çok kredi kartı bilgilerinin takip edilmesi yönünde talimat vermesi hayatın olağan akışına aykırıdır. Davacının banka görevlisi olmasından faydalanarak özel hayatı ile ilgili meselelerle ilgili olarak müşterinin kişisel bilgilerine ulaştığı anlaşılmaktadır. Bankanın davacının bu ve bu gibi eylemleri nedeniyle zarar göreceği muhakkaktır. Bu nedenle iş akdinin feshedilmesi geçerli nedene dayanmaktadır. Mahkeme davanın reddi yerine yanlış değerlendirme ile kabulüne karar verilmesi hatalı olmuştur.”* (Y7HD., 24.12.2015, E. 2015/28037, K. 2015/26718, (kanunum)).

⁶⁵⁴ *“Davacı iş sözleşmesinin hiçbir gerekçe gösterilmeden haksız olarak feshedildiğini iddia etmiş, davalı ise davacı hakkında düzenlenen şikâyet dilekçelerini delil olarak sunmuştur. Davacı tanıkları davacının iş yeri dışında gönül ilişkisi bulunması nedeniyle işten çıkarıldığını beyan etmişlerdir. Mahkemece davacı hakkında hastaneye gelen bayanlara ahlaksız tekliflerde bulunduğu ve yine bir bayana ilişki teklif ettiği ve polis baskınıyla yakalandığı belirtilerek başhekimliğe şikâyet dilekçeleri verildiği, davacının bu davranışlarının işyerindeki düzeni bozduğu, bu itibarla feshin haklı olduğu gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmiştir. Dosya içinde yer alan şikâyet dilekçesi soyut nitelikte olup davalı iddialarının tam olarak ispat edilemediği anlaşılmaktadır. Her ne kadar davacının iş yeri dışında hastaneye*

müşterisinin eşi ile gönül ilişkisi yaşaması ve bu ilişki nedeniyle işverene şikayet edilmesi de iş sözleşmesinin devamını çekilmez kılacak nitelikte bir olumsuzluk yaratır⁶⁵⁵. Herhangi bir meşru amacı bulunmaksızın işçinin bir diğer işçiyle gönül ilişkisi yaşamasına işverenin müdahalede bulunması ise, işçinin özel hayata saygı hakkına hukuka aykırı müdahale teşkil eder. Bir işçinin gönül ilişkisi yaşadığı diğer işçinin salt evli olması sebebiyle ilişkinin işyerine olumsuz yansıdığından bahsedilemez, işverenin müdahale edebilmesi için, bu ilişkinin işyerine olumsuz yansıdığına ispat edilmesi gerekir⁶⁵⁶. Yargıtay, evli bir işçinin, diğer bir evli işçi ile gönül ilişkisi yaşamasını, işyerinde işin normal işleyişini ve işyerindeki çalışma ortamını olumsuz etkilediğini belirterek doğruluk ve bağlılığa aykırı görmüştür⁶⁵⁷.

gelen hastalarla gönül ilişkisi kurması nedeniyle şikayet edilmesi geçerli fesih nedeni ise de, mahkemece feshin geçerli fesih nedeni olduğunun gözetilmeden kıdem ve ihbar tazminatı talebinin kabulüne karar verilmesi gerekirken reddine karar verilmesi hatalıdır.” (Y7HD., 26.06.2014, E. 2014/5561, K. 2014/14474, (kanunum)).

⁶⁵⁵ “İşçinin özel yaşamı ve ilişkilerinin işverenin ilgi alanı dışında bulunduğu açıktır. Ancak davacının müşterisi olan evli bir erkekle özel ilişkiye girdiği, söz konusu kişinin eşi tarafından, bu münasebeti ve eşi ile kendisini tehdit ettiği için işverene şikayet edildiği de dosya içeriğine göre sabittir. Şikayet üzerine idari soruşturma başlatılmış, davacı ve ilgililerin beyanlarına başvurulmuş, olay işyeri çevresinde bilinir hale gelmiştir. Bankacılık piyasasında ve müşteri çevresinde bilinmemesi sonuca etkili değildir. Fesih varsayımı dayalı olarak nitelendirilemez. İşçinin olumsuz davranışları yüzünden artık iş ilişkisi işveren açısından normal ölçülerde sürdürülemez haldedir. İhbar ve kıdem tazminatlarının ödenmiş olması durumu değiştirmeyecektir. Fesih geçerli nedene dayanmaktadır ve davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabul edilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (Y9HD., 06.12.2010, E. 2009/37801, K. 2010/36261, (legalbank)).

⁶⁵⁶ “Somut olayda işveren iş akdini, başvurusunun M.E isimli işçi ile ilişkisi olduğu, bu durumun doğruluk ve bağlılığa aykırılık teşkil ettiği gerekçesiyle feshetmiştir. Yargılama sürecinde ise başvurusunun evli ve üstü konumunda olan çalışma arkadaşıyla ilişkisinin işyerinde olumsuzluklara neden olduğu iddiasını ileri süren işveren, anılan ilişkinin iş yerinde nasıl ve ne gibi olumsuzluklara neden olduğu konusunda somut bir bilgi sunmamıştır. Yargılama süreci bir bütün hâlinde değerlendirildiğinde başvuru ile M.E. arasında fesih tarihinden önce bitmiş bir ilişkinin olduğu, bu ilişkinin başvuru ve M.E tarafından alenileştirilmediği, tanık anlatımlarına göre iş akdinin feshi ile alenileşen ilişkinin diğer işçiler tarafından ve işveren tarafından bilinmediği, bu durumun işyerinde bir olumsuzluğa sebep olmadığı hususlarının sabit olduğu söylenebilir. Bu durumda yargı makamlarının ayrıca bir araştırma yapmadan ve tartışmadan başvurusunun yaşadığı iddia edilen ilişkinin işyerinde olumsuzluklara neden olduğu yönündeki kabulünün işverenin tek taraflı beyanına dayandığı ancak bu iddianın doğruluğu ile anılan ilişkinin sonuçları nedeniyle iş akdinin sürdürülmesinin işverenden beklenemeyeceği hususunun işveren tarafından ortaya konulamadığı anlaşılmıştır. Bu durumla birlikte açıklamalar bir bütün hâlinde değerlendirildiğinde yargı makamlarının iddia edilen ilişkinin işyerine yansımalarına ilişkin yeterli bir araştırma yaptığı ve olaya özgü gerekçe sunduğu, iş akdinin feshinin işverenin amacına uygun ve orantılı olup olmadığı hususunda bir inceleme yaparak işveren ile çalışanın çıkarları arasında adil bir denge kuracak özenli bir yargılama yaptığı söylenemez.” (AYM, Esra Ünlü, pp. 42-43).

⁶⁵⁷ “Somut uyumsuzlukta, evli ve 3 çocuk sahibi olan davacı işçinin, aynı işyerinde çalışan dava dışı evli bir kadın işçi ile gönül ilişkisi yaşadığının sabit olduğu, davacının bu davranışının işin normal yürüyüşünü ve işyerindeki çalışma ortamını olumsuz etkilediği ve davacının bu davranışının doğruluk ve bağlılığa aykırı olup, güven ilişkisinin zedelendiği, işverenin iş akdini feshinin özel hayata müdahale olmadığı, bu nedenle işverenin feshinin 4857 sayılı kanunun 25/II. maddesi kapsamında haklı nedene dayandığı anlaşıldığından davanın reddi yerine kabulü hatalıdır.” (Y9HD., 15.04.2019, E. 2018/10504, K. 2019/8673, (legalbank)).

Diğer taraftan, meşru amaçla yapılan müdahalenin ölçülü ve orantılı olması gerekir. İşçiler arasında yaşanan gönül ilişkisinin işyerine ve işin işleyişine yansımaları, orantılılık ve ölçülülük bağlamında, işyerinin kapasitesi, işçinin ifa ettiği görevi, sicili, ilişkinin kim tarafından alenileştirildiği gibi hususlar gözetilerek değerlendirilmeli, işçiler ile işveren arasındaki çatışan çıkarlar adil biçimde dengelenmelidir⁶⁵⁸. Evli işçinin işyerinden başka bir işçi ile gönül ilişkisi yaşaması sebebiyle, işçinin eşinin işyerini ihbar etmesi olayında işçinin bir kusuru bulunmadığı için, işverenin zarara uğradığını ileri sürerek iş sözleşmesini feshetmesi orantısız müdahale niteliğindedir⁶⁵⁹. İşçinin işyerindeki gönül ilişkisinin işyerine olumsuz yansıdığı yönünde işçiye uyarı yapılması, olumsuzluğu bertaraf etmek konusundan orantılı bir araçtır; bu uyarıyla birlikte işçi davranışlarını düzeltmiş ise, bu durumun ayrıca tekrar fesih nedeni yapılması ölçülülük ilkesine aykırıdır⁶⁶⁰.

⁶⁵⁸ “Ayrıca işyerinde yaşanan ancak işin işleyişine etkisi olmayan her ilişkinin fesih nedeni olacağını doğrudan kabul etmek, işverenin menfaatleri ile işçinin menfaatleri arasında pozitif yükümlülükler kapsamında devlet tarafından korunması gereken dengenin işçi aleyhine bozulması sonucunu doğuracağı söylenebilir. Bu açıklamalar yukarıda belirtilen pozitif yükümlülüğe ilişkin ilkelerle birlikte değerlendirildiğinde, iki çalışan arasındaki ilişkinin iş akdinin feshi nedeni olarak kabul edilebilmesi için ilişkinin varlığı ve anılan ilişkinin işin yürütülmesine olumsuz etkileri ile birlikte iş akdinin sürdürülmesinin işveren açısından beklenemeyeceğinin işveren tarafından tam olarak ortaya konulması gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır. Ayrıca derece mahkemeleri tarafından da ilişkinin işyerine ve işin işleyişine olan yansımaları işyerinin kapasitesi, işçinin ifa ettiği görevi, sicili, ilişkinin kim tarafından alenileştirildiği gibi hususlar gözetilerek değerlendirilip yeterli ve ilgili gerekçe ile açıklanmalı, iş akdinin feshinin işverenin meşru amacına uygun ve orantılı olup olmadığı gözetilerek işveren ile çalışan arasındaki çatışan çıkarlar adil biçimde dengelenmelidir.” (AYM, Esra Ünlü, p. 41).

⁶⁵⁹ “Somut olayda işveren iş akdini, başvurunun V.B. isimli işçi ile ilişkisi olduğu, bu ilişki nedeniyle V.B.nin eşinin yaptığı bir ihbar sonucu zarara uğradığı gerekçesiyle feshetmiştir. Ancak ceza soruşturması kapsamında ihbarı yapan kişinin V.B.nin eşi olmadığı ve ihbarın var olduğu iddia edilen ilişki ile ilgisinin bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca yargılama sürecinde işverenin anılan ihbar nedeniyle şirkete polisin gelerek inceleme yaptığı, işin durduğu ve bu nedenle zarara uğradığına yönelik iddialarını destekleyen belge sunamadığı, Mahkemenin bu konuda ayrıca bir araştırma yapmadığı ve dinlenen tanıkların işyerinde anılan olumsuzluklara yönelik beyanlarının alınmadığı görülmüştür. Öte yandan üretime ara verilmiş ve işveren zarara uğramış olsa bile bu durumun başvurunun kusurundan kaynaklanmadığının sabit olduğu dikkate alındığında, başvurunun yaşadığı iddia edilen ilişkinin işyerinde olumsuzluklara neden olduğu hususunun işveren tarafından ortaya konulamadığı anlaşılmaktadır.” (AYM, H.Ç., p. 44); “Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilip feshedilmediği noktasındadır. ...dosya kapsamında bulunan tutanaklar dikkate alındığında davacı ile işyerinde çalışan bayan işçi arasında ilişki olduğu sabittir. Davacının evli olması da dikkate alındığında bu tür bir ilişki toplumsal olarak kabul edilmeyen bir davranış olsa bile iş sözleşmesinin feshi noktasında İş Kanununda sayılan haklı nedenle fesih gerekçeleri arasında bulunmamaktadır. İşverenin bu davranışı yapan davacı işçi ile iş ilişkisini sürdürmesi beklenemeyeceğinden, işverence yapılan feshin geçerli sebebe dayandığı kabul edilmelidir. Hal böyle olunca davacının iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiğinin kabulüne göre davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin hüküm altına alınması gerekli iken yazılı gerekçe ile reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (Y22HD., 11.11.2019, E. 2016/23324, K. 2019/20727, (legalbank)).

⁶⁶⁰ “Ayrıca çalışanların davacı hakkındaki şikayetleri ve Melike Iğdırlı ile ilgili davranışları nedeniyle davacıya 06.01.2015 tarihinde yazılı uyarı verilerek tebliğ edilmiştir. Bu tarihten sonra davacının dosyaya yansıyan olumsuz herhangi bir davranışı tespit edilememiştir. 4857 sayılı Kanunun 19.maddesinde “işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve

3. İşverenin Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında Müdahale

İş sözleşmesinde zayıf tarafın işçi olması, işçinin iş görme edimini bizzat ve işverene bağımlı şekilde gerçekleştirmesi işçinin iş sözleşmesinde özel olarak korunmasını gerektirir⁶⁶¹. Bu nedenle iş sözleşmesinden doğan ve işverene yüklenen temel bir borç da koruma ve gözetme borcudur.

İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun başlıca iki yönü vardır⁶⁶². Bunlardan ilki, işçinin kişiliğinin korunmasıdır. Bu kapsamda işveren, iş ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine 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 yükümlüdür (TBK m. 417/1). İşçinin kişiliğinin korunması, işçinin vücut bütünlüğü, kimlik, ad, görüntü, ses, şeref ve haysiyet ile kişisel veriler gibi kişilik

kesin bir şekilde belirtmek zorunda olduğu ve hakkındaki iddialara karşı savunması almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemeyeceği" hükmü uyarınca işverence fesih sebebinin açık ve kesin belirtilmediği gibi fesih öncesinde davacının savunmasının da alınmadığı, ihbar tazminatı ödemesiyle haklı fesih nedeninin de çelişkili olduğu ve bu hususta ispatın da mevcut olmadığı işveren feshinin haklı yada geçerli bir nedene dayanmadığı sabit olup davacının temyiz itirazları yerindedir. Bu nedenle feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar vermek gerekirken yazılı gerekçe ile davanın reddi isabetsiz olmuştur." (Y7HD., 08.06.2016, E. 2016/7096, K. 2016/12913, (kanunum)).

⁶⁶¹ AKIN Levent, "İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun İhlali", SİHD, S. 1, 2006, s. 149; CENTEL Tankut, "Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması", SİHD, C. 4, S. 24, 2011, (Centel, Kişilik), s. 13; CENGİZ İstar, "İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu", TAAD, Y. 9, S. 34, 2018, s. 124; Elbir, s. 799; Seratlı, s. 197; Lokmanoğlu, s. 378; Bakırcı, s. 198; Güzel/ Ugan Çatalkaya, s. 57; Akyiğit, **Şerh**, s. 465; Sevimli, **Müdahale**, s. 103; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 42; Adal, s. 76; Savaş, **Taciz**, s. 92; Ertürk, **Haklar**, s. 84; Narmanlıoğlu, s. 321; Şen, **İş Sağlığı**, s. 128; Okur, **Gözetleme**, s. 32; Süzek/ Başterzi, s. 416; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 366; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 284; Şen, **Kişilik**, s. 129; Ugan Çatalkaya, **Ulaşılabılır Olmama**, s. 735; Erkanlı, s. 40; Adınır, s. 93; Sümer, **Uygulamalar**, s. 510; Bayram, **Mobbing**, s. 554; Süleyman, s. 56; Manav, **Kişisel Veri**, s. 111; Boydak, s. 330; Ulucan, **Eşitlik**, s. 373; Keser, **Haksız Fesih**, s. 61; Tolu Yılmaz, s. 724; Koç, **Fesih**, s. 52; Arslan Ertürk, s. 300; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 59; Özer Deniz, s. 356; Göktaş, s. 13; Kaplan, **Koruma Borcu**, s. 2; Savaş, **Gözetim**, s. 118; Sevimli, **Kişilik**, s. 110; Kılınç, s. 107; Tosun, s. 208; Kaplan, **Kişilik**, s. 371; Özveri, s. 3258; Engin, **Kaçınma**, s. 85; Belge, s. 1039; Uyaroğlu, s. 317; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 624; Özdemir, **İzleme**, s. 249; Demir, **Mobbing**, s. 141; Ermumcu, s. 128; Bayram, **Kişilik**, s. 69; Çetin, s. 25.

⁶⁶² OKUR Ali Rıza, "İşyerinde Cinsel Taciz", Argumentum, Y. 4, S. 42, 1994, (Okur, Cinsel Taciz), s. 4; YILDIZ Gaye Burcu, "İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Borcunun Kapsamı", Türkmatal, S. 149, 2011, (Yıldız, İş Sağlığı), s. 43; Arslan Ertürk, s. 300; Centel, **Kişilik**, s. 13; Erkanlı, s. 43; Bakırcı, s. 198; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 10; Demir, **Mobbing**, s. 141; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 59; Manav, **Kişisel Veri**, s. 111; Bayram, **Kişilik**, s. 85; Lokmanoğlu, s. 389; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 133; Sevimli, **Müdahale**, s. 103; Akın, s. 152; Ugan Çatalkaya, **Ulaşılabılır Olmama**, s. 736; Süzek/ Başterzi, s. 416; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 625; Şen, **İş Sağlığı**, s. 128; Sümer, **Uygulamalar**, s. 50; Bayram, **Mobbing**, s. 554; Cengiz, s. 124; Özdemir, **İzleme**, s. 259; Savaş, **Taciz**, s. 94; Narmanlıoğlu, s. 321; Ertürk, **Haklar**, s. 84; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 367; Kaplan, **Kişilik**, s. 372; Kocabıyık, s. 239; Okur, **Gözetleme**, s. 32; Aydınli, s. 22; Keysan, s. 40; Şen, **Kişilik**, s. 133; Sevimli, **Kişilik**, s. 110; Kaplan, **Koruma Borcu**, s. 2; Tosun, s. 208; Erdoğan, **Mobbing**, s. 330; Seratlı, s. 212; Süleyman, s. 57; Göktaş, s. 16.

hakkı değerlerinin korunmasını gerekli kılar⁶⁶³. Bu değerler, özel hayatın kişilik hakkı boyutunda yer alan değerlerdir. İşveren, bu kişilik hakkı değerlerini hem ihlal etmemekle hem de ihlal edilmemesini sağlamakla yükümlüdür.

Koruma ve gözetme borcunun ikincisi yönü ise, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve bu suretle işçinin yaşamının ve beden bütünlüğünün korunmasına ilişkindir⁶⁶⁴. Gerçekten işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdür (TBK m. 417/2, İSGK m. 4).

İşverenin koruma ve gözetme borcu, onun yönetim hakkının da bir sınırını oluşturduğundan bu kapsamda işçinin özel hayatına yapacağı müdahaleler, işçinin kişilik hakkını ihlal etmez.

Bilindiği üzere, koruma ve gözetme borcuna aykırılık, kişilik hakkı değerlerinin ihlale uğramasına, işçinin ölümüne veya vücut bütünlüğünün zedelenmesine yol açabilir⁶⁶⁵. İşveren, koruma ve gözetme borcuna aykırılık sebebiyle meydana gelen bu

⁶⁶³ Şen, **Kişilik**, s. 133; Koç, **Fesih**, s. 52; Ertürk, **Haklar**, s. 84; Adınır, s. 93; Adal, s. 76; Centel, **Kişilik**, s. 13; Bakırcı, s. 198; Okur, **Cinsel Taciz**, s. 4; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 133; Yıldız, **İş Sağlığı**, s. 43; Ermumcu, s. 1114; Boydak, s. 330; Demir, **Mobbing**, s. 141; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 59; Uyaroglu, s. 322; Kaplan, **Koruma Borcu**, s. 2; Manav, **Kişisel Veri**, s. 111; Süleyman, s. 57; Erdoğan, **Mobbing**, s. 330; Savaş, **Taciz**, s. 94; Narmanlıoğlu, s. 321; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 627; Çelik/Canıklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 367; Tosun, s. 208; Okur, **Gözetleme**, s. 32; Bayram, **Mobbing**, s. 554; Arslan Ertürk, s. 300; Ugan Çatalakaya, **Ulaşılabilir Olmama**, s. 735; Sevimli, **Müdahale**, s. 103; Süzek/ Başterzi, s. 417; Bayram, **Kişilik**, s. 85; Lokmanoğlu, s. 389; Keysan, s. 40; Ugan Çatalakaya, **Ölçülülük**, s. 284; Özdemir, **İzleme**, s. 258; Cengiz, s. 124; Belge, s. 1039; Çetin, s. 26; Seratlı, s. 212; Akın, s. 152; Kaplan, **Kişilik**, s. 373; Keser, **Haksız Fesih**, s. 61; Gökteş, s. 17; Şen, **İş Sağlığı**, s. 128; Kocabıyık, s. 240; Aydınli, s. 23; Savaş, **Gözetim**, s. 118; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 11; Elbir, s. 800; Tolu Yılmaz, s. 724; “İşverenin işyerinde çalışanları gözetme ve koruma borcunun kapsamında, işçilerin maddi ve manevi vücut bütünlüğünün, şeref, haysiyet ve özel yaşam gibi kişisel değerlerinin korunması da bulunmaktadır.” (Y9HD., 20.12.2010, E. 2010/15688, K. 2010/38732, (karararama)).

⁶⁶⁴ DEMİR Fevzi, “İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu”, MÜHFHAD, C. 20, S. 1, 2014, (Demir, **İş Sağlığı**), s. 676; ATAŞ Emin/ TUAÇ YILMAZ Pelin, “İş Kazalarında İşverenin Sorumluluğu: Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Bir Değerlendirme”, SGD, C. 12, S. 2, 2022, s. 308; Elbir, s. 801; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 59; Cengiz, s. 124; Okur, **Cinsel Taciz**, s. 4; Şen, **Kişilik**, s. 133; Sevimli, **Müdahale**, s. 103; Sümer, **Uygulamalar**, s. 712; Centel, **Kişilik**, s. 13; Manav, **Kişisel Veri**, s. 111; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 133; Kaplan, **Kişilik**, s. 373; Kocabıyık, s. 239; Okur, **Gözetleme**, s. 32; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 10; Çelik/Canıklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 367; Akın, s. 152; Narmanlıoğlu, s. 321; Ermumcu, s. 114; Gökteş, s. 16; Bayram, **Kişilik**, s. 85; Ertürk, **Haklar**, s. 84; Tosun, s. 208; Şen, **İş Sağlığı**, s. 128; Süleyman, s. 57; Ugan Çatalakaya, **Ulaşılabilir Olmama**, s. 736; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 624; Aydınli, s. 27; Kaplan, **Koruma Borcu**, s. 2; Erdoğan, **Mobbing**, s. 330; Savaş, **Taciz**, s. 94; Yıldız, **İş Sağlığı**, s. 43; Seratlı, s. 197; Özdemir, **İzleme**, s. 259; Sevimli, **Kişilik**, s. 125; Arslan Ertürk, s. 300; Lokmanoğlu, s. 390; Bakırcı, s. 198; Keysan, s. 40.

⁶⁶⁵ Centel, **Kişilik**, s. 17; Erol, s. 96; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 11; Bakırcı, s. 198; Kocabıyık, s. 240; Arslan Ertürk, s. 300; Demir, **İş Sağlığı**, s. 696; Kaplan, **Kişilik**, s. 373; Erdoğan, **Mobbing**, s. 330; Keysan, s. 40; Cengiz, s. 124; Kaplan, **Koruma Borcu**, s. 7; Seratlı, s. 213; Bayram, **Kişilik**, s. 189; Yıldız, **İş Sağlığı**, s. 43; Ataş/ Tuac Yılmaz, s. 308; Savaş, **Taciz**, s. 94; Süzek/ Başterzi, s. 429; Elbir, s. 801; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 59; Aydınli, s. 38; Narmanlıoğlu, s. 321; Sevimli,

zararların tazmininden, sözleşmeye aykırılık hükümleri uyarınca sorumludur (TBK m. 417/3).

Bu borç kapsamında özel hayata müdahale, borca aykırı davranılması suretiyle ortaya çıkar. İşverenin, koruma ve gözetme borcuna uygun davranması, işçinin kişiliğinin ve yaşamının korunmasını gerektirdiği için, bu borca uygun davranışlar özel hayata saygı hakkının ihlaline sebebiyet vermez. Aksine, bu borç özel hayata haksız müdahaleyi engelleyici bir işlev görür. Koruma ve gözetme borcuna aykırı davranılması ise, işçinin özel hayatına müdahale oluşturur.

Koruma ve gözetme borcuna aykırı davranmak suretiyle işçinin özel hayatına hukuka aykırı müdahaleler, genellikle işçinin kişiliğiyle ilgili olarak ortaya çıkar. Bunlar, psikolojik taciz (mobbing), cinsel taciz, kişisel verilerin gizliliğinin ihlali ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırılık başlıkları altında incelenebilir.

a. Psikolojik Taciz (Mobbing, Bezdiri)

İşveren koruma ve gözetme borcu kapsamında öncelikle işçisini mobbinge karşı korumalıdır. Sözlükte, “*iş yerleri ve okullar gibi topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme*”⁶⁶⁶ olarak tanımlanan mobbing (bezdiri), manevi bir şiddet aracıdır⁶⁶⁷. Kişilik hakkına yönelik doğrudan saldırı niteliğinde olan mobbing, insan psikolojisi üzerinde olumsuz sonuçlar yaratır ve kişinin manevi yönden acı çekmesine yol açar. Mobbing ile hedef alınan kişinin şerefine, kişiliğine, karakterine, inancına, değerlerine, yeteneklerine, tecrübelerine, birikimlerine, düşüncelerine, etnik kökenine, yaşam biçimine, kültür ve benzeri yönlerine saldırı söz konusudur⁶⁶⁸. Bu saldırı, dedikodu ve söylenti çıkarma, iftira atma, toplum önünde

Kişilik, s. 125; Akın, s. 152; Erkanlı, s. 46; Şen, **İş Sağlığı**, s. 128; Sümer, **Uygulamalar**, s. 712; Şen, **Kişilik**, s. 133.

⁶⁶⁶ TDK, Güncel Türkçe Sözlük.

⁶⁶⁷ TINAZ Pınar, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, ÇT, S. 4, 2006, s. 13; TAŞKIN Ahmet, “Mobbingin Benzer Kavramlardan Farkı”, SİHD, S. 28, 2012, s. 59; GÜZEL Ali/ ERTAN Emre, “İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk”, İSGHD, S. 14, 2007, s. 511; Savaş, **Taciz**, s. 5; Bayram, **Mobbing**, s. 552; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 43; Manav, **Ayrımcılık**, s. 764; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 122; Özveri, s. 3273; Arslan Ertürk, s. 290; Sümer, **Uygulamalar**, s. 515; Tosun, s. 209; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 630; Kandemir/ Yardımcıoğlu, s. 26; Demir, **Mobbing**, s. 140; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 135; Süzek/ Başterzi, s. 420; Doğan Ceylan, s. 152; Erdoğan, **Mobbing**, s. 319; Uyaroğlu, s. 324; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 373; Güzel/ Ertan, s. 511; Lokmanoğlu, s. 380; Narmanlioğlu, s. 426; Sevimli, **Kişilik**, s. 113; Ermumcu, s. 5; Yazıcı, s. 128.

⁶⁶⁸ Y22HD., 13.03.2018, E. 2017/9918, K. 2018/6568, (karararama); Lokmanoğlu, s. 380; Manav, **Ayrımcılık**, s. 764; Sümer, **Uygulamalar**, s. 515; Uyaroğlu, s. 324; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 43; Tınaz, s. 14; Tosun, s. 209; Yazıcı, s. 128; Savaş, **Taciz**, s. 8; Doğan Ceylan, s. 152; Güzel/ Ertan, s. 511; Sevimli, **Kişilik**, s. 113; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 629; Özveri, s. 3273; Narmanlioğlu,

küçük düşürme, hafife alma, karalama, kötöleme ve yok sayma gibi kişiyi zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak olumsuz etkileyebilecek eylemlerle gerçekleştirilir. Kişilik hakkı değerlerine yapılan bu saldırıyla, bu değerleri içeren ve muhafaza eden özel hayata da hukuka aykırı müdahale yapılmış olur. Bu hukuka aykırı müdahale, özel hayata saygı hakkının ihlaline sebebiyet verir.

İş sözleşmesinin kişisel ilişki kuran yönü, işçinin kişiliğini saldırılara açık ve savunmasız hale getirir. Bu nedenle Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesiyle işverene, işçinin kişiliğini koruma, özellikle psikolojik ve cinsel tacize uğramamalarını sağlama ve uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü getirilmiştir⁶⁶⁹. İşverenin bu yükümlülüğüne aykırı davranması, işçinin özel hayatına doğrudan müdahale oluşturur.

Her manevi şiddet eylemi, işçinin kişilik haklarını ihlal etmekle birlikte, mobbing olarak nitelendirilmez. Bir manevi şiddet eyleminin mobbing olarak değerlendirilebilmesi için, işyeri ile ilgili olarak gerçekleştirilmesi, süreklilik arz edecek şekilde tekrarlanması⁶⁷⁰, keyfilik içermesi⁶⁷¹, sistemli ve kasıtlı olması, yıldırma ve dışlama amacı taşıması⁶⁷² ya da işten ayrılmaya zorlamak amacıyla

s. 426; Süzek/ Başterzi, s. 420; Demir, **Mobbing**, s. 140; Kandemir/ Yardımcıoğlu, s. 26; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 373; Erdoğan, **Mobbing**, s. 319; Ermumcu, s. 9; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 135; Taşkın, s. 60; Arslan Ertürk, s. 290; Bayram, **Mobbing**, s. 558.

⁶⁶⁹ Savaş, **Taciz**, s. 91; Manav, **Ayrımcılık**, s. 767; Arslan Ertürk, s. 292; Centel, **Kişilik**, s. 14; Kandemir/ Yardımcıoğlu, s. 26; Lokmanoğlu, s. 390; Sümer, **Uygulamalar**, s. 510; Özveri, s. 3262; Tınaz, s. 14; Demir, **Mobbing**, s. 141; Güzel/ Ertan, s. 517; Süzek/ Başterzi, s. 422; Tosun, s. 208; Ermumcu, s. 114; Manav, **Fesih**, s. 241; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 137; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 371; Erdoğan, **Mobbing**, s. 326; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 43; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 629; Sevimli, **Kişilik**, s. 120; Uyaroğlu, s. 322.

⁶⁷⁰ "...davacının işi bıraktığı gün yaşanan olayda sadece bir defaya özgü yükleme işinin üç-dört işçi yerine davacının da yer aldığı iki kişi tarafından yapılmasının istenmesi ve davacının da iki kişi ile bu işin yapılmayacağını belirtmesi üzerine patron tarafından yükleme yapacaksa yüklesin yoksa evinde otursun şeklinde ki söyleminin ardından davacının iş yerini terk ettiği anlaşılmakla yaşanan bu olay ve davacının tüm hizmet süresi boyunca doğrudan davacıyı hedef alan, sürekli ve sistematik baskıdan bir diğer anlatımla mobbing olarak nitelendirilebilecek bir durumdan bahsetmenin mümkün olmadığı gibi..." (Y9HD., 02.11.2020, E. 2017/17931, K. 2020/14104, (karararama)); "Somut olayda, davacı, öncelikle iddia ettiği olayları , sonrasında da kişilik haklarının ihlal edildiğini ispat etmelidir. Dosyadaki e-maillerin içeriği incelendiğinde gayet nezaketli bir dil kullanıldığı gibi, verilen talimatların işin gereği, bankanın işleyişi için, hatta geçici görevlendirme kapsamında olduğu izlenimi doğmaktadır. Davacının konumu itibarıyla talimatların sırf küçük düşürme amaçlı olduğu kabul edilecek olsa dahi mobbingde herşeyden önce süreklilik esastır." (Y9HD., 12.02.2013, E. 2010/38293, K. 2013/5390, (karararama)).

⁶⁷¹ "Başvurucu hakkında tesis edilen görev değişikliğine ilişkin işlemlerin bir kısmının ihtiyaçtan kaynaklandığı bir kısmının ise başvurusunun talebi üzerine gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır. Ayrıca görevlendirilen birimlerin aynı binada bulundukları ve bir süreliğine de olsa başvurusunun mükelleflerle doğrudan muhatap olmayı gerektirmeyen bir birimde görevlendirildiği de gözetildiğinde, İdarenin anılan uygulamalarının keyfilik içerdiği, cezalandırma ve yıldırma amacı taşıdığı söylenemez." (AYM, Mehmet Bayrakçı, 05.04.2018, 2014/8715, pp. 79-80, (kararlarbilgibankası)).

⁶⁷² "...gerek dava dilekçesinde mobbing olarak nitelendirilen davranışların, gerekse de davacı tanıklarının beyanlarında belirtilen hususların, işverenin genel yönetim anlayışından

yapılması⁶⁷³, işçinin kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkarması⁶⁷⁴ ya da ciddi bir zarar tehlikesi içermesi⁶⁷⁵ gerekir. Sayılan şartları bir arada taşıyan manevi şiddet eylemi, mobbing olarak nitelendirilir⁶⁷⁶. İşyerinde gerçekleşen mobbing, doğrudan işçinin kişiliğini hedef alır. Kişilik hedeflerine yönelik saldırı neticesinde işçinin performansını etkiler, onun çalışma hayatından uzaklaşmasına ve iş yaşamında huzursuz olmasına yol açar.

Psikolojik tacizin gerçekleşmesi açısından eylemin mutlaka işveren tarafından uygulanması şart değildir. Mobbing, işveren veya diğer işçiler tarafından gerçekleştirilebilir⁶⁷⁷. İşverenin mobbingi bizzat gerçekleştirmesi gibi gerçekleştiren işçilere göz yumması da koruma ve gözetme borcuna aykırıdır. Mobbing, yöneticiler ve üst konumdakiler tarafından astlarına uygulandığında “düşey (hiyerarşik) mobbing”, astlar tarafından üstlerine uygulandığında “dikey (dolaylı) mobbing” ve eş

kaynaklandığı, salt davacıya yönelik bir uygulama olmadığı, işyerinde yukarıda anlatıldığı şekilde davacıya yönelik sistematik, sürekli, yıldırma, dışlama, sindirme biçiminde bir mobbing uygulanmadığı, mobbingin yukarıda açıklanan unsurlarının bulunmadığı anlaşılmaktadır...” (Y9HD., 07.10.2020, E. 2017/16925, K. 2020/10963, (karararama)).

⁶⁷³ “Çalışanı işten ayrılmaya zorlamak için yapılan her davranış mutlaka psikolojik taciz oluşturmaz. Özel düzenlemelerle yasal koruma sağlanmışsa, mağdurun da kullanabileceği silahları varsa, psikolojik tacizden söz edilemez.” (Y9HD., 31.01.2017, E. 2015/8730, K. 2017/1000, (legalbank)).

⁶⁷⁴ “Psikolojik taciz (mobbing); işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür. Kavram, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir. Mobbing olgusundan zarar gören kişilerde; uykusuzluk, iştahsızlık, depresyon, sıkıntı, endişe, hareketsizlik, ağlama krizleri, unutkanlık, alınganlık, ani öfkelenme, suskunluk, yaşama arzusunun kaybı, daha önceleri sevdiği şeylerden doyum almama gibi bir takım davranış ve düşünce değişiklikleri gözlenebilir” (Y9HD., 15.12.2021, E. 2021/12218, K. 2021/16601, (karararama)).

⁶⁷⁵ “Tüm bu hususlarla birlikte sağlık durumu da değerlendirildiğinde, başvurunun çalışma ortamında maruz kaldığını ileri sürdüğü eylem ya da işlemlerin kişiliğinde ve mesleki durumunda zarar ortaya çıkaran boyutta olmadığı ve mesleki tecrübesi yüksek olan başvurunun yaşamına etkisi bakımından çekilmez bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaşmadığı değerlendirilmiştir... Açıklanan gerekçelerle başvurunun Anayasa’nın 17. maddesinde güvence altına kişinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkının ihlal edilmediğine karar verilmesi gerekir.” (AYM, Mehmet Bayrakçı, pp. 79-80).

⁶⁷⁶ Tınaz, s. 18; Taşkın, s. 61; Sümer, **Uygulamalar**, s. 518; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 43; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 124; Ermumcu, s. 12; Manav, **Ayrımcılık**, s. 764; Demir, **Mobbing**, s. 142; Uyaroğlu, s. 325; Özveri, s. 3273; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 375; Sevimli, **Kişilik**, s. 116; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 135; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 630; Narmanlioğlu, s. 426; Arslan Ertürk, s. 293; Lokmanoğlu, s. 386; Yazıcı, s. 128; Süzek/ Başterzi, s. 420; Erdoğan, **Mobbing**, s. 320; AYM, Ebru Bilgin, p. 80; AYM, Mehmet Bayrakçı, p. 69; AYM, Fecir Ergün Turan, 05.12.2017, 2014/10590, p. 50, (kararlarbilgibankası); AYM, Aynur Özdemir ve Diğerleri, 24.03.2016, 2013/2453, p. 77, (kararlarbilgibankası); AYM, Hacer Kahraman, 20.04.2016, 2013/7935, p. 67, (kararlarbilgibankası); Y9HD., 27.06.2016, E. 2015/4657, K. 2016/15290, (legalbank); Y22HD., 05.12.2016, E. 2015/13697, K. 2016/26359, (legalbank); Y22HD., 04.12.2017, E. 2015/21716, K. 2017/27746, (legalbank); Y22HD., 07.07.2017, E. 2017/8155, K. 2017/16633, (legalbank); Y7HD., 15.03.2016, E. 2015/36983, K. 2016/6330, (legalbank).

⁶⁷⁷ Doğan Ceylan, s. 152; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 122; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 135; Manav, **Ayrımcılık**, s. 764; Demir, **Mobbing**, s. 140; Tosun, s. 216; Erdoğan, **Mobbing**, s. 320; Ermumcu, s. 21; Lokmanoğlu, s. 394; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 630; Taşkın, s. 59; Arslan Ertürk, s. 304; Uyaroğlu, s. 324; Manav, **Fesih**, s. 241.

düzeydeki işçiler arasında uygulandığında “yatay (fonksiyonel) mobbing” olarak isimlendirilir⁶⁷⁸.

Mobbing, gizli veya açık şekilde uygulanabilir. İşçinin işteki konumunun veya çalıştığı yerin sürekli değiştirilmesi⁶⁷⁹, özgüvenini kırıcı işler yükletilmesi, kapasitesinin çok altında veya çok üstünde işler verilmesi ya da ilgisiz işlerle meşgul edilmesi, verilen işlerin geri alınması ve yerine iş verilmemesi, yaptığı işin sürekli eleştirilmesi, devamlılık teşkil edecek şekilde hakkında soruşturmalar açılarak savunmasının alınması⁶⁸⁰, yüzüne karşı ses yükseltilmesi ve azarlanması⁶⁸¹, sözlerinin devamlı kesilmesi, kendisini göstermesinin ve ifade etmesinin engellenmesi, görmezden gelinmesi, çalışma ortamının diğer işçilerden ayrı tutulması suretiyle izole edilmesi ve yalnızlaştırılması⁶⁸², ayrımcılık oluşturacak tutumlara maruz

⁶⁷⁸ Ermumcu, s. 21; Tosun, s. 216; Erdoğan, **Mobbing**, ss. 324-326; Manav, **Ayrımcılık**, s. 764; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 123.

⁶⁷⁹ “Somut olaya gelince; 56 yaşında evli bir kadın olan davacının, 14 yıl aralıksız olarak davalı bankanın İstanbul işyerinde avukat olarak çalışmasının ardından Adana iline atamasının yapılarak, akabinde Kahramanmaraş, Gaziantep ve Mardin illerinde kısa sürelerle 9 ay boyunca ve 30 kez yer değiştirmek suretiyle görevlendirildiği dosya kapsamından anlaşılmaktadır. ...Görüldüğü üzere, davalı avukatın maruz kaldığı bu durum, psikolojik taciz mahiyetinde olup, bu yolla davacı avukatın istifa ya da emekliliği tercih etmesi sağlanarak, işyerinden ayrılması amaçlanmaktadır.” (YHGK., 25.09.2013, E. 2012/1925, K. 2013/1407, (karararama)); “Somut olayda dosya içeriği ve tanık beyanları birlikte değerlendirildiğinde bilgisayar operatörü olarak çalıştığı anlaşılan davacının sık sık görev yerinin değiştirildiği davacının en son, görevi ve daha önce yaptığı ... ile ilgisi olmayan ameliyathane kapısında kariyeri ile çelişen bir işe verildiği, davacı tanıklarının ifadesi ile de bu değişiklikleri davacının istifa etmesi amacıyla yapıldığı anlaşılmaktadır.” (Y9HD., 16.01.2023, E. 2022/17806, K. 2023/403, (karararama)).

⁶⁸⁰ “Somut başvuruda özellikle başvuru hakkında sık sık soruşturmalar açılmasında, başvuru süresince oluşturulan yazılı olarak uyarılmasında, başvurudan sıklıkla savunma istenmesinde ve yaşadığı sağlık sorunları bilinmesine rağmen başvuru süresince sunduğu belgelerin sorgulanmasında keyfiliğe kaçan durumların olduğu görülmektedir. İdare tarafından da tespit edildiği üzere süreklilik arz eden boyuta ulaştığı ve mesleki anlamda yıldırma amacı taşıdığı görülen söz konusu eylem ve işlemlerin sağlık sorunları bulunan başvuru süresince yaşamına etkisi bakımından çekilmez bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaştığı anlaşılmaktadır.” (AYM, Ebru Bilgin, p. 90); “...2012 yılının Ekim ayından 2013 yılının Şubat ayına kadar olan kısa süre içerisinde hakkında dört ayrı soruşturma açılarak farklı sebep ve gerekçelerle davacının soruşturma baskısı altında bırakılmaya çalışıldığı, ayrıca başhekim olan davalı ... tarafından Rektörlüğe sunulan 30/10/2012 tarihli yazıda maksadını aşan ifade ve suçlamalara yer verildiği, bu haliyle davalıların tutum ve davranışlarının bir bütün olarak mobbing (psikolojik baskı) olarak tanımlanan haksız eylem mahiyetinde olduğu...” (Y4HD., 09.05.2017, E. 2015/12093, K. 2017/2661, (legalbank)).

⁶⁸¹ “...davacının yönetmen olmasına rağmen kendisine bu yönde bir muamele yapılmayıp, bağırlıp azarlandığı yönündeki tanık ...’ün anlatımları ve tüm dosya içeriği dikkate alındığında davacı işçinin hedef alınarak uzun bir süreye yayılan ve sistematik hâl alan psikolojik taciz niteliğindeki davranışlara maruz kaldığı sonucuna varılmıştır.” (YHGK. 24.01.2018, E. 2017/3017, K. 2018/99, (karararama)).

⁶⁸² “...davacının işyerinde aynı pozisyonda çalışanlardan farklı uygulamalara tabi tutulup, performans yetersizliğine sebebiyet vermek, yalnızlaştırıcı ve küçük düşürücü davranışlarda bulunularak, savunma hakkı dahi gözetilmeksizin amacını aşar şekilde hakkında disiplin müeyyidesine tabi tutulmak şeklinde sistemli ve sürekli olarak psikolojik baskı ve yıldırma davranışları ile karşılaştığı anlaşılmaktadır. Nitekim bu durumun davacının sağlık durumunu etkilediği dosya içeriğindeki sağlık raporları ile de sabittir. Bu durumda, davacının iddia edip ispatladığı olaylar mobbing niteliğinde olup, tazminata hak kazandıracak nitelik ve boyutta

bırakılması⁶⁸³, sözlü ve yazılı tehditlerle, imalar ve bakışlarla, jest ve mimiklerle rahatsız edilmesi, devamlı olarak özel hayatının eleştirilmesi, işten çıkması için baskı yapılması gibi eylemler, süreklilik içerdiği, tek bir işçiye karşı kasıtlı şekilde ve sistematik olarak yapıldığı takdirde mobbing oluşturan eylemlerdir⁶⁸⁴.

Genellikle uygulayan ile maruz kalan arasında gerçekleşen bir olgu olan mobbingin ispatı son derece zor olduğu için, psikolojik taciz iddiasının ispatı bakımından yaklaşık ispat yeterli kabul edilir⁶⁸⁵. Mobbing iddiası değerlendirilirken, hayatın olağan akışı ve tecrübe kuralları dikkate alınarak sonuca gidilir⁶⁸⁶.

olduğu anlaşıldığından makul oranda tazminata hükmedilmesi gerekirken talebin yazılı gerekçeyle reddi hatalıdır.” (Y9HD., 21.03.2017, E. 2015/14424, K. 2017/4612, (legalbank)).

⁶⁸³ “...davacıyla aynı pozisyonda olan diğer çalışanlara anahtar ve şifreler verildiği halde davacıya verilmediği, ... davacının işyeri içindeki diğer çalışanlardan soyutlandığı, son dört ay içinde yirmişer günlük sağlık raporları aldığı, son bir yıl içinde peş peşe disiplin soruşturmaları geçirerek kendisinden savunmalar istendiği, şube içi elektronik posta ile yapılan yazışmalarda “densiz” denilmek suretiyle hakarete maruz kaldığı, yapılan yazışmalarda nezaket sınırlarının aşıldığı, davacının yaşamış olduğu olumsuzlukları işyerindeki amirine ilettiği halde sorunlara çözüm getirilmediği ve kendisinde kusur bulunduğu, yaşanan olumsuzluklar sonunda anksiyete bozukluğu çektiği ve sağlık sorunlarıyla uğraştığı, ...bu hususların mobbing teşkil ettiği tüm dosya içeriğinden anlaşılmaktadır.” (Y22HD., 27.12.2013, E. 2013/693, K. 2013/30811, (legalbank)).

⁶⁸⁴ Arslan Ertürk, s. 298; Savaş, **Taciz**, s. 19; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 124; Tınaz, ss. 16-17; Manav, **Ayrımcılık**, s. 765; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 43; Doğan Ceylan, s. 152; Bayram, **Mobbing**, s. 553; Demir, **Mobbing**, s. 144; Uyaroğlu, s. 326; Tosun, s. 215; Erdoğan, **Mobbing**, s. 320; Sevimli, **Kişilik**, s. 116; Sümer, **Uygulamalar**, s. 518; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 631; Centel, **Kişilik**, s. 14; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 375; Süzek/ Başterzi, s. 420; Özveri, s. 3274; Lokmanoğlu, s. 416; Taşkın, s. 59; Ermumcu, s. 19.

⁶⁸⁵ Güzel/ Ertan, s. 518; Ermumcu, s. 148; Uyaroğlu, s. 326; Arslan Ertürk, s. 298; Tınaz, ss. 16-17; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 43; Doğan Ceylan, s. 152; Taşkın, s. 59; Sümer, **Uygulamalar**, s. 518; Centel, **Kişilik**, s. 14; Manav, **Ayrımcılık**, s. 765; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 380; Özveri, s. 3274; Sevimli, **Kişilik**, s. 125; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 124; “Son olarak psikolojik taciz ile ilgili ispat sorununa değinmek gerekmektedir. Her ne kadar psikolojik tacize uğradığını iddia eden mağdur, bu iddiasını ispatlamakla yükümlü ise de; psikolojik tacizin genellikle tacizi uygulayan ile tacize maruz kalan arasında gerçekleşen bir olgu olması karşısında olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alınarak sonuca gidilmesinde yarar bulunmaktadır. Yaklaşık ispat olarak adlandırılan bu yaklaşım tarzı işin doğasına da uygundur.” (YHGK., 24.01.2018, E. 2017/3017, K. 2018/99, (karararama)); “...mobbing iddialarında şüpheden uzak kesin deliller aranmayacağı; davacı işçinin, kendisine işyerinde mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguların ileri sürmesinin yeterli olduğu, işyerinde mobbing gerçekleşmediğini ispat külfetinin davalıya düştüğü; tanık beyanları, sağlık raporları, bilirkişi raporu, kamera kayıtları ve diğer tüm deliller değerlendirildiğinde mobbing iddiasının yeterli delillerle ispat edildiği...” (Y22HD., 27.12.2013, E. 2013/693, K. 2013/30811, (legalbank)).

⁶⁸⁶ “Somut olayda; davacı 15.12.2012 tarihli dilekçesiyle, işyerinde uygulanan psikolojik baskı nedeniyle iş akdini feshettiğini davalı işverene bildirmiştir. Davacı dava dilekçesinde ise, 2008-2009 yılları arasında işveren şirkete hakkında Bölge Çalışma Müdürlüğüne şikayette bulunduğunu, şikayet sonrasında garsonluktan tuvalet, lavabo ve koridor temizliğine gönderildiğini, yaptığı işlerin beğenilmediğini ve tekraren yapmasının istendiğini, aynı kıyafetle hem yemek, hem temizlik işinde görevlendirildiğini, görevin sık şekilde değiştirilmesinin mobbing niteliğinde olduğunu iddia etmiştir. Davacının 2008-2009 yılları arasındaki işverenini şikayet tarihinden sonra işyerinde yaklaşık 5 yıl süreyle çalışmasına devam ettiği ve bu arada yenilenen hizmet alım ihaleleri nedeniyle 5 defa alt işveren değişikliği olduğu gözetildiğinde, bu kadar süreyle devamlı mobbing uygulandığı iddiası hayatın olağan akışına uygun düşmemektedir. Ayrıca, davacının görev yerinin değiştirilmesi, yaptığı işin beğenilmeyip tekrar yapmasının istenilmesinin yönetim hakkı kapsamında kaldığı, davacı tanıklarının işverenin kendilerine de aynı şekilde davrandığını

Mobbing unsurlarını taşımayan ve o ağırlığa ulaşmayan eylemler⁶⁸⁷, onur ve gurur kırıcı davranış olarak yine de işverenin koruma ve gözetme borcuna aykırılık oluşturur ve işçinin özel hayata saygı hakkını ihlal eder⁶⁸⁸. Bu kapsama işyeri zorbalığı (*workplace bullying*), işyeri kabalığı (*workplace incivility*), haksız takip (*stalking*) gibi diğer hukuka aykırı şiddet eylemleri girer⁶⁸⁹. Örneğin, işverenin, işçinin iş sözleşmesini hiçbir somutlaştırma yapmadan hırsızlık, güveni kötüye kullanma gibi davranışları içeren İş Kanunu'nun 25/II-e maddesi uyarınca feshetmesi ve bu şekilde insanların zihninde olumsuz bir algıya sebep olması, işçinin toplumdan dışlanması, itibarını kaybetmesi ve bu nedenle iş bulamaması, mobbing olarak nitelendirilemeye de manevi tazminat gerektiren özel hayata ilişkin bir hak ihlalidir⁶⁹⁰.

beyan etmeleri birlikte değerlendirildiğinde, davacıya yönelik psikolojik baskı iddiasının ispat edilemediği açıktır.” (Y22HD., 16.01.2018, E. 2017/9604, K. 2018/181, (legalbank)).

⁶⁸⁷ “Mobbingi; stres, tükenmişlik sendromu, işyeri kabalığı, iş tatminsizliği ya da doyumsuzluğu gibi olgulardan ayıran husus, belli kişinin belli bir amaca yönelik olarak hedef alınması, yapılan haksızlığın sürekli, sistematik ve sık oluşudur. Süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış mobbing olarak nitelendirilemez. Somut uyumsuzlukta, davacının davalı işyerinde yönetimin değişmesinden sonra görevlendirilen yeni üretim şefiyle bazı problemler yaşadığı, iş şartlarında aleyhe değişiklikler olduğu dosyadaki bilgi ve belgelerden sabittir ancak doğrudan davacıyı hedef alan, sürekli ve sistematik baskıdan bir diğer anlatımla mobbing olarak nitelendirilebilecek durumdan bahsetmek ise mümkün değildir.” (Y22HD., 08.07.2020, E. 2017/6719, K. 2020/9153, (karararama)).

⁶⁸⁸ Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 43; Süzek/ Başterzi, s. 421; Çelik/ Caniklioglu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 377; Özveri, s. 3275; Erdoğan, **Mobbing**, s. 319; Demir, **Mobbing**, s. 142; Taşkın, s. 62; Tosun, s. 222; “Somut olayda iddia edilen haksız, kaba ve kırıcı davranışların diğer çalışanlara da yapıldığı, genel anlamda işyeri kabalığının olduğu ve çalışanların kişilik ve onurlarının rencide edildiği anlaşılmaktadır. Davaya konu olayda, unsurları itibarıyla mobbingin oluşmadığını söylemek mümkün ise de, işverenin, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünü ihlal ettiği, öte yandan kişilik haklarına yönelik saldırıyı önlemediği ve buna sebebiyet verdiği için işçiye koruma ve gözetme borcuna aykırı davrandığı, bu durumun da işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkânı verdiği kabul edilmelidir.” (Y22HD., 22.05.2014, E. 2013/11788, K. 2014/14008, (karararama)); “İşyerinde amir durumunda bulunan, ekibinde çalışanlara karşı, tavizsiz, katı ve sert tutum ve davranışları olduğu anlaşılan ve yukarıdaki sözleri söyleyen Ortak/Avukat ...'in bu davranışlarının davacının kişilik haklarına saldırı niteliğinde olup, Mahkemece davacının duyduğu manevi acıların giderilmesi için uygun bir manevi tazminata hükmedilmesi gerekirken hukuki tavzihin mahkemeye ait olduğu gözden kaçırılarak davanın salt mobbing üzerinden değerlendirilip, Ortak/Avukat ...'in yukarıda belirtilen davacının kişilik haklarına saldırı niteliğindeki davranışlarının değerlendirilmemesi hatalıdır.” (Y9HD., 27.12.2017, E. 2015/33818, K. 2017/22160, (legalbank)); “...davacının, işveren yetkililerince yapılan teftiş esnasında iki ya da üç gibi bir süre boyunca, işyerinin çay ocağında bekletilmesi şeklinde sübut bulan eylem, onur kırıcı nitelikte ise de, mobbing olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. ...Açıklanan sebeplerle, karar gerekçesinde mobbing olgusuna yönelik yapılan değerlendirme isabetsiz ise de, neticeten davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı görülerek, kıdem tazminatının hüküm altına alınması yerinde görülmüştür.” (Y22HD., 12.04.2016, E. 2015/2103, K. 2016/10581, (legalbank)).

⁶⁸⁹ Taşkın, s. 62 vd.; Özveri, s. 3277; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 43; Lokmanoglu, ss. 383-385; Kaplan, **Koruma Borcu**, s. 13; Demir, **Mobbing**, s. 142; Savaş, **Taciz**, s. 41; Ermumcu, s. 34 vd.; Erdoğan, **Mobbing**, s. 319.

⁶⁹⁰ “Somut olayda davalı davacıya hiçbir somut olgu isnat etmeden İş Kanunundaki madde metinlerinin aynen tekrarı ile davacının iş akdini feshetmiştir. İşe iade davası sırasında da davalı davacının İş Kanununun 25/2b ve özellikle e bendinde sayılan "hangi davranışıyla" bu maddeye dayandığını belirtmemiştir. Madde hırsızlık, güveni kötüye kullanma gibi davranışlara dayalı iş akdinin feshi hakkını ihtiva etmektedir. Bu davranışlar aynı zamanda toplum içinde duyulduğunda

b. Cinsel Taciz

Sözlükte “*çalışma hayatında ekonomik güç, üst makam veya başka etkili bir göreve sahip olanların, genellikle karşı cinsi ahlak dışı birtakım tutum ve davranışlarla cinsel yönden sıkıntıya sokup rahatsız etmesi*” olarak tanımlanan⁶⁹¹ cinsel taciz, cinselliğe, cinsel yönelime ya da cinsiyete dayalı bir şiddet eylemidir⁶⁹². Muhatabının kişilik hakkına doğrudan saldırı teşkil eder ve özel hayata saygı hakkına hukuka aykırı müdahale oluşturur. İşyerinde gerçekleşen cinsel taciz, kişilik hakkının ve özel hayatın yanı sıra çalışma özgürlüğünü de ihlal eder. Ayrıca Türk Ceza Kanunu’nda suç teşkil eden eylem olarak yaptırıma bağlanmıştır (TCK m. 105).

Muhatabının rızası dışında gerçekleştirilen cinsel içerikli her türlü davranış cinsel taciz niteliği taşır⁶⁹³. Bu nitelikteki saldırı, karşı cinse yönelik olabileceği gibi,

kişiyi utandıracak, hatta bir kısmı ceza kanununda suç olarak bir kısım kanunlarda yüz kızartıcı davranış olarak nitelendirilebilecek eylemlerdir. İşveren ortada bu ağırlıkta davranışlar yokken bu madde uyarınca iş akdini feshettiği takdirde somut olayın koşullarına göre işçiyi yok yere toplum nezdinde küçük düşüreceğini, şeref ve saygınlığını zedeleyeceğini bilmelidir. Somut olayda tanıklar davacının işten çıkartılmasının ve gerekçesinin herkesçe duyulduğunu, çevresindekilerin davacıya kaplıcaı soymuşsunuz diye söylendiğini, davacının eşi olan tanığın beyanına göre insanlara karşı kendilerini savunmak durumunda kaldıklarını, davacının iş akdinin feshinde dayanılan maddeler nedeniyle yeni iş bulamadığını ve eve kapandığını ifade etmiştir. Kabul edilmelidir ki hiçbir iş veren güvenmediği, çalışmak istemediği bir işçi ile çalışmaya zorlanamaz. Ancak işverenin işçiye güvenmemesi ve onu çalıştırmak istememesi kanunun haklı görmediği bir sebebe dayanıyorsa işverenin iş akdini ihbarlı ve tazminatlı bir şekilde feshetmesi gerekir. İş yerinde 14 yıl çalışmış, personel dosyasında olumsuzluk bulunmayan ve tanık beyanlarına göre iş yerinde olumsuz davranışı bulunmayan bir işçinin İş Kanununda en ağır ve haksız davranışları düzenleyen maddeye dayanılarak haksız yere işten çıkartılması, işverenin maddeyi somutlaştırmayıp insanların zihinlerinde maddede açıkça sayılan hırsızlık güveni kötüye kullanma gibi davranışlara ilişkin bir algıya sebep olması, bu nedenle davacının toplumda dışlanması itibarını kaybetmesi ve bu nedenle iş bulamaması manevi tazminat gerektiren özel hayata ilişkin bir hak ihlalidir.” (Y9HD., 22.01.2020, E. 2020/135, K. 2020/870, (karararama)).

⁶⁹¹ TDK, Güncel Türkçe Sözlük.

⁶⁹² ÖZDEMİR Erdem, “İşyerinde Cinsel Taciz”, ÇT, S. 4, 2006, (Özdemir, Cinsel Taciz), s. 91; Erkanlı, s. 115; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1206; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 221; Narmanlıoğlu, s. 426; Süzek/ Başterzi, s. 420; Tosun, s. 217; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 44; Centel, **Kişilik**, s. 14; Sümer, **Uygulamalar**, s. 511; Ergin, **Gönül İlişkisi**, s. 70; Okur, **Cinsel Taciz**, s. 1; Bakırcı, s. 114; Keysan, s. 7; Aydınli, s. 33; Kocabıyık, s. 240; Demir, **Mobbing**, s. 143; Uyaroğlu, s. 327; Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 1007; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 631; Kaplan, **Koruma Borcu**, s. 11; Manav, **Ayrımcılık**, s. 750; Savaş, **Taciz**, s. 35; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 89; Yiğit, **İnternet**, s. 204; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 126; Erumcu, s. 36; Özveri, s. 3278; Sevimli, **Kişilik**, s. 113; Lokmanoğlu, s. 382; Keser, **Fesih**, s. 20.

⁶⁹³ Savaş, **Taciz**, s. 35; Manav, **Ayrımcılık**, s. 750; Alp/ Dulay Yangın, s. 1386; Okur, **Cinsel Taciz**, s. 1; Sümer, **Uygulamalar**, s. 511; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 126; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 89; Uyaroğlu, s. 327; Kaplan, **Koruma Borcu**, s. 11; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1206; Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 1008; Özdemir, **Cinsel Taciz**, s. 85; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 44; Lokmanoğlu, s. 382; Erumcu, s. 36; Demir, **Mobbing**, s. 143; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 221; Narmanlıoğlu, s. 426; Keser, **Fesih**, s. 20; Tosun, s. 217; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 631; Özveri, s. 3278; Erkanlı, s. 116; Sevimli, **Kişilik**, s. 118; Centel, **Kişilik**, s. 14; Süzek/ Başterzi, s. 420; Ergin, **Gönül İlişkisi**, s. 70; Bakırcı, s. 122; Keysan, s. 7; Kocabıyık, s. 240; Aydınli, s. 33; Yiğit, **İnternet**, s. 204.

hemcinse karşı da olabilir. Cinsel taciz eylemi, muhatabının duygusal ve psikolojik olarak çökmesine sebep olarak kişilik hakkına doğrudan tehdit oluşturur.

İşçinin kişiliğini koruma yükümlülüğü altında bulunan işveren, işyerinde cinsel tacizi önlemekle sorumludur (TBK m. 417/1). Kendisi işçilerine cinsel tacizde bulunamayacağı gibi, üçüncü kişi tarafından işçilere karşı veya işçiler arasında cinsel taciz eyleminin gerçekleşmemesini de sağlamak zorundadır⁶⁹⁴. Ayrıca cinsel tacize uğramış olan işçilerin daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almak da işverenin bir sorumluluğudur. Nitekim işverenin işçiye cinsel tacizde bulunması (İşK. m. 24/II-b) ve işçinin işyerinde cinsel tacize uğradığını işverene bildirmesine rağmen işverenin gerekli önlemleri almaması, işçi bakımından iş sözleşmesinin derhal feshi nedenidir (İşK. m. 24/II-d). İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması (İşK. m. 25/II-c) işveren bakımından haklı neden teşkil eder.

İşyerinde cinsel tacizin önlenmesi için, taciz mağdurunun herhangi bir aşağılamaya maruz kalmadan karşı çıkabileceği ve tacizde bulunanı şikâyet edebileceği güven ortamının sağlanması gerekir. Bu güven ortamında taciz faili de eylemi neticesinde gerekli yaptırımlara maruz kalacağını bilmelidir. Bu durum, caydırıcılık taşıyarak taciz fiilinin önlenmesine yardımcı olur⁶⁹⁵. İşverenler, cinsel taciz konusunda duyarlı davranmak, bu konuda işçileri bilgilendirmek, tacizi engelleyici ve mağdurun çekinmeden şikayetçi olabileceği ortamı sağlamak için gerekli tedbirleri almak, cinsel taciz iddialarını ciddiyle soruşturup, gerekli yaptırımları uygulamak zorundadır⁶⁹⁶.

⁶⁹⁴ Sümer, **Uygulamalar**, s. 510; Centel, **Kişilik**, s. 14; Manav, **Ayrımcılık**, s. 752; Erkanlı, s. 118; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 94; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 45; Özveri, s. 3279; Uyaroglu, s. 327; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 129; Tosun, s. 221; Süzek/ Başterzi, s. 422; Kocabıyık, s. 240; Sevimli, **Kişilik**, s. 120; Aydınli, s. 33; Demir, **Mobbing**, s. 143; Okur, **Cinsel Taciz**, s. 4; Özdemir, **Cinsel Taciz**, s. 92; Kaplan, **Koruma Borcu**, s. 11; Ermumcu, s. 114; Bakırcı, s. 203; Keysan, s. 43; Lokmanoğlu, s. 390; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 631.

⁶⁹⁵ Y9HD., 27.11.2019, E. 2017/13804, K. 2019/20167, (legalbank).

⁶⁹⁶ “Dosya içerisinde bulunan bilgi, belge, tanık beyanları ve ceza dosyası içeriğine göre davacı işçinin çalıştığı otel işyerinde yabancı uyruklu müşterinin cinsel tacizine uğradığı, bu sırada şefine seslenmesi üzerine şefin olay yerine geldiği ve şefin beyanına göre davacıya bundan sonraki çalışmasında kapıyı kilitli vaziyette çalışmaya devam etmesini belirttiği, davacı olayın geçtiği oda temizliğini yaptıktan sonra başka odaları temizlerken saldırganın gelerek ikinci defa cinsel saldırıda bulunduğu anlaşılmaktadır. Davacı işçi, ceza yargılamasındaki ifadesinde açık bir şekilde her iki cinsel saldırı olayından bahsetmiş, mahkemece dinlenen tanık şef ...’de ceza mahkemesindeki tanık olarak dinlendiği beyanında ilk olay sonrasında davacının kapıyı kapatarak çalışmasını önerdiğini açıklamış olmakla, o an işveren adına hareket eden şef olan tanığın ilk taciz olayı ile ilgili durumun farkına vardığı anlaşılmakta olup bu yönde adı geçen şef yada diğer yetkililerce etkili bir önlem alınmadığı ortaya çıkmıştır. Nitekim, aynı gün başka odanın temizliği sırasında tekrar taciz olayı gerçekleşmiş şef ...’nin olayla ilgili müdahalesi ve net bilgisi olduğu halde yine etkin bir biçimde tacize uğrayan korunmamış ve tacizci ile ilgili gerekli önlemler alınmamıştır. Davacının her iki olay sebebiyle çalışmasına devam ettirildiği, hatta tanık beyanına

Cinsellik içeren ifadelerin kullanılması, bu yönde imalarda bulunulması ve şakalar yapılması, muhatabınca reddedilmesine rağmen sürekli flört tekliflerinde bulunulması⁶⁹⁷, devamlı mesaj atmak suretiyle işçinin rahatsız edilmesi⁶⁹⁸,

göre ikinci olay ardından güvenlik görevlisi eşliğinde çalışmasının sağlandığı, tacizci müşteri ile ilgili hiçbir işlem yapılmadığı, bu yönde kamera kayıtları alınarak kolluk güçlerine haber verilmediği anlaşılmaktadır. Mesai bitiminde davacı işçi eşi ile beraber polis merkezine giderek şikayette bulunmuş, ancak bunun üzerine tacizcinin ifadesi alınmış, bu aşamada dahi davalı işveren işyerinde gerçekleşen olayla ilgili olarak kendisi bir inceleme yapmamış, kamera görüntülerini sunmamıştır. Somut uyuşmazlık bakımından; davalı işverenin tacizi önleyecek ve sonrasında tacizcinin cezalandırılmasını sağlayacak şekilde gerekli adımları atmadığı anlaşılmakta olup davacı işçinin iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/2-b maddesine göre haklı nedenle feshettiği sonucuna varılarak istek konusu kıdem tazminatının kabulüne karar verilmesi gerekirken yerinde olmayan gerekçe ile reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (Y9HD., 27.11.2019, E. 2017/13804, K. 2019/20167, (legalbank)).

⁶⁹⁷ “Dosya içeriğine göre; davacının iş sözleşmesi 27.05.2016 tarihinde “işyerinde temizlik hizmetlerinde çalışan kadın işçiye sözlü tacizde bulunduğunuz tespit edilmiş olup bu durum tarafınızdan ikrar edilmiştir. Bu durum 4857 sayılı İş Kanununun 25/2- b bendine göre ahlak kurallarına aykırı davranışlar ve yine iş kanunu 25/2 - e bendi işverenin güvenini kötüye kullanma kapsamında iş akdiniz 27.05.2016 tarihi itibarı ile haklı sebeplerle feshedilmiştir.” gerekçesi ile sonlandırılmıştır. Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacı işçinin davalı şirkete verdiği savunmasının çelişkili olduğu, işyeri kayıtlarına göre davacı işçinin, arkadaşlık teklif ettiği ve hoşlandığını belirttiği kadın işçinin evli olduğunu bilebilecek durumda olup, davacının işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davrandığı ve feshin haklı nedene dayandığı anlaşıldığından...” (Y9HD., 17.12.2018, E. 2018/3313, K. 2018/23250, (legalbank)).

⁶⁹⁸ “Davacının dosyada dökümü bulunan SMS yazışmalarına göre aynı gün içerisinde, saat 10.44 de olayın muhatabı kadın işçiye “...Hayırlı sabahlar. ” diyerek SMS gönderdiği, muhatabın, “Hayırlı sabahlar abi, hayırdır mesaj hakkını bitirmeye mi çalışıyorsun” diyerek cevap verdiği, davacının 11.16 da “Kızıyorsan atmayayım” diyerek tekrar SMS gönderdiği, muhatabın cevap vermemesi üzerine, gece saat 22.08’ de muhataba “Mesaja cevap vermedin, işdeki komşu, hayırlı geceler mesaja karşısın mesaj gönderme yaz komşu” diyerek SMS gönderdiği, bunun üzerine muhatabın “Hayırlı akşamlar abi, ben iş hakkındaki konuşmalar için veriyorum numaramı personele, iş dışında bir şey yoksa mesaj atmazsan sevinirim.” diye cevap yazdığı, davacının 22.37 de gönderdiği SMS ile muhataba “Bu yazdıklarımız aramızda kalsın” diyerek tekrar mesaj attığı, muhatabın “Bu yazdıkların aramızda kalmayacak” diyerek işverene şikayette bulunacağını mesaj ile bildirdiği, davacının bunun üzerine aynı gece gönderdiği özür mesajlarından birisinde “...Tamam hakkını helal et bir an bastıracağım duygularına yenildim...” bir diğeri ise “...yaptığım bu günahıtan dolayı tövbe edeceğim, bir an gaflete düştüm...” şeklinde açıklama yapmıştır. Kadın işçi davacıyı iş yeri yetkililerine şikayet etmiştir. İşveren kadın işçinin başvurusu üzerine mesaj dökümlerini de yazarak davacıdan savunma istemiştir. Davacının el yazılı savunmasında aynen “Şikayetçi M. benim kardeşimdir, onunla 3 senedir beraber çalışıyoruz, Onunla dini sohbet etmek için dini duygularına yenilerek mesaj attım, ona nasihat yardımcı olmak için mesaj attım, bunda taciz olduğunu kabul etmiyorum. Dini duygularım baskın çıktığı için mesaj attım. Beraber çalıştığım sürece ona hiç saygısızlık yapmadım, 7 yıldır bu fabrikada çalışıyorum. Kötüniyetim olsa telefon ile arardım, konuşurdum. Ben mesajın delil olduğunu biliyorum. Bu suçlama onun yanlış anlamasıdır. özür diliyorum, Helallik istiyorum...” şeklinde beyanda bulunmuştur. Davacı muhatap kadın işçinin kibarca engelleme çabalarına rağmen ısrarla mesaj atmaya devam etmiştir. Mesaj içeriklerinden, özellikle “...Tamam hakkını helal et bir an bastıracağım duygularına yenildim...”, “...yaptığım bu günahıtan dolayı tövbe edeceğim, bir an gaflete düştüm...” şeklindeki mesajlarından davacının muhatap kadın işçiye karşı cinsel dürtülerle yaklaştığı, çok açık bir şekilde ortadadır. Kadın işçiye sırnaşıkça, cinsel dürtülerle yazılan mesajların taciz, kamuoyundaki deyimi ile sarkıntılık olduğu Mahkemenin de kabulündedir. Mahkemenin feshin haksız olduğunun kabulünün gerekçeleri “...davacının eylemi ile iş akdinin sona erdirilmesi mukayese edildiğinde iş akdinin sona erdirilmesinin çok ağır bir yaptırım olduğu ve davacının hatasını anlayarak, hatasından çabuk dönerek özür dilediği, feshin hakkaniyete uygun olmadığı ve eylemle ilgili suç duyurusunda bulunulmadığıdır.” Davalı iş yerinde çalışan evli, davacı işçinin aynı iş yerinde çalışan ve dosya içeriğinden kendisinden küçük, kızı yaşında olduğu anlaşılan bir kadın çalışanı gönderdiği SMS. ler ile taciz eyleminin “ kişiyeye yönelik tehdidi içeren, onu aşağılayan ve küçük düşüren, duygusal ve psikolojik olarak çökmesine sebep olan,

pornografik içerikli fıkra veya resimlerin yer aldığı e-postalar gönderilmesi, işçiye rızası dışında fiziksel dokunuşlarda bulunulması⁶⁹⁹, işyerinde cinsel taciz teşkil eden eylemlerdendir⁷⁰⁰.

Cinsel taciz genellikle mağdur ile fail arasında yaşanan ve kimsenin olmadığı ortamlarda işlenebilen bir eylem niteliğinde olduğundan, sadece mağdur tarafından bilinen bu olayın inandırıcı biçimde ortaya konulması, yani ispatlanması güçlük arz eder⁷⁰¹. Bu nedenle mobbing iddiasında olduğu gibi, cinsel taciz iddiasında da yaklaşık ispat yeterli kabul edilir⁷⁰². Hiçbir kanıtın sunulmadığı hallerde Yargıtay, hayatın

muhabatının kişilik haklarına ve çalışma özgürlüğüne saldırı oluşu, ailesel, kurumsal ve toplumsal düzeylerde de derin etkiler bırakan bireysel ve toplumsal bir sorun olma " niteliği karşısında bu eylemin hafife alınması, fesih ile kıyaslanması, yapılmakla sonuçlarını doğuran ve daha vahim sonuçlara yol açabilecek bir eylem karşısında feshin ağır bir yaptırım olduğunu söylemek yasal olarak mümkün değildir. Ayrıca toplum yapımız dikkate alındığında, mağdurun bir kısım saikler ile cezai anlamda şikayetçi olmaması eylemin niteliğini değiştirmemektedir. Sonuç olarak, yukarıda detaylıca açıklandığı üzere, iş yerinde çalışan kadın işçiye karşı cinsel tacizde bulunduğu açık olan davacının iş akdinin feshinin haklı nedene dayandığı anlaşıldığından, kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken mahkemece yerinde ve yasal olmayan gerekçe ile kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir." (Y9HD., 12.03.2019, E. 2015/35411, K. 2019/3553, (legalbank)).

⁶⁹⁹ "Olayın mağduru diğer bayan işçi, depoda yemek pişirme sırasında davacı işçinin kendisine arkadan sarılması üzerine bağırıldığını, ancak davacının kendisini tuttuğunu ve boğazını sıkıldığını beyan etmiştir. Bayan işçinin bu beyanını, hazırlık aşamasında alınan ancak gerek Sulh Ceza Mahkemesince gerekse hukuk mahkemesince değerlendirilmeyen, "yüzünde ve kolunda sıyrık ve hematom mevcuttur; basit etkili eyleme maruz kalmıştır" ibarelerini içeren adli rapor doğrulamaktadır. O halde somut uyuşmazlıkta, davacı işçinin bayan işçiye hem cinsel tacizde, hem de etkili eylemde bulunmak sureti ile sataşma bulunduğu, bu sataşmasını tanıklar geldiğinde de devam ettirdiği sabittir. Davalı işverenin davacı işçinin iş sözleşmesini feshetmesi haklı nedene dayanmaktadır." (Y9HD., 12.10.2009, E. 2009/115, K. 2009/26672, (legalbank)); "Somut uyuşmazlıkta, davalı işveren, davacının iş akdinin, işyerinde çalışan Y. adındaki kadın işçiye cinsel tacizde bulunması üzerine haklı nedenle feshedildiğini savunmuş, davalı tanığı 1996 doğumlu özel eğitim gördüğü anlaşılan Y. yeminli ifadesinde özetle "...fuvar günü yardım etmek için davacının çalıştığı birime gittiğini, yalnız kaldıkları bir sıra davacının üzerine gelip kendisini sıkıştırdığını, göğüslerine dokunduğunu, kızın yaşındayım bırak diye bağırıldığını, eline bıçak aldığını ve bu sayede kurtulduğunu, olanları derhal F. isimli işçiye anlattığını, olay nedeniyle adli makamlar nezdinde şikayet başvurusu yapmadığını..." beyan etmiştir. ... Somut uyuşmazlıkta, tacize uğradığını bildiren kadın işçi Y. nin iffetini ortaya koyarak davacıya bu çeşit ithamda bulunması için bir sebep bulunmadığı gibi, tanık F. nin de davalı ile bir husumeti olmadığı anlaşılmaktadır. Tüm bu sebeplerle davalı tanıklarının birbirini teyit eden beyanları karşısında işverence yapılan feshin İş Kanunu'nun 25/II-c maddesine göre haklı nedene dayandığı anlaşıldığından, davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken, yerinde olmayan gerekçe ile bu taleplerin kabulü hatalıdır." (Y9HD., 10.02.2020, E. 2017/14071, K. 2020/1819, (legalbank)).

⁷⁰⁰ Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 127; Bakırcı, ss. 118-121; Keysan, s. 52; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 89; Erkanlı, s. 115; Tosun, s. 220; Okur, **Cinsel Taciz**, s. 1; Kocabıyık, s. 240; Uyaroglu, s. 327; Manav, **Ayrımcılık**, s. 750; Yiğit, **İnternet**, s. 202; Kaplan, **Koruma Borcu**, s. 12; Keser, **Fesih**, s. 20; Özveri, s. 3279; Sevimli, **Kişilik**, s. 118; Savaş, **Taciz**, s. 36.

⁷⁰¹ Tosun, s. 380; Özdemir, **Cinsel Taciz**, s. 94; Özveri, s. 3281; Kocabıyık, s. 243; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 367; Keysan, s. 92; Bakırcı, s. 266; Koç, **Fesih**, s. 199; Yiğit, **İnternet**, s. 205; Sevimli, **Kişilik**, s. 124; Uyaroglu, s. 328; Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 1008; Sümer, **Uygulamalar**, s. 512; YHGK., 30.05.2018, E. 2015/2875, K. 2018/1142, (legalbank).

⁷⁰² "Mahkemece davacıya isnat edilen fiilin davalı işverence ispat edilemediği gerekçesi ile feshin haksız olduğu, davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı kabul edilmiştir. Ne var ki, davalı tanığı ..., davacı ile dava dışı kadın işçi arasındaki cinsel taciz olayına ilişkin her iki tarafın

olağan akışını göz önüne alarak bir değerlendirme yapma eğilimindedir⁷⁰³. İşçinin cinsel taciz nedeniyle adli şikâyet yoluna başvurmamış olması, cinsel taciz eyleminin gerçekleşmediği yönünde bir kanıt teşkil etmez. Benzer şekilde, adli şikâyet yoluna başvurulmuş olup işçinin cinsel taciz şikâyeti hakkında takipsizlik kararı verilmiş olması, iş ilişkisindeki cinsel taciz iddiasını etkilemez⁷⁰⁴.

c. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerine Aykırı Davranılması

İş sağlığı ve güvenliği, işyerlerinde işçilerin ve diğer çalışanların sağlıklarını ve güvenliklerini korumayı, çalışma ortamlarını güvenli hale getirmeyi amaçlayan sistemli ve bilimsel uygulamalar bütünüdür⁷⁰⁵. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile

söylediklerini birbirine aktaran kişi olarak tanık olduklarını Mahkemece alınan beyanında ayrıntılı bir şekilde anlatmıştır. Bu tanığın işverence yapılan idari soruşturma aşamasındaki beyanının da benzer yönde olduğu, bu hâli ile tanığın beyanları arasında çelişki bulunmadığı, tutarlılık arz ettiği görülmektedir. Bu durumda bu tür olaylarda doğrudan görgüye dayalı bilgi sahibi tanık temin etmenin güçlüğü de dikkate alındığında davalı tanığın beyanı ile sabit olan olayların akışı, gelişimi, tarafların tutum ve davranışları birlikte değerlendirildiğinde, iş sözleşmesini işçinin cinsel taciz sayılan fiilleri nedeni ile feshettiğini iddia eden davalı işverenin iddiasını ispat ettiği, feshin haklı olduğu, kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.” (YHGK., 30.05.2018, E. 2015/2875, K. 2018/1142, (legalbank)).

⁷⁰³ “Somut olayda biri 12 yaşında çocuk, diğeri evli bir kadın olan iki kişinin, yakınlarıyla birlikte kalabalık bir grup halinde hastane müdürünün odasına gelerek davacı işçi hakkında taciz iddiasında bulundukları hususu sabit olup, hastanede refakatçi olarak bulunan ve yargılamanın hiçbir aşamasında davalı hastane veya yetkilileriyle herhangi bir bağlantısı oldukları iddia edilmeyen, biri çocuk yaştaki kadın, iffetlerini ortaya koyarak, olmayan bir taciz olgusunu ileriye sürmeleri hayatın olağan akışına uygun değildir.” (Y9HD., 15.04.2015, E. 2014/2654, K. 2015/14413, (legalbank)); “Nitekim olay tutanağını düzenleyen tanıklar, davacı ve diğer bayan işçiyi tartışırken ve karşılıklı birbirlerine hakaret ederken gördüklerini, daha öncesini bilmediklerini belirtmişlerdir. Bu tartışma ve hakaret olayının herhangi bir neden olmadan çıkması hayatın olağan akışına aykırıdır.” (Y9HD., 12.10.2009, E. 2009/115, K. 2009/26672, (legalbank)); “Somut olayda, davacı taciz eylemlerinin başka işçilerden uzak yerlerde ve yalnız iken gerçekleştiğini, ustabaşının devamlı bakışlarıyla taciz ettiğini, kendisine yalnız kalmalarını sağlamaya yönelik işler verdiğini, etiketsiz dolaplara etiketlemek için o bölüme gittiklerini, etiket yanlarında olmadığından almak için ayrılmak istediğinde ustanın şu an gerekli değil, ben gerekirse sana söylerim dediğini ve diğer olayları samimi bir şekilde anlatmış ve işverene de bildirmiştir. Gerekirse yüzleşmeyi bile talep etmiştir. Gerçekten, bir kadın işçinin namus ve iffetini etkileyebilecek şekilde nedensiz yere kendisinin cinsel tacize uğradığı yönünde bu kadar ayrıntılı olarak açıklamada bulunması hayatın olağan akışına aykırıdır. Davacının samimi beyanları ve dosyadaki bulgular doğrultusunda kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü gerekirken reddi hatalıdır.” (Y9HD., 28.01.2010, E. 2008/14529, K. 2010/1463, (legalbank)).

⁷⁰⁴ “Somut uyuşmazlıkta; davacı işçi cinsel taciz ve saldırıya uğradığını ileri sürerek savcılığa şikâyetinde bulunmuş ve yapılan ceza soruşturması neticesinde kovuşturmayla yer olmadığına dair karar verilmiştir. Ne var ki, kovuşturmayla yer olmadığına ilişkin bu karar; kamu davası açmaya yeterli delil bulunmadığına dayalı olarak verilmiş olup, mahkemece davacının kıdem tazminatı talebinin başı başına reddine gerekçe teşkil etmesi mümkün değildir. ... Davacı tanık beyanları, işyeri soruşturma raporu, fesih bildirimi ve doktor raporları birlikte değerlendirildiğinde davacının cinsel taciz nedeni ile iş akdini haklı olarak feshettiği kabul edilmelidir.” (Y9HD., 22.01.2019, E. 2016/19517, K. 2019/1922, (legalbank)).

⁷⁰⁵ EVREN Öcal Kemal, “Çalıştırma ve Başka İş Gördürme Yasakları”, ÇT, S. 4, 2007, s. 121; Şen, **İş Sağlığı**, s. 128; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 327; Şen, **Kişilik**, s. 134; Yıldız, **İş Sağlığı**, s. 43; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 10; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 1175; Bayram, **Kişilik**, s. 193; Sümer, **Uygulamalar**, s. 712; Kartal, s. 130; Demir, **İş Sağlığı**, s. 676; Süzek/ Başterzi, s. 936.

çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal refahını sağlamak için önlemler alınır, kurallar uygulanır ve sistemler oluşturulur.

Modern iş hukukunun vazgeçilmez bir yönünü teşkil eden iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması hem işveren hem işçiler açısından bir yükümlülüktür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak ve araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla⁷⁰⁶, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür (TBK m. 417/2).

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki genel yükümlülükleri, işçilerin işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamaktır⁷⁰⁷. Bu kapsamda işveren, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar. Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. İşçiye görev verirken, işçinin sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır. Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki işçilerin hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır (İSGK m. 4/1).

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının genel yaklaşımı önleme üzerinedir⁷⁰⁸. Bu yaklaşımla işyerinde, sağlığı ve güvenliği tehlikeye düşürecek risklerin belirlenmesi

⁷⁰⁶ “İşverenin yukarıda belirtilen yasal düzenlemeler çerçevesinde işçiyi gözetme borcu kapsamında işyerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması gerekmekte olup ayrıca mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kaldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorundadır. Bilim, teknik ve örgütlenme düşüncesi yönünden alınabilme olanağı bulunan, yapılacak gider ve emek ne olursa olsun bilimin, tekniğin ve örgütlenme düşüncesinin en yeni verileri göz önünde tutulduğunda işçi sakatlanmayacak, hastalanmayacak ve ölmeyecek ya da bu kötü sonuçlar daha da azalacaksa her önlem işverenin koruma önlemi alma borcu içine girer.” (YHGK., 04.11.2021, E. 2018/369, K. 2021/1348, (legalbank)).

⁷⁰⁷ Şen, **Kişilik**, s. 134; Atas/ Tuac Yılmaz, s. 310; Sevimli, **Kişilik**, s. 130; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 347; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 1181; Kaplan, **Koruma Borcu**, s. 7; Bayram, **Kişilik**, s. 195; Aydınli, s. 27; Evren, s. 122; Elbir, s. 804; Keysan, s. 76; Demir, **İş Sağlığı**, s. 677; Narmanlıoğlu, s. 322; Tosun, s. 224; Süzek/ Başterzi, s. 431; Akın, s. 153; Sümer, **Uygulamalar**, s. 715; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 35; Arslan Ertürk, s. 308; Seratlı, s. 214; Kartal, s. 131; Yıldız, **İş Sağlığı**, s. 43; Kılıçoğlu/ Şenocak, s. 197; Cengiz, s. 125; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 396.

⁷⁰⁸ ŞAKAR Müjdat, “İş Kazası veya Meslek Hastalığı Sebebiyle Sosyal Sigortaların İşverene Rücuunda Kusur Şartının Sınırlanması Sorunu”, SİHD, Y. 1, S. 2, 2006, (Şakar, Rücu), s. 131; KESER Hakan, “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Dolayısı ile Kurumun Yaptığı Harcamalardan Sorumlu Olmasının Koşulları ve Kaçınılmazlık”, SİHD, Y. 1, S. 2, 2006, (Kesar, Kaçınılmazlık), s. 138; Atas/ Tuac Yılmaz, s. 309; Seratlı, s. 197; Şen, **Kişilik**, s. 134; Kartal, s. 131; Bayram, **Kişilik**, s. 195; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 397; Elbir, s. 804; Süzek/ Başterzi, s. 429; Tosun, s. 225; Sevimli, **Kişilik**, s. 127; Aydınli, s. 27; Akın, s. 153; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 1175; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 328; Kaplan, **Koruma Borcu**, s. 7; Demir, **İş Sağlığı**, s. 677.

ve ortadan kaldırılması (İSGK m. 5-10), kaldırılamıyorsa riskin en aza indirilmesi için gerekli önleyici tedbirlerin alınması (İSGK m. 11-12) hedeflenir. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması (İSGK m. 6-8), işçilerin sağlık gözetimine tabi tutulması (İSGK m. 15), işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler hakkında bilgilendirilmesi ve denetlenmesi (İSGK m. 16), işçilere iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesi (İSGK m. 17), iş sağlığı ve güvenliği konusunda görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması (İSGK m. 18) bu hedef doğrultusunda işverene yüklenen yükümlülüklerdendir. İşveren, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla işçinin özel hayatına müdahale teşkil eden emir ve talimatlar verebilir. Bu müdahalenin, meşru amaç taşıdığı kabul edilir, bu nedenle ölçülü ve orantılı olduğu müddetçe işçinin özel hayata saygı hakkını ihlal etmez. İşyerinde iş güvenliğinin gerektirdiği şekilde giyinmenin zorunlu kılınması, iş güvenliğini riske atacak şekilde sigara içmenin yasaklanması gibi uygulamalar bu kapsamdadır.

İşverenin yükümlülüklerine karşılık, işçilerin de uyma yükümlülüğü vardır⁷⁰⁹. Nitekim işverenin bir yükümlülüğü de işçilerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyup uymadıklarını denetlemektir (İSGK m. 4/1-b). İşçiler, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitime ve işverenin bu konudaki talimatlarına uygun davranmak, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer işçilerin sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemek yükümlülüğü altındadır (İSGK m. 19). Nitekim işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işveren bakımından sözleşmenin derhal feshi nedenidir (İşK. m. 25/II-1). Örneğin, makine operatörü işçinin mesai saati içinde kontrol ve gözetimi altında bulunan tezgâhları çalışır vaziyette bırakarak uyumaya gitmesi⁷¹⁰, güvenlik görevlisi işçinin görev esnasında çalışma yerini terk etmesi⁷¹¹, akaryakıt tanker şoförü işçinin işveren

⁷⁰⁹ Aydın, s. 27; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 35; Demir, **İş Sağlığı**, s. 694; Yıldız, **İş Sağlığı**, s. 47; Bayram, **Kişilik**, s. 85; Seratlı, s. 227; Narmanlıoğlu, s. 322; Süzek/ Başterzi, s. 430; Kartal, s. 131; Evren, s. 143; Kaplan, **Koruma Borcu**, s. 7; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 1195; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 381; Cengiz, s. 126; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 411; Tosun, s. 224.

⁷¹⁰ “İşçilerin yeterli eğitim, bilgi ve deneyime sahip olmalarına rağmen çalışma saatleri içerisinde kontrol ve gözetimleri altında bulunan tezgâhları çalışır vaziyette bırakarak kimseye haber vermeden bir saati ... süre ile takımhanede dinlenmeleri ya da uyumalarının ... kazalarına, makine ve malzeme hasarlarına yol açabileceği hususu, yaptıkları işin niteliği ile birlikte değerlendirildiğinde ... güvenliğini tehlikeye düşürür niteliktedir.” (Y9HD., 12.06.2023, E. 2023/10610, K. 2023/8946, (legalbank)).

⁷¹¹ “Güvenlik hizmeti veren bekçinin uyuması veya görev yerini terk etmesi, yanıcı ve patlayıcı maddelerin bulunduğu yerde yasaklanmış olmasına rağmen sigara içilmesi, basınçla ve yüksek ısıyla çalışabilir bir cihazın kontrolü ile görevlendirilen bir işçinin görevini savsaması gibi örnekler, işin güvenliğini tehlikeye düşüren davranışlara örnek olarak verilebilir. Somut olayda,

tarafından kendisine güvenli sürüş ve iş güvenliği eğitimi verildiği halde, aracı yüksek hızla kullanması ve kırmızı ışıktaki geçmesi⁷¹², yasak alanda sigara içilmesi⁷¹³ iş güvenliğini tehlikeye düşüren eylemlerdendir.

Bir iş sağlığı ve güvenliği tedbiri olarak aşı uygulamasına ayrıca değinmekte yarar vardır. Bazen iş güvenliğinin sağlanması, işçilerin aşılmasını gerektirebilir. Örneğin, inşaat, tarım, metal işleme ve atık yönetimi gibi sektörlerin çalışanlar açısından tetanos riski barındırması, işçilerin sağlığı için tetanos aşısı olunmasını veya pandemi döneminde işyerinde bulaşıcı hastalık tehlikesinin bulunması, işçilerin sağlığı için bulaşıcı hastalığa karşı geliştirilmiş aşının olunmasını gerektirebilir. Bunlar, iş sağlığı ve güvenliğinin bir gereğidir. Ancak aşı uygulamasının diğer iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden ayrılan bir yönü vardır. Bu farklı yön, aşı uygulamasının sadece işyerine ve işin görülmesine yönelik bir tedbir olmayıp doğrudan işçinin vücut bütünlüğü ve dokunulmazlığıyla ilgili olmasıdır⁷¹⁴. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, yalnızca iş saatleri içerisinde geçerli kurallardır. Aşı uygulaması ise, etkisini işyeri ve mesai saatleri dışında da gösteren bir müdahaledir. İşçinin vücut

bekçi olarak görev yapan davacının iş makineleri parkındaki araçlarda görevini savsaklayarak, ihmâl ederek mazot çalınmasına sebebiyet verdiği kuşkusuzdur. Bu nedenle ihbar ve kıdem tazminatı isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (Y9HD., 04.11.2008, E. 2007/30651, K. 2008/30368, (legalbank)).

⁷¹² *“Somut olayda, davalı akaryakıt taşımacılığı yapan işyerinde 15/03/2010- 30/09/2011 tarihleri arası akaryakıt tanker şoförü olarak çalışan davacının iş sözleşmesi, akaryakıt sevkiyatı sırasında yüksek süratle araç kullandığı ve kırmızı ışık ihlali gerçekleştirdiği gerekçe gösterilerek haklı nedenle feshedildiği savunulmuş, Mahkemece davacının eyleminin haklı fesih ağırlığında olmadığı kabul edilerek davaya konu kıdem ve ihbar tazminatlarının kabulüne karar verilmiş ise de dosya içeriğinden, işverence davacıya yeteri kadar güvenli sürüş ve iş güvenliği eğitimi verildiği, davacının feshine konu eyleme ilişkin alınan yazılı savunmasında kırmızı ışıktaki geçerek trafik kurallarını ihlâl ettiğini kabul ettiği, iş sözleşmesinin 6.maddesinde, Trafik Yönetmeliği kurallarına aykırı davranma ve kuralları ihlâl etmenin işten çıkarma sebebi olarak belirtildiği anlaşılmaktadır. Bu bağlamda feshine konu eylemin niteliğinden anlaşılabileceği üzere davacının kullandığı araçta taşınan akaryakıtın yanıcı ve patlayıcı özelliği düşünüldüğünde meydana gelecek en basit bir kazanın dahi çok ağır sonuçlara yol açacağı ve işyeri ve iş güvenliği bakımından tehlike oluşturacağı kabul edilmelidir.”* (Y22HD., 28.02.2019, E. 2017/20082, K. 2019/4651, (legalbank)).

⁷¹³ *“Dosya içeriğine göre, davacı yaklaşık iki yıldır depo sorumlusu olarak çalışmaktadır. İşyerinde belirlenen alan dışında sigara içilmeyeceği düzenlemesi iş sağlığı ve iş güvenliği talimatları ile duyurulmuştur. Yine davacının iş güvenliği toplantısına da katıldığı görülmektedir. Davacının depo bölümünde 23.1.2008 günü depoda sigara içtiğinin görüldüğüne ve uyarıldığına ilişkin tutanak tutulmuştur. Yine 28.1.2008 tarihli, 23’ündeki uyarıya rağmen depoda sigara içtiği, izmariti çöp kutusuna attığı, çıkan yangının işçilerce söndürüldüğü hususunda bir başka tutanak bulunmaktadır. Yargılama sırasında dinlenen tutanak düzenleyicileri olayı doğrulayarak davacının daha önce hammadde deposunda sigara içerken yakalandığını, ikinci kez de çöp kutusuna atılan tam söndürülmemiş sigara izmariti nedeniyle kutudan duman çıktığını, müdahale ederek söndürdüklerini, o an depoda davacıdan başka kişinin olmadığını, sorulduğunda önce inkar ettiğini, ancak izmaritin markası gösterilince kendisinin içtiğini kabul ettiğini beyan etmiştir. Davacının işyeri güvenliğini tehlikeye düşüren yasak bölümde sigara içmesi nedeniyle sözleşmenin feshi haklı nedene dayanmaktadır.”* (Y9HD., 21.12.2009, E. 2009/12861, K. 2009/36369, (legalbank)).

⁷¹⁴ Tosun, s. 228; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 276; Uyaroğlu, s. 320; Kılınç, s. 111.

dokunulmazlığı ile kişilik hakkına ve bu kapsamda özel hayatına doğrudan müdahale teşkil eden aşı uygulamasının etkisi iş bitiminde işyerinde sona ermeyip işçinin tüm hayatına yayılır. Bu nedenle işçinin aşı olmasının işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için bile olsa zorunlu tutulamayacağı kabul edilir⁷¹⁵. Bir zorunluluk olmadığı için, işçinin aşı olmaması, işveren açısından haklı nedenle derhal feshi sebebi teşkil etmez⁷¹⁶; yani işveren, iş sözleşmesini İş Kanunu'nun 25/II-ı hükmüne dayanarak feshedemez. Bu durum ancak şartları olduğu takdirde geçerli neden olabilir.

İşçilerin iş güvenliği talimatlarına uyma yükümlülüğünün yanı sıra, çalışmaktan kaçınma hakları vardır⁷¹⁷. İşçiler, ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek güvenli yere gidebilirler ve bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz, hiçbir yaptırıma maruz bırakılamaz (İSGK m. 13/3). Ayrıca işçiler için, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda iş sözleşmelerini feshi imkânı söz konusudur (İSGK m. 13/4). Söz konusu hak ve imkanlar, psikolojik ve cinsel taciz açısından da uygulama alanı bulur⁷¹⁸.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine aykırı davranmasının sonucu genellikle iş kazasıdır⁷¹⁹. İş kazası, işçinin işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş dolayısıyla uğradığı bedensel veya ruhsal açıdan zarar doğuran olaydır (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK)⁷²⁰ m. 13/1, İSGK m.

⁷¹⁵ Kılınç, s. 111; Tosun, s. 228; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 278; Uyaroglu, s. 320.

⁷¹⁶ Tosun, s. 228; Uyaroglu, s. 320; Kılınç, s. 111; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 278.

⁷¹⁷ Engin, **Kaçınma**, s. 85; Keysan, s. 76; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 35; Evren, s. 147; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 412; Sümer, **Uygulamalar**, s. 715; Kartal, s. 131; Arslan Ertürk, s. 308; Savaş, **Taciz**, s. 98; Koç, **Fesih**, s. 157; Okur, **Gözetleme**, s. 186; Kaplan, **Koruma Borcu**, s. 12; Tosun, s. 229; Süzek/ Başterzi, s. 973; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 386; Bayram, **Kişilik**, s. 204; Lokmanoğlu, s. 394; Seratlı, s. 228; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 1185; Elbir, s. 819.

⁷¹⁸ Savaş, **Taciz**, s. 98; Arslan Ertürk, s. 312; Kaplan, **Koruma Borcu**, s. 12; Elbir, s. 819; Lokmanoğlu, s. 394; Keysan, s. 76; Kocabıyık, s. 241; Erdoğan, **Mobbing**, s. 333; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 379.

⁷¹⁹ ERGİN Berin, "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İşverene Rücuya Nasıl Bakıyor?", SİHD, S. 4, 2006, (Ergin, Rücu), s. 130; BALCI Mesut, "İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu", SİHD, S. 4, 2006, s. 151; TUNCAY A. Can, "Kurumun İşverene Rücuu - Olayda Kaçınılmazlık Durumu", SİHD, S. 4, 2006, s. 184; Atas/ Tuac Yılmaz, s. 311; Keser, **Kaçınılmazlık**, s. 138; Elbir, s. 812; Akın, s. 151; Cengiz, s. 128; Demir, **İş Sağlığı**, s. 696; Centel, **Kişilik**, s. 17; Tosun, s. 229; Şakar, **Rücu**, s. 129; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 414; Sümer, **Uygulamalar**, s. 724.

⁷²⁰ RG., 16.06.2006, S. 26200, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5510&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>.

3/1-g). İş kazasının önlenmesi iş hukukunu ilgilendirirken iş kazası meydana geldikten sonraki tazmin süreci sosyal güvenlik hukukunun alanıdır⁷²¹.

Meslek hastalığı ise, işçinin yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halidir (SSGSSK m. 14/1, İSGK m. 3/1-l). Meslek hastalığı, işçinin özel hayatı kapsamında korunan sağlık ve vücut bütünlüğü değerine doğrudan müdahale oluşturan bir durumdur. İş kazası da işçinin ölümü veya vücut bütünlüğünün zedelenmesi sonucunu doğurduğundan işçinin özel hayatına doğrudan müdahale oluşturur⁷²². İşverenin kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle meydana gelen işçinin ölümü veya vücut bütünlüğünün zedelenmesi gibi zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir (TBK m. 417/3).

d. Kişisel Verilerin Hukuka Aykırı İşlenmesi

İşverenin koruma ve gözetme borcunun bir görünümü de kişisel verilerin kullanılmasında ortaya çıkar⁷²³. İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya iş sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir (TBK m. 419/1). İşe yatkınlık, iş görme edimini gerçekleştirmek için işçinin sahip olması gereken yetenek ve niteliklerdir⁷²⁴.

İş ilişkisinin kişisel nitelikli yönü, işçinin kişisel verilerinin işlenmesini gerektirir. Kişisel veriler, özel hayat kapsamında yer alan değerler arasındadır. Bu verilerin hukuka aykırı şekilde ele geçirilmesi veya işlenmesi, işverenin koruma ve gözetme borcuna aykırılık sebebiyle özel hayata hukuka aykırı müdahale teşkil eder.

⁷²¹ CİVAN Orhan Ersun, “İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Davalarında Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Kapsamı ve Mütessesil Sorumluluk”, AÜHFD, C. 64, S. 4, 2015, s. 1017; Keser, **Kaçınılmazlık**, s. 138; Tuncay, s. 184; Lokmanoglu, s. 401; Şakar, **Rücu**, s. 131; Cengiz, s. 128; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 423; Centel, **Kişilik**, s. 17; Ataş/ Tuğ Yılmaz, s. 308; Şen, **Sosyal Güvenlik**, s. 190; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 384; Elbir, s. 812; Sümer, **Uygulamalar**, s. 725; Balci, s. 152; Ergin, **Rücu**, s. 130.

⁷²² Gülnar/ Görmez, s. 128; Sevimli, **Kişilik**, s. 128; Balci, s. 155; Lokmanoglu, s. 401; Centel, **Kişilik**, s. 17; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 384; Cengiz, s. 128.

⁷²³ Şen, **Kişilik**, s. 134; Erkanlı, s. 82; Ergin, **Rücu**, s. 138; Güzel/ Ugan Çatalkaya, s. 58; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 300; Süzek/ Başterzi, s. 422; Sevimli, **Müdahale**, s. 136; Gülnar/ Görmez, s. 128; Bayram, **Kişilik**, s. 261; Kılınç, s. 105; Tosun, s. 230; Belge, s. 1039; Uyaroğlu, s. 322; Göktaş, s. 16; Kartal, s. 160; Okur, **Gözetleme**, s. 78; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 381; Aydınli, s. 28; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 636; Özer Deniz, s. 356; Erbaş, s. 103; Boydak, s. 330; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 509.

⁷²⁴ Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 636; Kılınç, s. 94; Okur, **Gözetleme**, s. 80; Gürsel, s. 776; Boydak, s. 330; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 47; Aydınli, s. 36; Kaplan, **Kişilik**, s. 376.

İşçinin kişisel verilerinin işlenmesi de Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na tabidir. Kanundaki ilgili kişi ifadesinin karşılığı iş sözleşmesinde işçi; veri sorumlusu ve veri işleyen ifadelerinin karşılığı ise işverendir⁷²⁵.

Kişisel veriler, ancak kanunlarda öngörülen usul ve esaslara uygun olarak işlenebilir (KVKK m. 4). Kişisel verilerin işlenmesi, veriler üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlemi ifade eder. Kişisel verilerin elde edilmesi, kaydedilmesi, depolanması, muhafaza edilmesi, değiştirilmesi, yeniden düzenlenmesi, açıklanması, aktarılması, devralınması, elde edilebilir hâle getirilmesi, sınıflandırılması ya da kullanılmasının engellenmesi gibi işlemler, bu kapsamdadır (KVKK m. 3/e).

İşverenin kişisel veriler bakımından sorumluluğu, her şeyden önce işçinin kişisel verilerinin hukuka uygun elde edilmesini gerektirir⁷²⁶. Bu nedenle işverenin, iş görüşmelerinde işçiye soramayacağı soruları sorması ya da bunlara ilişkin işçinin haberi ve rızası olmaksızın araştırma yapması, kişisel verilerin hukuka aykırı olarak elde edilmesi anlamına gelir; özel hayata hukuka aykırı müdahale teşkil eden bu durum işverenin Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında sorumluluğunu doğurur.

Hukuka uygun elde edilen verilerin yine hukuka uygun şekilde işlenmesi gerekir⁷²⁷. Veri işlemenin hukuka uygunluk koşulları, hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma, doğru ve gerektiğinde güncel olma, belirli, açık ve meşru amaçlar için işlenme, işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma, ilgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme şeklindedir (KVKK m. 4/2). İş sözleşmesinin devamı süresinde işverenin özlük dosyası tutmakla yükümlü olması (İŞK. m. 75/1), işçinin kişisel verilerinin işlenmesini kanun gereği zorunlu kılar. Özlük dosyası, işçinin kişisel verilerinin kaydedildiği belgelerdendir. Bu dosyada, işçinin mesleki durumuna, işe başlamasına, çalışmasına,

⁷²⁵ Süzek/ Başterzi, s. 425; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 637; Sevimli, **Müdahale**, s. 141; Gürsel, ss. 776-778; Özer Deniz, s. 359; Belge, s. 1033; Gürkan, **Soru**, s. 120; Tosun, s. 230; Erbaş, s. 103; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 389; Kılınç, s. 106.

⁷²⁶ Belge, s. 1033; Yürekli, **Sözleşme Görüşmeleri**, s. 568; Şen, **Kişilik**, s. 134; Güzel/ Ugan Çatalkaya, s. 59; Adınır, s. 112; Bayram, **Kişilik**, s. 261; Özer Deniz, s. 360; Kılınç, s. 107; Uyaroglu, s. 322; Sevimli, **Müdahale**, s. 142; Göktaş, s. 45; Erkanlı, s. 82; Özer Deniz/ Özer, s. 96; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 637; Manav, **Kişisel Veri**, s. 113; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 390; Aydınli, s. 30; Gürkan, **Soru**, s. 112; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 509.

⁷²⁷ Manav, **Kişisel Veri**, s. 107; Özer Deniz, s. 360; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 56; Güzel/ Ugan Çatalkaya, s. 59; Boydak, s. 330; Gürkan, **Soru**, s. 120; Kaplan, **Kişilik**, s. 376; Uyaroglu, s. 322; Özer Deniz/ Özer, s. 96; Okur, **Gözetleme**, s. 79; Tosun, s. 230; Süzek/ Başterzi, s. 422; Sevimli, **Müdahale**, s. 136; Kartal, s. 161; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 509; Adınır, s. 112; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 391; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 300; Bayram, **Kişilik**, s. 261; Belge, s. 1040; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 637; Şen, **Kişilik**, s. 134; Kaplan, **Koruma Borcu**, s. 10; Özdemir, **İzleme**, s. 260; Gürsel, s. 782.

yükselmesine ve iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin bilgiler yer alır⁷²⁸. Ayrıca işçinin iş sözleşmesinin kurulması aşamasında verdiği bilgilerin doğruluğunu kanıtlayıcı nitelikteki işçinin kimlik kartı, ikametgâh belgesi, eğitim durumunu ve mesleki yetkinliğini gösteren belgeler, aldığı eğitimlere ilişkin sertifikalar gibi belgeler de özlük dosyasında bulunur. Özlük dosyasında işçinin kişisel verilerinin yer almasının doğal bir sonucu olarak, işveren, bu dosyayı düzenlerken işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür (İşK. m. 75/2). İşverenin özlük dosyası tutmamasının yaptırımını, idari para cezasıdır (İşK. m. 104/1). Bunun yanı sıra, işverenin işçinin kişisel verilerini kanundaki esaslara aykırı şekilde işlemesi veya aktarması, işçinin özel hayatına da hukuka aykırı müdahale oluşturur.

Hukuka uygun şekilde işlenen ve aktarılan kişisel verilerin, yine hukuka uygun şekilde muhafaza edilmesi de işverenin sorumluluğundadır⁷²⁹. Kişisel verilerin yetkisiz kişilerin eline geçmesi halinde işveren tarafından işçinin özel hayatının gizliliği ihlal edilmiş olur. Yargıtay, teknik destek elemanı olarak çalışan işçinin, görevi gereği bilgisayarları kontrol ettiği sırada diğer işçilerin ücretleri hakkındaki bilgilere ulaşmasını, gizliliği ihlal eden bir durum olarak değerlendirmemiştir⁷³⁰.

İşverenin kişisel veriler hakkındaki sorumluluğu, muhafazasına gerek kalmayan verilerin silinmesini ve yok edilmesini de kapsar⁷³¹. Hukuka uygun olarak işlenmiş olmasına rağmen, işlenmesini gerektiren sebeplerin ortadan kalkması hâlinde kişisel

⁷²⁸ Şen, **Kişilik**, s. 134; Aydın, s. 31; Kılınç, s. 119; Özer Deniz, s. 360; Sevimli, **Müdahale**, s. 136; Güzel/ Ugan Çatalkaya, s. 59; Manav, **Kişisel Veri**, s. 106; Göktaş, s. 15; Savaş Kutsal/ Kolan, s. 509; Bayram, **Kişilik**, s. 267; Gürsel, s. 785; Özdemir, **İzleme**, s. 260; Süzek/ Başterzi, s. 422; Kaplan, **Kişilik**, s. 380; Kartal, s. 162; Gürkan, **Soru**, s. 117.

⁷²⁹ Erkanlı, s. 82; Güzel/ Ugan Çatalkaya, s. 59; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 56; Yürekli, **Sözleşme Görüşmeleri**, s. 568; Bayram, **Kişilik**, s. 261; Şen, **Kişilik**, s. 134; Gürsel, s. 799; Kaplan, **Kişilik**, s. 376; Tosun, s. 231; Süzek/ Başterzi, s. 426; Kılınç, s. 119; Sevimli, **Müdahale**, s. 163; Özdemir, **İzleme**, s. 260; Adınır, s. 113; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 637; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 391; Kaplan, **Koruma Borcu**, s. 9; Manav, **Kişisel Veri**, s. 106; Kartal, s. 162; Özer Deniz, s. 360.

⁷³⁰ “Dosya içeriğine göre davacı işçi işyerinde bilgisayar uzmanı olup, teknik destek elemanı olarak bilgisayarları kontrol görevi vardır. Teknik bakım sırasında kontrol ettiği bilgisayarda işyerinde çalışanların ücreti ve yapılacak zam oranlarını öğrenmiş ve bu bilgiyi, kendisi açısından olumsuz olması nedeni ile amiri konumundaki kişi ile paylaşmıştır. Öğrendiği bu belgenin kendisi açısından olumsuz olması ve hak arama kapsamında amirine iletmesi gizliliği ihlal ettiğini göstermez. İşveren davacının bu davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açtığını da kanıtlayamamıştır. Bu neden davacının iş akdinin feshinin geçerli nedene dayanmadığı anlaşılmaktadır. Davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.” (Y9HD., 05.10.2017, E. 2016/24041, K. 2017/15069, (legalbank)).

⁷³¹ Yürekli, **Sözleşme Görüşmeleri**, s. 568; Manav, **Kişisel Veri**, s. 129; Adınır, s. 114; Özer Deniz, s. 360; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 58; Kılınç, s. 109; Güzel/ Ugan Çatalkaya, s. 59; Erkanlı, s. 79; Özer Deniz/ Özer, s. 102; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 637; Süzek/ Başterzi, s. 426; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 388; Boydak, s. 331.

veriler, resen veya işçinin talebi üzerine işveren tarafından silinir, yok edilir veya anonim hâle getirilir. Verileri yok etmeme, suç teşkil eden bir eylem olmanın yanı sıra (TCK m. 138), işçinin özel hayatına da hukuka aykırı müdahale teşkil eder.

Kişisel verilerin elde edilmesi, işlenmesi, muhafaza edilmesi, üçüncü kişilerle, paylaşılması ve aktarılması veya silinmesi ve yok edilmesi gibi aşamaların hepsinde işverenin işçiyi aydınlatma ve bilgilendirme yükümlülüğü söz konusudur (KVKK m. 10).

İşçi, işverene başvurarak, kişisel verilerinin işlenip işlenmediğini öğrenme, kişisel verileri işlenmişse buna ilişkin bilgi talep etme, kişisel verilerin işlenme amacını ve bunların amacına uygun kullanılıp kullanılmadığını öğrenme, yurt içinde veya yurt dışında kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişileri bilme, kişisel verilerin eksik veya yanlış işlenmiş olması hâlinde bunların düzeltilmesini isteme, muhafazasına gerek kalmayan kişisel verilerin silinmesini veya yok edilmesini isteme, kişisel verilerin kanuna aykırı olarak işlenmesi sebebiyle zarara uğraması hâlinde zararın giderilmesini talep etme haklarına sahiptir⁷³² (KVKK m.11).

Ancak işçi bu haklarını, kişisel veri işlemenin suç işlenmesinin önlenmesi veya suç soruşturması için gerekli olması, işçinin kendisi tarafından alenileştirilmiş kişisel verilerin işlenmesi, kişisel veri işlemenin kanunun verdiği yetkiye dayanarak görevli ve yetkili kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarınca, denetleme veya düzenleme görevlerinin yürütülmesi ile disiplin soruşturma veya kovuşturması için ya da bütçe, vergi ve mali konulara ilişkin olarak Devletin ekonomik ve mali çıkarlarının korunması için gerekli olması hallerinde kullanamaz (KVKK m. 28/2). Örneğin, işyerinde meydana gelen iş kazasının soruşturulduğu esnada, verilerin değiştirilme riskine karşı işçilerin kişisel verilerine erişimlerinin belli bir süre engellenmesi, bu kapsamda mümkündür. Ancak erişim hakkı, soruşturmada takip edilen amaç bakımından tehlike oluşturduğu ölçüde ve ancak soruşturmanın sona ermesine kadar sınırlamaya tâbi tutulabilir. Bu ölçü ve sınırı aşar şekilde kişisel verilere erişim engeli getirilmesi, işçinin özel hayatına hukuka aykırı müdahale teşkil eder ve işçinin özel hayatının gizliliği hakkı ihlal edilmiş olur.

⁷³² Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 392; Adınır, s. 116; Özer Deniz, s. 360; Kaplan, **Koruma Borcu**, s. 11; Güzel/ Ugan Çatalkaya, s. 59; Gürkan, **Bilgi Verme**, s. 61; Süzek/ Başterzi, s. 426; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 638; Sevimli, **Müdahale**, ss. 158-163; Kaplan, **Kişilik**, s. 375; Boydak, s. 331; Kılınç, s. 118; Belge, s. 1043; Ugan Çatalkaya, Okur, **Gözetleme**, s. 192; **Ölçülülük**, s. 306; Manav, **Kişisel Veri**, s. 131; Gürsel, s. 801.

Üçüncü Bölüm

ÖZEL HAYAT NEDENİYLE FESİH VE SONUÇLARI

I. İŞÇİ TARAFINDAN ÖZEL HAYAT NEDENİYLE FESİH VE SONUÇLARI

İş sözleşmesinin işçi tarafından özel hayat nedeniyle feshi, işçinin özel hayatına dayanan nedenlerle olabileceği gibi işverenin özel hayatına dayanan nedenlerle de gerçekleşebilir.

A. İşçinin Özel Hayatı Nedeniyle Fesih ve Sonuçları

Bilindiği üzere, esnek bir kavram olan özel hayat kesin ve net sınırlardan yoksundur. Özel hayatın bu yönü, onun iş ilişkilerine yansımaya ve iş ilişkilerinden etkilenmesine yol açar. İş ilişkisinden etkilenen ve onu etkileyen özel hayat, iş sözleşmesinin feshine de neden olabilir. İşçi, özel hayatını gerekçe göstererek iş sözleşmesini sona erdirebilir.

1. İşçinin Özel Hayatı Kapsamında Süreli Fesih ve Sonuçları (İşK. m. 17)

a. Feshin Usulü

İşçi, belirsiz süreli iş sözleşmesini dilediği zaman ve dilediği nedenle feshedebilir⁷³³. Bu durum, çalışma hürriyetinin (AY m. 48) ve sözleşme serbestisinin (TBK m. 26) doğal bir sonucudur. Nitekim çalışma hakkı, kişinin istediği işte çalışma hakkını içerirken istemediği işte çalışmama hakkını da koruma altına alır. Benzer şekilde, sözleşme serbestisi ilkesi de sözleşme yapma özgürlüğünün yanı sıra mevcut sözleşmeyi sona erdirmeye özgürlüğünü de içerir.

⁷³³ ŞEN Murat, “Hizmet Akdinin Bildirimli Feshinde Önel İçinde Gerçekleşen Kıdem Tazminatı Tavan (Üst Sınır) Artışı (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)”, Kamu-İş, C. 7, S. 1, 2002, (Şen, Önel), s. 63; ALPAGUT Gülsevil, “İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı-Geçerli Neden Ayırımı ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, SİHD, Y. 1, S. 1, 2006, (Alpagut, Fesih), s. 71; BAYCIK Gaye, “Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Çerçevesinde Fesih Sebebinin Belirtilmesi ve Değiştirilmesi Sorunu”, İSGHD, C. 9, S. 35, 2012, s. 79; Narmanlıoğlu, s. 349; ŞEN Murat, “İşverenin Fesih Hakkının Toplu İş Sözleşmesi Hükmüyle Sınırlandırılması”, AÜEHFD, C. 7, S. 1-2, 2003, (Şen, Sınırlandırma), s. 546; Baysal, s. 78; Sümer, **Uygulamalar**, s. 483; Günay, s. 60; Ertürk, **Haklar**, s. 166; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 793; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 172; Tosun, s. 405.

İş sözleşmesi, işçi veya işverenin tek taraflı irade beyanıyla sona erdirilebilir. Sözleşmeyi sona erdiren bu tek taraflı irade beyanına fesih bildirimi denir⁷³⁴. Taraflardan her biri, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde diğer tarafa süre vererek (İşK. m. 17) ya da sözleşmenin belirli veya belirsiz süreli olması fark etmeksizin, haklı nedenin varlığı halinde süre vermeden derhal (İşK. m. 24-25) fesih bildiriminde bulunabilir. İlk hâlde süreli fesihten (olağan fesih), ikinci hâlde derhal fesihten (olağanüstü fesih) söz edilir⁷³⁵. Bozucu yenilik doğuran hak niteliğinde olan fesih bildirimi, süreli fesihlerde sürenin sona ermesiyle, derhal fesihlerde ise bildirimin muhatabına ulaşmasıyla iş sözleşmesini sona erdirir⁷³⁶. Fesih bildiriminin geçerliliği muhatabının kabulüne bağlı değildir, bir başka deyişle, fesih bildiriminin sözleşmeyi sona erdirmesi için muhatabının onayı gerekmez⁷³⁷. Yine, işçinin fesih bildiriminin geçerliliği bir şekle de tabi değildir. Fesih bildirimi, sözlü, yazılı veya eylemli olarak

⁷³⁴ ŞEN Murat, “Belirli Süreli Hizmet Akdinin Süresinin Sonunda Yenilenmeyerek Sona Erdirilmesi Halinde Kıdem Tazminatı”, İÜHFM, C. 58, S. 1-2, 2000, (Şen, Belirli Süreli), s. 262; ŞEN Murat, “Yargıtay Kararları Işığında Süreli Fesihte Yeni İş Arama İzni”, TÜHİS, C. 20, S. 3, 2006, (Şen, İzin), s. 33; ŞEN Murat, “İşçinin Verimsizliğine Dayalı Geçerli Nedenle Fesihlerde Fesih Bildiriminin Şekli, Süresi ve İspatı”, EÜHFD, C. 10, S. 3-4, 2006, (Şen, Verimsizlik), s. 384; BASKAN Esra, “Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılmasına İlişkin Türk Borçlar Kanunu’nun Getirdiği Yeni Düzenlemeler ve İş Kanunu’na Etkisi”, İSGHD, C. 9, S. 25, 2012, (Baskan, Fesih), s. 106; Ertürk, **Haklar**, s. 164; Alpagut, **Fesih**, s. 71; Koç, **Fesih**, s. 71; Yiğit, **Süre**, s. 751; Keser, **Haksız Fesih**, s. 54; Baysal, s. 78; Akyiğit, **Şerh**, s. 610; Süzek/ Başterzi, s. 548; Yiğit, **İnternet**, s. 186; Tosun, s. 364; Yiğit, **İzlenme**, s. 77; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 704; Narmanlioğlu, s. 352; Süleyman, s. 49; Manav, **Fesih**, s. 29; Sümer, **Uygulamalar**, s. 427; Gürkan, s. 530; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 170; Günay, s. 60; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 214; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 475.

⁷³⁵ Günay, s. 60; Baskan, **Fesih**, s. 106; Şen, **Sınırlandırma**, s. 546; Süleyman, s. 49; Baycık, s. 78; Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 983; Yiğit, **İnternet**, s. 186; Akyiğit, **Şerh**, s. 610; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 170; Tosun, s. 364; Gürkan, s. 530; Yiğit, **İzlenme**, s. 77; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 214; Baysal, s. 78; Keser, **Haksız Fesih**, s. 54; Narmanlioğlu, s. 352; Sümer, **Uygulamalar**, s. 427; Şen, **İzin**, s. 30; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 476; Ertürk, **Haklar**, s. 164; Şen, **Belirli Süreli**, s. 262; Süzek/ Başterzi, s. 546; Yiğit, **Süre**, s. 751; Şen, **Verimsizlik**, s. 384; Manav, **Fesih**, s. 30; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 704; Süzek, **Eşit Davranma**, s. 30; Koç, **Fesih**, s. 71.

⁷³⁶ Süleyman, s. 49; Baycık, s. 78; Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 983; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 214; Baysal, s. 78; Yiğit, **İnternet**, s. 186; Akyiğit, **Şerh**, s. 610; Tosun, s. 364; Gürkan, s. 530; Manav, **Fesih**, s. 29; Yiğit, **İzlenme**, s. 77; Keser, **Haksız Fesih**, s. 54; Narmanlioğlu, s. 352; Şen, **İzin**, s. 30; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 476; Baskan, **Fesih**, s. 106; Şen, **Sınırlandırma**, s. 546; Sümer, **Uygulamalar**, s. 427; Ertürk, **Haklar**, s. 164; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 170; Şen, **Belirli Süreli**, s. 262; Süzek/ Başterzi, s. 546; Yiğit, **Süre**, s. 751; Süzek, **Eşit Davranma**, s. 30; Şen, **Verimsizlik**, s. 384; Koç, **Fesih**, s. 71.

⁷³⁷ Gürkan, s. 530; Yiğit, **Süre**, s. 751; Koç, **Fesih**, s. 71; Süleyman, s. 49; Süzek/ Başterzi, s. 546; Yiğit, **İzlenme**, s. 77; Keser, **Haksız Fesih**, s. 54; Narmanlioğlu, s. 352; Şen, **Verimsizlik**, s. 384; Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 983; Manav, **Fesih**, s. 29; Baskan, **Fesih**, s. 106; Ertürk, **Haklar**, s. 164; Tosun, s. 364; Akyiğit, **Şerh**, s. 610; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 214; Sümer, **Uygulamalar**, s. 427; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 170; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 476.

yapılabilir⁷³⁸. Eylemli fesih, işçinin fesih iradesini, bu yöndeki bazı davranışları ile ortaya koymasındır⁷³⁹.

Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi, iş sözleşmesini bildirim sürelerine uymak koşuluyla dilediği zaman feshedebilir (İşK. m. 17, TBK m. 431). Uygulamada işçinin istifası olarak da ifade edilen bu durum, işçinin süreli feshidir. Süreli fesih, yalnızca belirsiz süreli iş sözleşmeleri açısından söz konusudur. Zira belirli süreli iş sözleşmeleri, sürenin sona ermesiyle kendiliğinden sona erer (TBK m. 430/1). Şayet belirli süreli iş sözleşmesi, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür (TBK m. 430/2) ve belirsiz süreli iş sözleşmesine ilişkin hükümlere tabi olur.

İşçi açısından süreli fesihte sebep gösterme zorunluluğu yoktur. Bu bakımdan işçi, özel hayatı kapsamında kalan herhangi bir sebeple iş sözleşmesini sona erdirebilir. Örneğin, işçinin artık o işte çalışmak istememesi, kariyerini farklı bir iş üzerinden kurmak istemesi, daha yüksek ücretli bir iş imkânı bulması, çalışma ortamını sevmemesi, artık çalışmak istememesi, erkek işçinin evlenmesi gibi çeşitli fesih sebepleri, işçinin özel hayatı kapsamında yer alan sebeplerdir. İşçi, bu sebepleri fesih bildiriminde ileri sürmek zorunda da değildir, zira fesih bildiriminde bulunan işçinin sebep gösterme zorunluluğu yoktur.

Süreli fesihte sözleşme bildirim (ihbar) sürelerinin sonunda sona erer. İhbar süreleri, işçinin çalıştığı süreye göre değişiklik gösterir. Kanunda bu süreler asgari olarak düzenlenmiştir. Buna göre, belirsiz süreli iş sözleşmesi, fesih bildiriminin karşı tarafa yapılmasından başlayarak, işi altı aydan az sürmüş olan işçi için iki hafta sonra; işi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için dört hafta sonra; işi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için altı hafta sonra; işi üç yıldan fazla sürmüş işçi için ise sekiz hafta sonra feshedilmiş sayılır (İşK. m. 17/2). Bu süreler sözleşmeyle kısaltılamaz fakat artırılabilir (İşK. m. 17/3, TBK m. 432/3). Ancak fesih bildirim sürelerinin, her iki taraf için de aynı olması zorunludur; sözleşmede farklı süreler öngörülmüşse, her iki tarafa da en uzun olan fesih bildirim süresi uygulanır. (TBK m. 432/5).

⁷³⁸ Narmanlioğlu, s. 354; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 797; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 476; Süzek/ Başterzi, s. 551; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 170.

⁷³⁹ Koç Tangün, s. 850; Akyiğit, **Şerh**, s. 611; Narmanlioğlu, s. 355; Keser, **Haksız Fesih**, s. 54; Gürkan, s. 531; Süzek/ Başterzi, s. 550; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 170; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 797; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 476; Manav, **Fesih**, s. 145.

b. Feshin Sonuçları

Fesih bildiriminde bulunan işçinin iş sözleşmesi, kanunda öngörülen asgari sürelerin sonunda sona erer. Bu nedenle, fesih bildiriminde bulunulduğu andan iş sözleşmesinin sona ereceği ana kadar olan sürede, iş sözleşmesi bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur, yani işçinin iş görme borcu ile işverenin ücret ödeme borcu bu sürede de mevcuttur⁷⁴⁰.

Sürelî fesih bildiriminde bulunan işçi, bildirim süresinin sonuna kadar iş görme borcunu yerine getirmek zorunda olduğundan, yeni bir iş araması son derece güçtür. Bu durum işçinin iktisadi geleceğinin tehlikeye düşmesine yol açacağı için, kanunda işçiye bu dönemde yeni iş arama izni verilmesi gerektiği öngörülmüştür (İşK. m. 27, TBK m. 421/2). Sürelî feshin işçi bakımından sonucu, yeni iş arama iznidir. Buna göre, bildirim süresi içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur⁷⁴¹. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz. İki saatlik bu süre asgari süre olup artırılması mümkündür. İşçi, işverene bildirmek koşuluyla, iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir (İşK. m. 27/1). İzin saatlerinin ve günlerinin belirlenmesinde, işyerinin ve işçinin haklı menfaatleri göz önünde tutulur (TBK m. 421/3). İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullandırır o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir (İşK. m. 27/2). İşveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise, işçi yeni iş arama izni tanınmadığı için hak kazanacağı ücretin yanı sıra, çalıştığı sürenin ücretine de yüzde yüz zamlı olarak hak kazanır (İşK. m. 27/3).

İşçinin sürelî fesih yoluyla iş sözleşmesini sona erdirmesi halinde, sözleşmeden doğan bütün borçlar muaccel olur (TBK m. 442/1) ve işçinin ücreti ile sözleşme veya kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi gerekir.

⁷⁴⁰ ŞEN Murat, “Bildirimli Fesihte İhbar Önellerinin Toplu İş Sözleşmesiyle Artırılması Durumunda İhbar Tazminatı”, AÜEHFD, C. 6, S. 1-4, AÜEHF’nin 15. Kuruluş Yılına Armağan, 2002, (Şen, İhbar Tazminatı), 304; Şen, **İzin**, s. 30; Şen, **Önel**, s. 64; Narmanlıoğlu, s. 364; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraça, s. 485; Süzek/ Başterzi, s. 556; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 174; Akyiğit, **Şerh**, s. 617; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 807; Şen, **Verimsizlik**, s. 385.

⁷⁴¹ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 176; Sümer, **Uygulamalar**, s. 464; Akyiğit, **Şerh**, s. 1354; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraça, s. 489; Süzek/ Başterzi, s. 557; Şen, **Verimsizlik**, s. 385; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 808; Narmanlıoğlu, s. 366; Şen, **İzin**, s. 30.

İşçi, belirsiz süreli iş sözleşmesini bildirim sürelerine uymaksızın feshettiğinde usulsüz fesih söz konusu olur⁷⁴². Usulsüz feshin sonucu, fesheden taraf bakımından tazminat yükümlülüğü doğurmasıdır. Gerçekten de bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır (İşK. m. 17/4). Öğretide ihbar tazminatı olarak ifade edilen bu tazminat, miktarı doğrudan kanun tarafından tespit edilen götürü bir tazminattır⁷⁴³. Bu tazminata hak kazanılması için karşı tarafın bildirim sürelerine uymaksızın iş sözleşmesini sona erdirmesi yeterlidir, ayrıca bir zararın ortaya çıkması veya zararın ispatlanması gerekmez⁷⁴⁴. Bu bakımdan sadece işveren değil; işçi de bildirim sürelerine uymaksızın sözleşmeyi usulsüz feshettiğinde işverene ihbar tazminatı ödemek zorunda kalır⁷⁴⁵. Fesihte bildirim sürelerine uyulmaması nedeniyle ayrıca maddi veya manevi bir zarara uğranılmışsa, bu zararın da giderilmesi işçiden talep edilebilir⁷⁴⁶. Bunun yanı sıra, her hak gibi fesih hakkının da dürüstlük kuralına uygun şekilde kullanılması gerekir (TMK m. 2). İşçinin fesih hakkını dürüstlük kuralına aykırı şekilde kötüye kullanması halinde de durum ve koşullara göre, genel hükümler çerçevesinde tazminat sorumluluğu doğabilir.

Görüldüğü üzere işçi, özel hayatı kapsamında kalan genel nedenlerle iş sözleşmesini süreli fesih yoluyla sona erdirebilir ve bu durumda süreli feshin hüküm ve sonuçları gündeme gelir. Bununla birlikte, işçinin özel hayatı kapsamında kalmakla birlikte, kanun tarafından farklı hüküm ve sonuçların bağlandığı fesih nedenleri de söz konusudur. Bunlar, kadın işçinin evliliği (1475 sayılı ÖİŞK. m. 14) ve sağlık sebepleri (İŞK. m. 24/I) ile ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleridir. İşçi, iş sözleşmesini bu sebeplerle feshettiğinde süreli fesihten farklı hüküm ve sonuçlar ortaya çıkar.

⁷⁴² Sümer, **Uygulamalar**, s. 476; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 494; Süzek/ Başterzi, s. 563; Şen, **İzin**, s. 36; Manav, **Fesih**, s. 190; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 815; Akyiğit, **Şerh**, s. 620; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 177; Narmanlioğlu, s. 376.

⁷⁴³ Şen, **İhbar Tazminatı**, s. 303; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 816; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 494; Akyiğit, **Şerh**, s. 620; Manav, **Fesih**, s. 191; Narmanlioğlu, s. 376; Sümer, **Uygulamalar**, s. 476; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 177; Süzek/ Başterzi, s. 564.

⁷⁴⁴ Akyiğit, **Şerh**, s. 620; Narmanlioğlu, s. 381; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 495; Süzek/ Başterzi, s. 564; Şen, **İhbar Tazminatı**, s. 304; Sümer, **Uygulamalar**, s. 476; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 177.

⁷⁴⁵ Akyiğit, **Şerh**, s. 621; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 494; Şen, **İhbar Tazminatı**, s. 304; Narmanlioğlu, s. 384; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 177; Sümer, **Uygulamalar**, s. 476; Şen, **İzin**, s. 38; Süzek/ Başterzi, s. 563.

⁷⁴⁶ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 178; Süzek/ Başterzi, s. 564; Narmanlioğlu, s. 389; Akyiğit, **Şerh**, s. 761; Sümer, **Uygulamalar**, s. 482; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 822.

2. Kadın İşçinin Evlenmesi Nedeniyle Fesih ve Sonuçları (1475 sayılı ÖİŞK. m. 14)

Evlilik, özel hayat kapsamında yer alan hukuki bir olaydır ve işçinin evliliği de onun özel hayatını ilgilendirir. İşçinin, evlenmesi sebebiyle iş sözleşmesini feshetmesi de onun özel hayatı kapsamında yer alan fesih nedenlerinden biridir ve kadın işçinin evlenmesi, fesih açısından farklı hüküm ve sonuçlar doğurur. Bu nedenle, işçinin özel hayatı kapsamında kalan evlilik nedeninin kadın işçi tarafından yapılan fesih açısından bir önem taşır.

1475 sayılı Önceki İş Kanunu'nun halen yürürlükte olan ve kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesinde kadın işçinin iş sözleşmesini evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde kendi arzusu ile sona erdirmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı düzenlenmiştir. Bu nedenle, kadın işçi iş ilişkisi devam ederken evlenir ve evlenme tarihini izleyen bir yıl içinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatına hak kazanır (1475 sayılı ÖİŞK. m. 14/1). Görüldüğü üzere, işçinin özel hayat kapsamında kalan genel nedenlerle iş sözleşmesini süreli şekilde sona erdirmesi kıdem tazminatına hak kazandırmazken kadın işçinin evlilik nedeniyle sözleşmeyi sona erdirmesi kıdem tazminatı hakkı doğurur⁷⁴⁷.

Evlenen kadın işçinin kıdem tazminatına hak kazanması için iki koşul aranır. Bunlardan ilki, kadın işçinin iş ilişkisi devam ederken evlenmesi; ikincisi ise, iş sözleşmesini evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde sona erdirmesidir⁷⁴⁸. Burada önem taşıyan husus, kadın işçinin evlendikten itibaren bir yıl içinde evliliği gerekçe göstererek iş sözleşmesini sona erdirmesidir. Kadın işçinin ilk evliliği olması, fesihten sonra boşanması ya da aynı veya başka bir işverenin yanında tekrar işe başlaması önemli değildir⁷⁴⁹. Ancak bu gibi durumlarda dürüstlük kuralına uygun davranış aranır.

⁷⁴⁷ Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 976; Süzek/ Başterzi, s. 795; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 247; Narmanlıoğlu, s. 574; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 715; Sümer, **Uygulamalar**, s. 618.

⁷⁴⁸ “Somut olayın incelenmesinde, davacının evlenmek amacıyla evlilik tarihi olan 09.10.2006 tarihinden yaklaşık on gün kadar önce 30.09.2006 tarihinde iş akdini sona erdirmek amacıyla davalı işyerine dilekçe verdiği, yani fesih hakkını, resmi evlilik işlemini tamamlamadan kullandığı, davacı kadın işçinin nikah öncesi iş akdini sonlandırmaya yönelik yaptığı bu işlemin fesih olarak nitelendirilmesinin mümkün bulunmadığı, işyerinden ayrılmak amacıyla verilen dilekçenin istifa mahiyetinde olduğu, bu itibarla 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14.maddesinin 1.fıkrasında yer alan ve fesih hakkının, resmi evlilik işleminin gerçekleştiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kullanılacağına ilişkin kanunun açık hükmüne aykırı davranıldığı anlaşılmaktadır.” (YHGK, 12.10.2016, E. 2014/1136, K. 2016/968, (legalbank)).

⁷⁴⁹ “Evliliğin kadına yüklediği toplumsal sorumluluğun bir gereği olarak yasada belirtilen fesih hakkı tanınmıştır. Çalışma hayatının evlilikle birlikte gereği gibi yürütülemeyeceği düşüncesi, aile birliğinin korunması ve kadının aile ile ilgili görevleri, yasakoyucuyu bu doğrultuda bir düzenlemeye yöneltmiştir. Bununla birlikte Anayasal temeli olan çalışma hak ve hürriyetinin

Her hak gibi bu hakkın da dürüstlük kuralına uygun şekilde kullanılması gerekir. Hakkın kötüye kullanılması teşkil eden durumlar, hukuk tarafından korunmayacağı için evlenen kadın işçiye kıdem tazminatı hakkı kazandırmaz. Örneğin, istifa halinde kıdem tazminatı alamayacağını bilen kadın işçi, muvazaalı (danışıklı) bir evlenme yapıp kıdem tazminatını aldıktan sonra boşanmış ise, bu durum objektif iyiniyet kuralları ile bağdaşmaz⁷⁵⁰. Benzer şekilde, Yargıtay’a göre, kadın işçinin işyerinde işveren açısından haklı fesih sebebi oluşturduğuna kuşku duyulmayan birçok usulsüz işleminin ortaya çıkmasından sonra devam eden soruşturma sürecinde evlenerek bu durumu fesih nedeni yapıp kıdem tazminatı alması, hakkın kötüye kullanımı denetimi yapılmasını gerektireceğini ve feshin hukuken korunamayacağını karara bağlamıştır⁷⁵¹.

Kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde iş sözleşmesini evlilik nedeniyle feshetmesi, kanaatimizce kıdem tazminatına hak kazandıran bir süreli fesih halidir. Buna karşılık, Yargıtay bu durumu özel bir derhal fesih sebebi olarak gördüğünden kadın işçinin işverene ihbar süresi tanıma zorunluluğu olmadığına karar vermektedir⁷⁵². Yargıtay uygulamasına göre, kadın işçi, bildirim sürelerine uymaksızın

ortadan kaldırılması düşünülemez. Kadın işçinin evlilik nedenine bağlı feshinin ardından kısa bir süre sonra yeniden çalışmasının gerekleri ortaya çıkmış olabilir. Hatta kadın işçi evlilik nedenine dayalı feshin ardından ara vermeksizin başka bir işyerinde çalışmaya başlayabilir ve bu durum evliliğin kadına yüklediği görevlerin yerine getirilmesi noktasında daha olumlu sonuçlar doğurabilir.” (Y9HD, 20.05.2014, E. 2012/10999, K. 2014/16076, (karararama)); “...Bu bağlamda evlenmekle bir yıl içinde ayrılan davacının başka yerde işe girmesi kıdem tazminatı hakkını ortadan kaldırmaz.” (Y9HD, 16.01.2013, E. 2010/37179, K. 2013/1571, (karararama)); “Kadın işçinin evlilik nedenine bağlı feshinin ardından kısa bir süre sonra yeniden çalışmasının gerekleri ortaya çıkmış olabilir. Hatta kadın işçi evlilik nedenine dayalı feshin ardından ara vermeksizin başka bir işyerinde çalışmaya başlayabilir ve bu durum evliliğin kadına yüklediği görevlerin yerine getirilmesi noktasında daha olumlu sonuçlar doğurabilir.” (Y22HD, 27.02.2018, E. 2017/10878, K. 2018/5005, (karararama)).

⁷⁵⁰ “Evliliğin kıdem tazminatına hak kazandıran hallerden olduğu tartışmasızdır. Ancak, davacı boşandıktan yaklaşık 5 ay sonra eski eşiyle evlenmiştir. Sözleşmeyi feshederek kıdem tazminatını almak, evliliğini gerekçe yaparak yasanın koruduğu himayeden yararlanmak istemiştir. Dinlenen tanık ifadeleri, maddi olgular önünde inandırıcılığı kabul edilemez. Davacı boşanma davasında eşinin kendisini aldattığından söz etmiş davalı karşı çıkmamıştır. Bu davada iş şartlarını gerekçe göstermiştir. Davacı çelişkili davranmıştır. Dürüstlük kuralına aykırı hakaret etmiştir. Yukarıdaki gerekçe ile davanın reddi gerekirken kabulü bozmayı gerektirmiştir.” (Y9HD, 01.03.2010, E. 2010/4176, K. 2010/5420, karararama).

⁷⁵¹ “Feshe konu olayda davacı işçinin davalı işyerinde işveren açısından haklı fesih sebebi oluşturduğuna kuşku duyulmayan bir çok usulsüz işleminin ortaya çıkmasından sonra devam eden soruşturma sürecinde evlendiği ve bu durumu fesih nedeni yaptığı anlaşılmakla davacı işçinin hakkın kötüye kullanımı mahiyetindeki öne geçen feshi hukuken korunamaz.” (Y9HD, 17.02.2020, 2017/14500, 2020/2329, karararama).

⁷⁵² YHGK., 12.10.2016, E. 2014/9-1136, K. 2016/968, (kazancı); Y9HD., 10.05.2012, E. 2010/10705, K. 2012/16586, (legalbank); Y9HD., 24.06.2013, E. 2011/20789, K. 2013/19362, (legalbank); Y9HD., 02.11.2015, E. 2014/17600, K. 2015/30741, (legalbank); Y9HD., 08.05.2014, E. 2012/9096, K. 2014/14994, (legalbank); Y9HD., 20.05.2014, E. 2012/10999, K. 2014/16076, (kazancı); Y9HD., 06.10.2020, E. 2017/16992, K. 2020/10774, (legalbank); Y22HD.,

iş sözleşmesini evlilik nedeniyle derhal feshedebilir. Bu durumda bildirim sürelerine uymadığı için kadın işçiden ihbar tazminatı talep edilemez. Kadın işçinin fesih bildiriminin işverene ulaşmasıyla iş sözleşmesi derhal sona erer ve kadın işçi açısından kıdem tazminatı talep hakkı doğar.

Bilindiği üzere kıdem tazminatı, kanunda belirtilen asgari çalışma süresini dolduran işçinin iş sözleşmesinin kanunda sayılı sebeplerden biriyle son bulması halinde işçiye (veya mirasçılara) kıdem ve ücret dikkate alınarak işverence ödenmesi gereken bir tür tazminattır⁷⁵³. Bu tazminatın söz konusu olabilmesi için işçinin en az bir yıllık kıdem süresine sahip olması ve iş sözleşmesinin kanunda sayılan belirli nedenlerle sona ermesi gerekir⁷⁵⁴. Bu nedenler, işveren tarafından iş sözleşmesinin İş Kanunu'nun 25/II hükmü dışındaki nedenlerle feshedilmesi; işçi tarafından İş Kanunu'nun 24. maddesi kapsamında yer alan nedenlerle iş sözleşmesinin feshedilmesi ve sözleşmenin yaşlılık aylığı, toptan ödeme almak, muvazzaf askerlik, kadın işçinin evliliği ve işçinin ölümü halleriyle sona erdirilmesidir (ÖİŞK. m. 14).

3. İşçinin Sağlık Sebepleriyle Derhal Feshi ve Sonuçları (İŞK. m. 24/I)

a. Feshin Usulü

Sağlık, özel hayat kapsamında yer alan bir kişilik hakkı değeridir ve işçinin sağlığı da onun özel hayatı kapsamında korunur. İşçinin sağlığının onun kişiliğinin vazgeçilmez bir değeri olması, iş sözleşmesinin sağlık nedeniyle feshi bakımından özel düzenleme yapılmasını gerektirmiştir.

Kanunda düzenlenen bazı sağlık nedenlerinin varlığı halinde işçi, süresi belirli veya belirsiz olsun, iş sözleşmesini derhal feshedebilir. Bu hâllerde belirsiz süreli iş sözleşmelerindeki bildirim (ihbar) sürelerine uyma zorunluluğu da yoktur⁷⁵⁵. Bu durum, işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı olarak ifade edilir (İŞK. m. 24). Bu hak İş Kanunu'nun 24/I. maddesi ile Türk Borçlar Kanunu'nun 435. maddesinde düzenlenmiştir. Sağlık nedeniyle derhal fesih, süreli fesihten temelde iki noktada

27.02.2018, E. 2017/10878, K. 2018/5005, (legalbank); Y22HD., 26.02.2020, E. 2016/31938, K. 2020/3538, (legalbank); Y22HD., 04.03.2020, E. 2016/32300, K. 2020/4173, (legalbank).

⁷⁵³ Tosun, s. 435; Narmanlioğlu, s. 533; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 705; Sümer, **Uygulamalar**, s. 537; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 958; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 237; Süzek/ Başterzi, s. 782; Şen, **Önel**, s. 70.

⁷⁵⁴ Şen, **Belirli Süreli**, s. 266; Süzek/ Başterzi, s. 783; Tosun, s. 435; Sümer, **Uygulamalar**, s. 537; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 962; Şen, **Önel**, s. 70; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 706; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 237; Narmanlioğlu, s. 538.

⁷⁵⁵ Kartal, s. 151; Şen, **Belirli Süreli**, s. 263; Sümer, **Uygulamalar**, s. 419; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 219; Keser, **Haksız Fesih**, s. 55; Narmanlioğlu, s. 405; Yiğit, **Süre**, s. 753; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 636; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 704.

farklılaşır. Bunlardan ilki, derhal fesihte işçinin bildirim sürelerine uymak zorunda olmaması; ikincisi ise, süreli fesihte hiçbir sebep bildirmek zorunda olmayan işçinin derhal fesihte İş Kanunu'nun 24/I. maddesinde yer alan fesih nedenlerinden birine dayanmak ve bu nedeni yazılı olarak işverene bildirmek zorunda olmasıdır (TBK m. 435/1).

b. Feshin Nedenleri

İşçi açısından derhal fesih hakkı tanıyan sona erme nedenleri İş Kanunu'nun 24. maddesinde sayılmıştır. Bu maddede yer alan nedenlerden birisi de sağlık sebepleridir (İşK. m. 24/I). Buna göre, işin işçinin sağlığı için tehlikeli olması (İşK. m. 24/I-a) ve işverenin veya başka bir işçinin bulaşıcı bir hastalığa tutulması (İşK. m. 24/I-b), işçi açısından haklı nedenle derhal fesih hali teşkil eder.

i. İşin İşçinin Sağlığı ve Hayatı için Tehlikeli Olması

Sağlık sebepleri açısından sözleşmenin derhal feshine imkân tanıyan ilk hâl, işin görülmesinin işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı açısından tehlikeli olmasıdır (İşK. m. 24/I-a). Bu hâl bakımından, işin görülmesinin işçinin yaşamı veya sağlığı bakımından tehlikeli olması yeterli olmayıp bu tehlikenin işin niteliğinden kaynaklanması da şarttır⁷⁵⁶.

İşin niteliğinden doğan tehlike, sağlıklı bir işçiyi hasta etme riski taşıyabileceği gibi, halihazırda mevcut bir hastalığı bulunan işçinin hastalığını daha kötüye götürme riski de taşıyabilir. Zira burada önemli olan, hastalığın değil; tehlikenin işin niteliğinden doğmasıdır⁷⁵⁷. Bu durumun doktor veya sağlık kurulu raporuyla tespit

⁷⁵⁶ UŞAN M. Fatih, “İşçinin Kendisinin İşi ile İlgili Olmayan Bir Hastalığa Yakalanması, Haklı Fesih Nedeni Sayılıp, Kıdem Tazminatına Hak Kazandıran Bir Durum mudur? (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Yakın Tarihli İki Farklı Kararı Üzerine Bir Değerlendirme)”, ÇT, C. 17, S. 2, 2008, (Uşan, Hastalık), s. 207; ERGİN Hediye, “Hastalık Riskinden Dolayı İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi”, MÜHFHAD, C. 20, S. 1, 2014, (Ergin, Hastalık), s. 178; Sümer, **Uygulamalar**, s. 445; Süzek/ Başterzi, s. 737; Ertürk, **Haklar**, s. 188; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 725; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 219; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 636; Narmanlioğlu, s. 419; Akyiğit, **Şerh**, s. 1069; Kartal, s. 84; “...çalıştığı bölümde davacının sabit olan hastalığı ile işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olup olmadığının belirlenerek, iş akdinin davacı tarafından haklı olarak feshedilip feshedilmediğine karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile kıdem tazminatı talebinin reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (Y9HD., 17.06.2008, E. 2007/22097, K. 2008/16409, (legalbank)).

⁷⁵⁷ Kartal, s. 85; Sümer, **Uygulamalar**, s. 445; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 219; Süzek/ Başterzi, s. 737; Akyiğit, **Şerh**, s. 1069; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 724; Ergin, **Hastalık**, s. 180; Narmanlioğlu, s. 420; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 636; “...fesih hakkının doğması için tehlike işin niteliğinden kaynaklanmalı ve bu tehlike işçinin sağlığını veya yaşayışını etkilemelidir.” (Y22HD., 13.06.2019, E. 2016/15042, K. 2019/12809, (legalbank)).

edilmesi veya işyerindeki iş sağlığı uzmanı veya tıp doktorunun bulunduğu bilim kurulundan rapor alınması gerekir⁷⁵⁸.

Tehlike kavramının tespitinde objektif kıstasların yanı sıra, işçinin yaşı, sağlık durumu, cinsiyeti gibi sübjektif kriterlerin de dikkate alınması gerekir. Ayrıca tehlike sürekli olabileceği gibi geçici de olabilir⁷⁵⁹. Önceki İş Kanunu'nda aranan tehlikenin iş sözleşmesinin yapılması sırasında bilinmemesi şartı, yeni düzenlemede kaldırılmıştır. Bu nedenle, sözleşme yapılırken bilinsin ya da bilinmesin, işçinin yaptığı iş, işin niteliğinden kaynaklanan bir nedenle, işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa, işçi bildirim sürelerini beklemeksizin veya belirli süreli sözleşmelerde, süre dolmadan önce sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir⁷⁶⁰. Örneğin, işçinin yeni çalışma koşullarının farklı kimyasallar kullanılan bir iş olması nedeniyle işçinin sağlığı açısından tehlike oluşturması⁷⁶¹, işe girerken ayakta çalışmasının uygun olmadığına ilişkin raporu olan işçinin ayakta çalıştırılması sebebiyle durumunun kötüleşmesi⁷⁶²

⁷⁵⁸ Ergin, **Hastalık**, s. 180; Uşan, **Hastalık**, s. 208; Akyiğit, **Şerh**, s. 1069; Sümer, **Uygulamalar**, s. 445; Süzek/ Başterzi, s. 738; Narmanlioğlu, s. 420; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 636; Kartal, s. 85; "...davacının iş başvurusu yaparken İş ve İşçi Bulma Kurumuna şahsi sicil dosyası içerisinde ibraz ettiği 29.05.1996 tarihli sağlık kurulu raporunda ise davacının sağ ayağında %40 oranında sürekli bir sakatlığının bulunduğu bu sebeple ayakta ağır işlerde çalıştırılmayacağı ve tercihen oturarak hafif işler yapabileceğinin belirtildiği anlaşılmıştır. ...işe girdiği tarihte sağlık problemleri olan davacının en son 2004 yılında durumunu tespiti yönelik işyeri hekimi tarafından yapılan değerlendirme bulunmakta olup fesih tarihi olan 2014 yılı itibarıyla davacının çalıştığı mutfak işlerinin çalışmasına uygun olup olmadığını belirlemeye yeterli ve elverişli değildir. Dosya içerisindeki bel ağrısı sebebiyle aldığı istirahat raporları da davacının fesih tarihindeki sağlık durumunu ve yaptığı işin sağlığı ile yaşayışı için tehlikeli olduğunu ispata yeterli değildir. Öyle ise mahkemece bozma kararında belirtildiği gibi davacının rahatsızlığı sebebiyle çalıştırılabileceği uygun bir iş olup olmadığı araştırılıp mevcut işi yapmasının işin niteliğinden doğan bir sebeple sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olup olmadığı yönünde sağlık kurulu raporu alındıktan sonra sonucuna göre davacı tarafından yapılan feshin haklı nedene dayanıp dayanmadığının değerlendirilmesi gerekirken, eksik inceleme ile sonuca gidilmesi hatalı olmuştur." (YHGK., 11.11.2021, E. 2019/834, K. 2021/1402, (legalbank)).

⁷⁵⁹ Ergin, **Hastalık**, s. 181; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 725; Akyiğit, **Şerh**, s. 1069; Narmanlioğlu, s. 419; Sümer, **Uygulamalar**, s. 445; Kartal, s. 86; Uşan, **Hastalık**, s. 208.

⁷⁶⁰ Akyiğit, **Şerh**, s. 1069; Sümer, **Uygulamalar**, s. 445; Süzek/ Başterzi, s. 738; Uşan, **Hastalık**, s. 208; Ergin, **Hastalık**, s. 178; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 219; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 725; Narmanlioğlu, s. 418; Kartal, s. 84; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 636.

⁷⁶¹ "Somut uyumsuzlukta davacı, mobilya ustası olarak çalışırken iş koşullarında yapılan esaslı değişiklik neticesinde havuz imalatı gibi farklı kimyasallar kullanılan işlerde çalıştırılmaya başladıktan sonra yeni çalışma koşullarının sağlığı açısından tehlike oluşturduğu gerekçesiyle iş akdini haklı nedenle feshettiğini iddia etmiştir. ...işyerinde keşif yapılarak iş güvenliği uzmanı ve hekim birliktişinden oluşacak heyetten rapor almak suretiyle tespit edilerek sonucuna göre karar verilmesi gerekirken..." (Y9HD., 13.05.2019, E. 2017/11450, K. 2019/10715, (legalbank)).

⁷⁶² "Somut uyumsuzlukta; davacı vekili, dava dilekçesinde davacıya 14.11.2013 tarihinde 1 yıl süreyle ayakta durmayı gerektiren işlerde çalışmasının sakıncalı olduğuna dair rapor verildiğini buna rağmen davacının 1 yıl süreyle ve dava açılana kadar sürekli ayakta çalıştırıldığını, bu durumun davacının sağlığını tehlikeye soktuğundan iş sözleşmesinin 4857 Sayılı İş Kanununun 24/I-a maddesi uyarınca sağlık sebepleri nedeniyle haklı nedenle feshedildiğini belirtmiştir. Mahkemece sağlık nedenleriyle yapılan feshin haklı nedene dayanıp dayanmadığı konusunda herhangi bir araştırma yapılmadan davanın reddine karar verildiği görülmektedir." (Y22HD., 13.06.2019, E. 2016/15042, K. 2019/12809, (legalbank));

gibi durumlar, işin niteliğinden doğan ve işçinin sağlığı açısından tehlike oluşturan hâllerdendir. Benzer şekilde, işçinin işyerinde uğradığı mobbing nedeniyle ruhsal veya bedensel bir hastalığa yakalanması da işin niteliğinden doğan tehlikedir⁷⁶³, nitekim tehlikenin sadece fiziksel olması değil; ruhsal olması da mümkündür⁷⁶⁴. Buna karşılık, işin niteliğinden veya işyeri koşullarından kaynaklanmayan tehlike ve hastalıklar, haklı fesih nedeni sayılmaz⁷⁶⁵. Örneğin, yoğun çalışma temposu nedeniyle tükenmişlik

⁷⁶³ Savaş, **Taciz**, s. 115; Ergin, **Hastalık**, s. 182; Kartal, s. 87; Akyiğit, **Şerh**, s. 1069; “Davacı işçi 07.09.2005 günlü dilekçe ile davalı işyerinden ayrıldığını bildirmiş ve 30.09.2005 tarihli ibraname ile kanuni hak ve alacaklarını aldığını belirterek işvereni ibra etmiştir. Davacının işyerinden ayrılmasından sonra davacı ile davalı işveren yetkilileri arasında davacı işçinin işyerinden ayrılma nedenlerini analiz etmek için hazırlanan 03.10.2005 tarihli işten ayrılış formunda davacı, davalı işyerinden ayrılma nedeni olarak sağlık nedeni ile istifa ve çalışma ortamına uyumsuzluk olarak belirtmiş yine aynı belgenin arka kısmına “ortamdaki aşırı huzursuzluk ve dolayısıyla sağlığının bozulması nedeniyle işyerinden ayrılmak zorunda kaldım.” ibaresi yazılmıştır. Temyiz dilekçesi ekinde davacı tarafından dosyaya sunulan 22.08.2005 tarihli doktor raporunda 22.08.2005 tarihinde muayene edildiği hipoglisemi ve hipotansiyon teşhisi konulduğu ve 3 gün istirahat verildiği anlaşılmaktadır. Mahkemece dinlenen davacı tanığı davacının amiri konumundaki işyeri çalışanı A’nın davacıya zaman zaman bağırıldığını, davacının işyerinde bayılması üzerine hastaneye götürülmesine karşı çıktığını beyan etmiştir. İşten ayrılma belgesi, doktor raporu ve davacı tanığının beyanlarından işyerinde davacı üzerinde psikolojik baskı (mobbing) oluşturulduğu, davacının işten çıkış belgesinde bu yönde beyanının alındığı anlaşılmaktadır. Davacının istifa dilekçesinin gerçek istifa iradesi ile imzalanmadığı psikolojik baskı (mobbing) yolu ile istifaya zorlandığı anlaşılmaktadır. Davacı işçinin iş sözleşmesini feshi haklı olup dava konusu kıdem tazminatı isteğinin kabulü yerine yazılı şekilde reddi hatalı olmuştur.” (Y9HD., 01.04.2011, E. 2009/8046, K. 2011/9717, (legalbank)); “Davacının davalı işyerinde uzun süredir müdür statüsünde çalıştığı, son dönemlerde işyerinde yeniden yapılanma olup yerine yeni bir mühendisin istihdam edilerek yetkilerinin elinden alındığı bu şekilde huzursuz edildiği, işverence psikolojik tacize maruz kaldığı (mobbing) tanık beyanlarından anlaşılmaktadır. Bu durumda davacının işyerini terk etmesi haklı nedene dayanmaktadır. ...davacının kıdem tazminatına hükmedilmesi gerekirken yazılı şekilde reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (Y9HD., 18.03.2010, E. 2008/22535, K. 2010/7225, (legalbank)).

⁷⁶⁴ “Dosya içeriğine göre; 17.11.2008 tarihinde işyerinde çalışmaya başlayan davacının 24.09.2013 tarihinde iş akdine son verme nedenlerinden birisi sağlık sebepleridir. Davacıya 1.7.2013-10.07.2013; 11.7.2013-20.07.2013; 22.07.2013-21.08.2013 tarihlerinde “yineleyen depresif bozukluk, şimdili nöbet psikotik belirtili, ağır” tanısı ile istirahat raporu verildiği, davacının psikiyatrik rahatsızlığının 31.12.2009 tarihine dayandığı nitekim fesihten sonra davacıya ... Devlet Hastanesinden 21.10.2015-20.01.2016 tarihleri arasında geçerli olmak üzere “bipolar mizaç bozukluğu” tanısı ile sağlık kurulu raporu düzenlendiği görülmektedir. Davacının psikiyatrik bir rahatsızlığı bulunduğu sabit olup somut olayda 4857 sayılı İş Kanunu’nun 24/I.a maddesi koşullarının bulunduğu anlaşılmakla kıdem tazminatı talebinin kabulü yerine reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (Y22HD., 16.05.2019, E. 2017/22270, K. 2019/10814, (legalbank)).

⁷⁶⁵ “Dosya içinde bulunan davalıya ait hastane dosyasından davacıya spontan pnötorax+ sol spontan pnömatoraks (devam eden hava kaçağı) saptandığı ve kendisine toraks tüpü takıldığı ve iyi bir şekilde taburcu edildiği anlaşılmaktadır. Mahkeme belgeler karşısında davalının işi bırakmasını yerinde bulmuştur. Ancak, davalıda baş gösteren hastalığın işyeri ve iş koşulları ile ilişkisi ortaya konmamıştır. Hastaneden celbedilen sağlık dosyası ve belgelerden hastalığın işyeri ile ilgili olduğu şeklinde bir bilgi yoktur. Bu durumda mahkemece içerisinde işgüvenliği ve göğüs hastalığı uzmanlarının da bulunduğu bir bilirkişi kurulu iştirakleriyle iş yerinde inceleme yapılarak, gerek hastalığın başlamasına ve gerekse tekrarlamasına işyeri ve çalışma koşullarının neden olup olamayacağı yönlerinden rapor alınıp hastane kayıtlarıyla bu raporun değerlendirilmesi sonucunda davalı feshinin haklı olup olmadığı yönünde kanaate varılması gerekirken mücerret ifadelerle feshin haklı olduğunun kabulü hatalı olduğundan hükmün bu nedenle bozulması gerekmiştir.” (Y9HD., 30.10.2003, E. 2003/5907, K. 2003/18272, (ÇT-Yargı Kararları, S. 1, ss. 178-179)).

sendromuna yakalanan işçinin bu hastalığı, görülen iş nedeniyle işçinin sağlığı üzerinde oluşan bir tehlike olarak değerlendirilemez⁷⁶⁶.

ii. İşverenin veya Başka Bir İşçinin Bulaşıcı Hastalığa Tutulması

Sağlık sebepleri açısından sözleşmenin derhal feshine imkân tanıyan ikinci hâl ise, işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işverenin veya başka bir işçinin bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulmasıdır (İşK. m. 24/I-b). Burada önem arz eden husus, işçinin kendi hastalığının değil; işyerindeki diğer kişilerin hastalığının haklı fesih nedeni olmasıdır⁷⁶⁷. İşçinin kendisinin tutulduğu hastalık bu bent uyarınca haklı neden teşkil etmez; şartları varsa ilk bent uyarınca haklı neden teşkil edebilir.

Bu hâl bakımından, üç şartın bir arada gerçekleşmesi gerekir: Öncelikle, işçinin çalıştığı işyerinde işçinin yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren veya işçilerin olması gerekir. İşyerindeki işveren veya herhangi bir işçi değil; işçinin sıklıkla bir arada bulunduğu işçi veya işveren olmalıdır, işçinin nadiren görüştüğü ve sürekli olan bir arada bulunmadığı işçi ve işverenler bu bent kapsamında değildir⁷⁶⁸. Bir arada bulunma hali, herhangi bir bulaşıcı hastalığın bulaşma riskinin olup olmadığına göre değerlendirilir. İkinci olarak bu işçilerin veya işverenin bir hastalığa yakalanması ve son olarak da bu hastalığın bulaşıcı olması veya işin niteliği ile bağdaşmaması gerekir⁷⁶⁹. Haklı fesih nedeni oluşabilmesi için, hastalığın fesih hakkını kullanan işçiye bulaşma riski bulunmalıdır. Bulaşma riski olmayan hastalık gerekçe gösterilerek

⁷⁶⁶ “Davacıya, 25/05/2011 tarihli doktor raporuna göre Bournot (Tükenmişlik) sendromu teşhisi konmuştur. Mahkemece konusunda uzman bir psikolog davacıyla görüştürülerek 13/12/2011 tarihli rapor hazırlanmış, davacının Bournot (Tükenmişlik) sendromu yaşayabileceği kanısına varılmıştır. Dosyadaki tüm deliller birlikte değerlendirildiğinde; davacının iş akdini 4857 sayılı İş Kanunu’nun 24/1-a maddesi uyarınca feshettiği anlaşılmaktadır. Anılan madde, iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması, işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olması durumunda işçiye fesih hakkı vermektedir. Somut olayda, davacının işi gereği yoğun bir çalışma temposu içinde olması nedeni ile psikolojik bir rahatsızlık yaşadığına ilişkin rapor verilmiş ise de, bu rahatsızlık haklı fesih sebebinin düzenleyen maddenin amaçladığı işi nedeniyle sağlığı veya yaşayışının tehlikeli olması durumu bulunmadığından davacının kıdem tazminatı talebinin reddi gerekirken yerinde olmayan gerekçelerle kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (Y9HD., 08.05.2014, E. 2012/8871, K. 2014/15070, (legalbank)).

⁷⁶⁷ Ertürk, **Hastalık**, s. 6; Tosun, s. 407; Akyiğit, **Şerh**, s. 1070; Ergin, **Hastalık**, s. 186; Kartal, s. 94; Süzek/ Baştterzi, s. 738; Ertürk, **Haklar**, s. 188; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 727; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 220; Narmanlıoğlu, s. 421; Uşan, **Hastalık**, s. 209; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 637; Sümer, **Uygulamalar**, s. 444.

⁷⁶⁸ Kartal, s. 95; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 637; Süzek/ Baştterzi, s. 738; Tosun, s. 407; Ertürk, **Haklar**, s. 188; Uşan, **Hastalık**, s. 209; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 220; Akyiğit, **Şerh**, s. 1070; Narmanlıoğlu, s. 422; Ergin, **Hastalık**, s. 186; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 727.

⁷⁶⁹ Uşan, **Hastalık**, s. 209; Akyiğit, **Şerh**, s. 1070; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 637; Tosun, s. 407; Kartal, s. 96; Ertürk, **Haklar**, s. 188; Narmanlıoğlu, s. 422; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 220; Süzek/ Baştterzi, s. 738; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 726; Ertürk, **Hastalık**, s. 5; Ergin, **Hastalık**, s. 186.

sözleşme haklı nedenle feshedilemez⁷⁷⁰. Bununla birlikte, hastalığın başlı başına bulaşıcı olması yeterli olmayıp bulaşıcı hastalığın ciddi de olması gerekir⁷⁷¹. Basit nitelikli grip veya nezle gibi hastalıklar işçinin sağlığı bakımından ciddi bir tehlike oluşturmadığından bu bent kapsamında haklı neden teşkil etmez⁷⁷². İş ile bağdaşmayan hastalık ifadesi, sözleşmeyi fesheden işçinin işini yapmasını olumsuz etkileyen hastalıkları anlatır. Aynı ofiste çalışan işçilerden birinin sık sık bağırıp çağırmalı sara nöbeti geçirmesi bu duruma örnek olarak verilebilir⁷⁷³. İş ile bağdaşmayan hastalığın ayrıca bulaşıcı olması gerekmez.

c. Feshin Sonuçları

İşçinin haklı nedenle feshi iş sözleşmesini sona erdirir ve işçiye bütün hak edişlerinin eksiksiz ödenmesi gerekir (İşK. m. 32/6, TBK m. 442/1). İş sözleşmesini sağlık sebepleri kapsamında kanunda yazılı nedenlere dayanarak (İşK. m. 24/I) haklı nedenle fesheden işçi, kıdem tazminatına hak kazanır (ÖİŞK. m. 14). Ancak ihbar tazminatı sadece süreli fesihte söz konusu olduğundan; derhal fesihte ihbar tazminatına hükmedilmez⁷⁷⁴.

⁷⁷⁰ “Davalı-karşı davacıya meslektaşından Hepatit B hastalığı bulaşma ihtimalinin bulunmadığı, Hepatit-B taşıyıcısı olan kişilerin ancak hastalar açısından risk taşıyacağı, davalı-karşı davacının iş yerinde çalışan ve aşıları yapılmış olan arkadaşının kendisine bulaşma riski bulunmayan hastalığını gerekçe göstererek iş akdini feshetmesi haklı nedene dayanmadığı anlaşıldığından ihbar tazminatı talebinin kabulü gerekirken reddi hatalıdır.” (Y9HD., 29.09.2014, E. 2012/27355, K. 2014/28505, (legalbank)).

⁷⁷¹ Ergin, **Hastalık**, s. 186; Uşan, **Hastalık**, s. 209; Süzek/ Başterzi, s. 738; Akyiğit, **Şerh**, s. 1070; Ertürk, **Hastalık**, s. 6; Ertürk, **Haklar**, s. 188; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 726; Kartal, s. 96; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 220; Narmanlıoğlu, s. 422; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 637; “...portör muayenesinde hasta olduğu anlaşılan işçinin kesinlikle çalıştırılmaması gerektiği, akut viral Hepatit hastalığının kimi insanlarda hafif kimilerinde ise ölümcül olacak kadar ağır geçebilen önemli bir hastalık olduğu, hastanın kendisini bitkinlik düzeyinde yorgun hissedeceği, kesin tedavisinin olmadığı, hastaya dinlenmesinin önerildiği, çok çabuk ve kolay bulaşan bir hastalık olduğu, derideki bir çatlak yada açık yara ile temas eden bir damla kan yada tükürükle bile hastalığın bulaşabildiği, Hepatit B virüsünün sigaradan sonra bilinen en yaygın kanserojen (kanseri nedeni) olduğu, bu nedenlerle böylesine ağır ve yaşamsal risk yaratma yeteneğine sahip olan bu hastalık nedeniyle işçinin İş Kanununun 24. maddesine göre iş akdini haklı olarak feshetme hakkının bulunduğu bildirilmiştir. Açıklanan bu durum karşısında somut olayda davacı işçinin çalıştığı yerin gıda işyeri olduğu, bu nedenle hastalığı bulaştırma riskinin çok yüksek olduğu, bu işyerinde çalışmasının, yakalandığı hastalığın niteliği de düşünüldüğünde işçi yönünden yaşamsal risk doğurabileceği anlaşılmakla, iş akdinin işçi tarafından haklı olarak feshedildiği, dolayısıyla kıdem tazminatını almaya hak kazandığı sonucuna varılmıştır.” (YHGK., 13.02.2008, E. 2008/133, K. 2008/126, (legalbank)).

⁷⁷² Narmanlıoğlu, s. 422; Uşan, **Hastalık**, s. 209; Ertürk, **Hastalık**, s. 6; Ergin, **Hastalık**, s. 186; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 637; Ertürk, **Haklar**, s. 188; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 220.

⁷⁷³ Kartal, s. 99; Akyiğit, **Şerh**, s. 1071.

⁷⁷⁴ “İhbar tazminatı, iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olması nedeniyle, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz.” (Y7HD., 20.02.2014, E. 2013/22690, K. 2014/4181, (legalbank)).

4. İşçinin Özel Hayatına Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Hallerle Müdahale Nedeniyle Fesih ve Sonuçları (İşK. m. 24/II)

Bilindiği üzere, iş sözleşmesinin kişisel nitelikte olması, süreklilik arz etmesi, bağımlılık ilişkisi kurması gibi birtakım karakteristik özellikleri işçinin özel hayatının iş sözleşmesine yansımaya yol açar. Bu durum, işverenin işçinin özel hayatına iş sözleşmesi kapsamında müdahale etmesine de olanak tanır. İşverenin hukuka uygun müdahalesi, işçi açısından katlanma külfeti doğurur. İşverenin hukuka uygun müdahalesine katlanmak istemeyen işçi, sözleşmeyi süreli fesih yoluyla sona erdirebilir. Buna karşılık, işverenin müdahalesinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı olması, işçi açısından haklı fesih nedeni teşkil eder. İşverenin işçinin özel hayatına hukuka aykırı müdahalesi, onun koruma ve gözetme borcuna aykırı şekilde işçinin özel hayatına saldırıda bulunması veya yönetim hakkı kapsamında verdiği talimatların hukuka aykırı olması şeklinde gerçekleşebilir. Bu şekildeki müdahaleler, işçiye iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih imkânı tanır.

a. Feshin Usulü

Haklı nedenin varlığı halinde yapılan derhal fesihte, işçi bildirim süreleri ile bağlı değildir. Bu nedenle derhal feshin usulsüz fesih olması mümkün değildir. İşçinin fesih bildiriminin işverene ulaşmasıyla iş sözleşmesi sona erer⁷⁷⁵.

İşçinin, işverenin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışları nedeniyle iş sözleşmesini feshetme yetkisi hak düşürücü süreye tabidir⁷⁷⁶. Gerçekten de işçi, işverenin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere, bu kapsamda özel hayatına saldırı niteliğindeki eylemine dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmek istiyorsa fesih yetkisini, işverenin bu nitelikteki davranışını öğrendiği günden itibaren altı iş günü ve her halde eylemin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içinde kullanmak zorundadır (İşK. m. 26/1). Bu süreler geçirildikten sonra yapılan fesih, haklı fesih teşkil etmez ve haksız feshin hüküm ve sonuçlarına tabi olur⁷⁷⁷.

⁷⁷⁵ Sümer, **Uygulamalar**, s. 419; Şen, **Belirli Süreli**, s. 263; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 636; Yiğit, **Süre**, s. 753; Kartal, s. 151; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 715; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 219; Narmanlıoğlu, s. 405; Keser, **Haksız Fesih**, s. 55.

⁷⁷⁶ Keser, **Haksız Fesih**, s. 56; Yiğit, **Süre**, s. 759; Koç Tangün, s. 849; Gürkan, s. 541; Keser, **Kullanım**, s. 485; Akyiğit, **Şerh**, s. 1330; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 233; Sümer, **Uygulamalar**, s. 428; Süzek/ Başterzi, s. 745; Koç, **Fesih**, s. 103; Sevimli, **Müdahale**, s. 309; Baskan, **Fesih**, s. 120; Narmanlıoğlu, s. 411; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 712; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 685; Çankaya, s. 245; Kartal, s. 149.

⁷⁷⁷ Çankaya, s. 246; Sevimli, **Müdahale**, s. 309; Keser, **Haksız Fesih**, s. 56; Sümer, **Uygulamalar**, s. 430; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 233; Baskan, **Fesih**, s. 120; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/

Sürelî fesihten farklı olarak, derhal fesih halinde fesih sebebinin bildirilmesi zorunludur. Sürelî fesihte hiçbir sebep bildirme zorunluluğu bulunmayan işçi, sözleşmeyi haklı nedenle feshettiğinde fesih sebebini işverene yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür (TBK m. 435/1). İşçi, derhal fesihte fesih sebebini açıkça göstermek zorunda olup gösterdiği sebeple de bağlıdır⁷⁷⁸. Fesih bildiriminin salt yazılı yapılmamış olması feshi haksız hale getirmez⁷⁷⁹. Zira haksız fesih halinde işçinin haklı feshe bağlanan hüküm ve sonuçlardan yararlanamayacağı göz önüne alındığında, yazılı yapılmayan fesih bildirimine haksız fesih yaptırımını bağlamak hakkaniyetli bir tutum olmaz.

b. Feshin Nedenleri

İşverenin işçinin özel hayatına hukuka aykırı müdahalesi nedeniyle işçinin haklı fesih nedenleri kanunda ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller olarak düzenlenmiştir (İşK. m. 24/II). Bu kapsamda işçinin özel hayatına hukuka aykırı müdahale oluşturan eylemler, işverenin işçinin şeref ve namusuna dokunacak söz ve davranışlarda bulunması, işverenin işçiye veya aile üyelerine sataşması, işverenin işçiye yönelik cinsel ve psikolojik tacizde bulunması ya da üçüncü kişinin tacizine karşı önlem almaması şeklinde sayılabilir (İşK. m. 24/II). Kanunda sayılan bu eylemler, sınırlı sayıda (*numerus clausus*) olmayıp ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan bazı diğer haller de bu kapsamda değerlendirilebilir⁷⁸⁰. Nitekim bu durum İş

Özkaraca, s. 685; Narmanlıoğlu, s. 411; Süzek/ Başterzi, s. 745; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 713; Akyiğit, **Şerh**, s. 1330.

⁷⁷⁸ Baycık, s. 82; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 233; Narmanlıoğlu, s. 409; Odaman, **Ayrim**, s. 22; Baskan, **Fesih**, s. 116; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 711; “Davacının genel müdür yardımcısı olarak çalıştığı, yazılı verdiği fesih bildiriminde fesih nedenini “özel nedenler” olarak belirttiği dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Davacı daha sonra açtığı işçilik alacakları talepli dava ile iş sözleşmesini mobbing yapılması ve ücretinin ödenmemesi nedeni ile sona erdirdiğini iddia etmiştir. Genel müdür yardımcısı olarak çalışan davacının özel neden olarak belirttiği fesih nedeni İş Kanununda haklı sebep olarak düzenlenmemiştir. İş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini iddia eden tarafın haklı fesih gerekçesinin ne olduğunu açıkça belirtmesi gerekir. Davacı tarafından verildiği kabul edilen yazılı fesih bildiriminde, haklarını saklı tuttuğunu belirtmiş olması ucu açık olan özel neden kavramını, işçinin daha sonra istediği şekilde doldurma hakkını vermez. Hal böyle olunca iş sözleşmesi davacı tarafından haklı neden iddia edilmeden feshedildiğinden kıdem tazminatı talebinin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalıdır.” (Y9HD., 22.03.2021, E. 2021/2792, K. 2021/6581, (legalbank)).

⁷⁷⁹ Süzek/ Başterzi, s. 754; “...uzun süreli çalışması bulunan bir işçinin haklarını ortadan kaldıracak şekilde istifa ederek işten ayrılmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğu da değerlendirildiğinde, istifa dilekçesinin gerçek bir istifa iradesi taşımadığı, işçinin fazla çalışma ve genel tatil ücreti alacaklarının ödenmemesi nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca, davacının kıdem tazminatının hesaplanıp, hüküm altına alınması gerekirken; yanlış değerlendirme sonucu yazılı şekilde reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.” (Y22HD., 18.09.2017, E. 2017/8955, K. 2017/18252, (legalbank)).

⁷⁸⁰ Çankaya, s. 244; Odaman, **Ayrim**, s. 21; Alp/ Dulay Yangın, s. 1386; Sevimli, **Müdahale**, s. 303; Koç, **Fesih**, s. 93; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 219; Alpagut, **Fesih**, s. 72; Tosun, s. 366; Çelik/

Kanunu'nun 24/II. maddesinde ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller “ve benzerleri” demek suretiyle ifade edilmiştir.

i. İşverenin İşçiyi Yanıltması (İşK. m. 24/II-a)

İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa, işçi iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir (İşK. m. 24/II-a). Bilindiği üzere, işverenin yönetim hakkı kapsamında verdiği işçinin özel hayatına müdahale eden talimatların hukuka uygun olması için gereken şartlardan biri de işçinin bilgilendirilmesidir. İşçinin özel hayatına müdahale eden uygulamalar ve talimatlar hakkında bilgilendirilmemesi, müdahaleyi hukuka aykırı kılar. Örneğin, iş görüşmeleri sırasında işverenin işyerinde uygulanan elektronik gözetleme sistemleri hakkında işçiye hiç bilgilendirme yapmaması ya da eksik bilgilendirme yapması halinde işçi, bu bent kapsamında iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir⁷⁸¹. Bu bağlamda işçinin yanıltılmadan doğru bilgilendirilmesi önemlidir.

ii. İşverenin İşçinin veya Ailesinin Şeref ve Namusuna Dokunacak Söz ve Davranışlarda Bulunması (İşK. m. 24/II-b)

Şeref ve namus, onur ve saygınlık kapsamında kişilik hakkının ve dolayısıyla özel hayatın bir parçasıdır. Nitekim insan hakları düşüncesinin temelinde yatan fikir, herkesin sadece insan olması nedeniyle şeref ve haysiyete sahip olduğudur. Herkesin şeref ve namusu, bir kişilik hakkı ve insan hakkı olarak özel hayata saygı hakkı kapsamında korunur. İşçinin kişilik hakkının ve dolayısıyla özel hayatının ayrılmaz bir parçası olan şeref ve namusu da iş ilişkisinde işverene karşı mutlak koruma altındadır. Bu nedenle işverenin bu değere yönelik ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı bir müdahalesi, işçi açısından sözleşmenin haklı nedenle feshine imkân tanır.

Aile hayatı da özel hayat kapsamında kalan ve korunan değerlerden birisidir. İşçinin aile hayatı, onun özel hayatının bir parçasıdır. Bu nedenle işverenin işçinin özel hayatına hukuka aykırı müdahalesi, bazı hallerde yalnızca işçiye yönelik müdahaleleri değil; aile üyelerine yönelik hukuka aykırı müdahaleleri de içerir. İşveren, işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler veya

Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 638; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 727; Akyiğit, **Şerh**, s. 1083; Keser, **Haksız Fesih**, s. 55; Narmanlıoğlu, s. 423.

⁷⁸¹ Yiğit, **İzlenme**, s. 95; Okur, **Gözetleme**, s. 188; Sevimli, **Müdahale**, s. 304.

davranışlarda bulunursa işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir (İşK. m. 24/II-b). Belirtilmelidir ki, yalnızca işverenin değil; işveren vekilinin bu yöndeki söz ve davranışları da işçi açısından haklı fesih nedenidir⁷⁸². Zira İş Kanunu'nda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır (İşK. m. 2/5).

İşverenin işçinin veya aile üyelerinin şeref ve namusuna dokunacak söz ve davranışlarının suç oluşturması gerekmez. Türk Ceza Kanunu'nda suç kabul edilmese bile şeref ve namusa yönelik söz ve davranışlar, işçi açısından derhal fesih nedenidir⁷⁸³. Benzer şekilde, işverenin yönetim hakkı kapsamında verdiği bir talimatın işçinin şeref ve namusuna dokunacak nitelikte olması da işçi açısından haklı fesih nedenidir⁷⁸⁴. Örneğin, işyeri giriş-çıkışlarında yapılan üst aramalarının farklı cinsiyette biri tarafından veya taciz boyutuna varacak şekilde ölçüsüzce yapılması, işçinin işe girerken ibraz ettiği adli sicil kaydının veya özlük dosyasında yer alan diğer onur kırıcı bilgilerin açıklanması, haberleşmenin denetlenmesi neticesinde elde edilen mahrem bilgilerin ifşa edilmesi gibi haller, işçinin şeref ve namusuna dokunan davranış olarak değerlendirilebilir.

iii. İşverenin İşçiye veya Aile Üyelerine Sataşması, Kanuna Karşı Davranışa Sürüklemesi, Hapsi Gerektiren Suç İşlemesi, Asılsız İthamlarda Bulunması (İşK. m. 24/II-c)

İşverenin işçiye sataşması da işçinin özel hayatına ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı bir müdahaledir. Bu müdahale, işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcuna aykırılık oluşturur ve işçi açısından sözleşmenin haklı fesih sebebidir.

Sataşmak, bir kimseyi rahatsız edecek eylemde bulunmak anlamına gelir⁷⁸⁵. Bu bakımdan sataşma eylemi, sözle veya fiille gerçekleşebilir. İşverenin işçiye küfür veya hakaret etmesi, fiziksel şiddette bulunması veya darp etmesi sataşma niteliğindedir⁷⁸⁶. Bir eylemin sataşma kabul edilebilmesi için Türk Ceza Kanunu anlamında suç teşkil

⁷⁸² Tosun, s. 409; Narmanlıoğlu, s. 424; Göktaş, s. 47; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 639; Süzek/ Başterzi, s. 739; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 729.

⁷⁸³ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 639; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 729; Narmanlıoğlu, s. 424; Süzek/ Başterzi, s. 739; Tosun, s. 408.; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 222.

⁷⁸⁴ Göktaş, s. 47; Sevimli, **Müdahale**, s. 305.

⁷⁸⁵ Koç, **Fesih**, s. 191; Akyiğit, **Şerh**, s. 1086; Yiğit, **İzlenme**, s. 96; Ergin, **Sosyal Medya**, s. 53; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1208; Narmanlıoğlu, s. 427; Tosun, s. 381; Süzek/ Başterzi, s. 725; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 653; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 730; Sevimli, **Müdahale**, s. 305; Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 1005.

⁷⁸⁶ Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 1006; Tosun, s. 381; Süzek/ Başterzi, s. 740; Narmanlıoğlu, s. 427; Akyiğit, **Şerh**, s. 1086; Sevimli, **Müdahale**, s. 305; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 642; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1208; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 730; Yiğit, **İzlenme**, s. 96.

etmesi gerekmez, suç ağırlığına ulaşmayan eylemler de sataşma sayılabilir. Örneğin, işçinin kulağının çekilmesi⁷⁸⁷ İşK. m. 24/II-c bendi kapsamında haklı fesih nedenidir. Diğer taraftan, sataşmanın aktif bir fiille gerçekleşmesi de gerekmez. Eyleme dökülme dahi işçi veya aile üyelerinden birinin işveren tarafından tehdit edilmesi, onlara gözdağı verilmesi de fesih için haklı nedendir.

Sataşmanın kapsamında suç teşkil etmeyen eylemler girdiği gibi, suç teşkil eden eylemler de girer. Nitekim işverenin işçiye veya aile üyelerinden birine karşı suç işlemesi, bu bent kapsamında kanunda haklı neden olarak düzenlenmiştir. Bu bakımdan, işverenin yönetim hakkına dayanarak verdiği hukuka aykırı bir talimatın Türk Ceza Kanunu'nun 132-140. maddeleri arasında düzenlenen özel hayata ve hayatın gizli alanına karşı suçlardan birini oluşturması halinde işçi sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir⁷⁸⁸. Örneğin, işçiden gizli şekilde soyunma odasının kamerayla izlenmesi, işçinin şahsi eşyalarının aranması ve karıştırılması, işçinin sesi ve görüntüsü gibi kişisel verilerinin amacı dışında kullanılması veya üçüncü kişilere aktarılması, Türk Ceza Kanunu anlamında suç teşkil eden eylemlerdendir ve işverenin işçiye karşı suç niteliğindeki eylemlerde bulunması, işçi açısından haklı fesih nedenidir.

İşverenin işçinin özel hayatına hukuka aykırı müdahalesi de sataşma niteliğinde olabilir. Örneğin, hiçbir meşru amaç yokken işçinin eşyalarının aranması, haklı neden olmaksızın sadece işçinin haberleşmesinin denetlenmesi, kimseye yapılmayan üst aramasının yalnızca işçiye karşı yapılması, herkese tanınan sigara molasının işçiye tanınmaması, işçinin kıyafet yönetmeliğine uygun şekilde giydiği kıyafetlere veya saç-sakal biçimine karışılması, işyerinin itibarını zedelediği halde işçinin sosyal medya paylaşımlarının engellenmesi gibi durumlar işverenin işçiye sataşması olarak değerlendirilebilir.

Bu bent kapsamında, işçinin veya aile üyelerinin kanun dışı davranışa özendirilmesi veya sürüklenmesi, örneğin yalancı tanıklık yapmaya, vergi kaçırmaya,

⁷⁸⁷ “Dosya içindeki delil durumu ve ceza dosyası içeriğine göre davacının gece bekçisi olarak çalıştığı işyerinde ıhlamur ağacının bir dalını kestiği iddiası ile davalı şirket ortağının oğlu tarafından iş yerine çağrılarak kulağının çekildiği ve hakarete maruz kaldığı anlaşılmaktadır. Mahkemece tanık anlatımlarına göre davacının iş yerinden kendisinin ayrıldığı gerekçesi ile tazminat isteklerinin reddine karar verilmişse de davacının maruz kaldığı fiili saldırı ve hakaret sebebiyle iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II-c maddesi uyarınca haklı nedenle fesih ettiği kabul edilmelidir. İhbar tazminatı isteğinin reddi yerinde ise de kıdem tazminatının kabulü yerine reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (Y9HD., 13.05.2019, E. 2016/1606, K. 2019/10641, (legalbank)).

⁷⁸⁸ Sevimli, **Müdahale**, s. 304; Okur, **Gözetleme**, s. 187; Savaş, **Gözetim**, s. 124; Yiğit, **İzlenme**, s. 96.

birine karşı şiddet veya saldırıda bulunmaya zorlanması da işçi açısından sözleşmenin derhal feshine imkân tanıyan bir hâldir⁷⁸⁹. Yine, işverenin işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ve ağır isnat veya ithamlarda bulunması, örneğin haksız yere hırsızlık suçlamasıyla zan altında bırakılması⁷⁹⁰ da işçi açısından haklı fesih nedeni teşkil eder.

iv. İşverenin veya Üçüncü Bir Kişinin İşçiye Cinsel ya da Psikolojik Tacizde Bulunması (İşK. m. 24/II-b, c, d)

İşçinin kişiliğinin korunması işveren açısından bir borç olup bu borç kapsamında işveren, işçinin kişiliğine yönelik haksız eylemlerden kaçınma yükümlülüğü altındadır. Bu açıdan işveren, korumakla yükümlü olduğu işçisine cinsel tacizde bulunamaz. İşverenin işçiye cinsel tacizde bulunması, işçi açısından derhal fesih nedenidir.

İşverenin işçiyi koruma borcunun diğer bir yönü de işçiyi üçüncü kişilerin saldırılarından korumaktır. İşveren, koruma borcu kapsamında işçinin kişiliğine bizzat zarar vermekten kaçınmakla yükümlü olduğu gibi, işçiyi üçüncü kişilerin tacizlerinden de korumakla yükümlüdür. Nitekim işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması, işçi açısından haklı fesih nedeni teşkil eder⁷⁹¹. Ancak üçüncü

⁷⁸⁹ Süzek/ Başterzi, s. 740; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 642; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 222; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 731; Narmanlioğlu, s. 427.

⁷⁹⁰ “Somut olayda, davacının, davalı işveren vekili tarafından haksız yere, hırsızlık suçlamasıyla suçlanarak zan altında bırakıldığı, davacı açısından bu durumun İş Kanunu'nun 24/II-c maddesi gereğince haklı fesih nedeni oluşturduğu düşünülmeyen yeterli olmayan gerekçe ile davacının kıdem tazminatı alacağına kabulü yerine reddine karar verilmesi hatalıdır.” (Y9HD., 07.11.2012, E. 2010/28951, K. 2012/36519, (legalbank)).

⁷⁹¹ “Somut olayımızda davacı işyerinde genel müdür asistanı olarak çalışmıştır. Davacı, amiri tarafından cinsel ilişki teklif edildiğini, kabul edilmeyince performans notunun düşürüldüğünü işyerinde olayın duyulması neticesinde bunalıma girerek çalışamaz hale gelmesi nedeniyle iş akdini sonlandırmak zorunda kaldığını iddia etmiştir. Cinsel tacizin öncelikle işyeri dışında gerçekleştiğinin ve işveren vekili konumundaki genel müdür tarafından yapıldığının iddia edilmesi karşısında gerçekliğinin ve ispatının güçlüğü ortadadır. Davacının taciz olayını insan kaynaklarını bildirerek amiri konumundaki genel müdürden şikâyetçi olarak gerekli tedbirlerin alınmasını istemesi, arkadaşlarına olayın ayrıntılarını ve gizli yönlerini anlatması, yaşamış olduğu psikolojik bunalım ve depresyon teşhisi nedeniyle alınan doktor raporları, olayın yaratmış olduğu netice ile performans notunun düşük gösterilmesi davacının iddialarının ciddi ve olayın gerçekliği konusunda kanaat oluşturmaktadır. Dosya içerisinde mevcut delillerin ve tanık anlatımlarının bütünlük içinde değerlendirilmesi neticesinde; davacının olayları yer ve zaman belirterek ayrıntılı biçimde anlatarak kendi iffesini herhangi bir sebep yokken ortaya koyması yaşamın olağan akışına aykırıdır. Öte yandan özellikle işçinin işyerinde ve işyeri dışında amiri tarafından tacize uğradığını belirtip ihtarname göndererek tüm detayları belirtmesi ve tacizde bulunanın amiri konumunda olan genel müdür olması karşısında taraflar arasındaki iş ilişkisinin varlığı işverenin konumunu daha da ağırlaştırmaktadır. Davacının arkadaşı olan tanıklar davacı gibi işyerinde çalışırken tacize uğrayıp performans notu düşük gösterilen başka bir işçinin ismini de bildirmişlerdir. Taciz olayının etki ve sonuçları temadi etmekte olup davacının olayların vahameti neticesinde psikolojik

kişinin cinsel tacizi nedeniyle işçinin derhal fesih hakkının doğması için cinsel taciz işverene bildirilmesine rağmen işveren tarafından gerekli önlemlerin alınmamış olması gerekir⁷⁹². İşverenin gerekli önlemleri alması, olayın tekrar etmemesi için çaba göstermesi anlamına gelir. Cinsel taciz eylemi işyerinde çalışan diğer işçi tarafından gerçekleştirilmişse bu işçinin çalıştığı yerin değiştirilmesi veya işine son verilmesi; cinsel tacizin işyeri dışındaki üçüncü kişiler tarafından işyerinde gerçekleştirilmesi halinde, örneğin işyerinde bulunan müşteri tarafından işçiye cinsel tacizde bulunulması durumunda, müşterinin uyarılması, müşteriyle ilgilenecek başka bir işçinin görevlendirilmesi veya müşteriyle ilişkinin kesilmesi işverenin alacağı önlemlere örnek olarak verilebilir. İşçi cinsel tacize uğramış olmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirler hemen alınmışsa, örneğin tacizde bulunan işçi işten uzaklaştırılmış veya müşteri işyerinden çıkarılmışsa, işçi bu bent kapsamında sözleşmeyi haklı nedenle feshedemez.

İşçinin kişiliğine yönelik bir diğer saldırı eylemi de psikolojik tacizdir. Cinsel tacizin aksine, İş Kanunu'nda işçinin psikolojik tacize uğraması özel olarak sayılmamıştır. Ancak mobbing kanunda sayılanlara benzer bir durum olduğu gibi, Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde koruma borcu kapsamında psikolojik tacizden söz edilmesi nedeniyle de Türk Borçlar Kanunu'nun "*sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşulların haklı sebep sayılacağını*" düzenleyen 435. maddesi uyarınca haklı neden sayılmalıdır. Bu açıdan, mobbing eyleminin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan bir davranış olduğu tartışmasızdır. İşyerinde mobbinge uğrayan işçi de iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir⁷⁹³. Psikolojik taciz, İş Kanunu'nun 24/II-b bendi kapsamında işverenin işçinin şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi ve davranışlarda bulunması şeklinde olabileceği gibi, 24/II-c bendindeki

bunalıma girmesi, daha evvel performansına ilişkin olumsuz bir değerlendirme bulunmamasına rağmen bu olaylardan sonra performans notunun düşürülmesi, 21.7.2006 tarihinde işyerine ihtarname çekerek işverenden amiri hakkında soruşturma başlatılarak gerekli tedbirlerin alınmasını istemesi ve akabinde 1.8.2006 tarihinde de iş akdini bu olaylar nedeniyle feshetmesi nedeniyle temadi eden ve sonuçları itibariyle bir nevi mobbinge dönişen eylemler karşısında 6 günlük hak düşürücü sürenin geçtiğinden de bahsedilemez. Akdin davacı kadın işçi tarafından feshi haklı olup kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekirken hatalı değerlendirme ve gerekçe ile reddi bozmayı gerektirmiştir." (Y9HD., 04.11.2010, E. 2008/37500, K. 2010/31544, (legalbank)).

⁷⁹² Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 639; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 732; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 222; Narmanlioğlu, s. 429; Tosun, s. 410; Süzek/ Başterzi, s. 741; Savaş, **Taciz**, s. 114.

⁷⁹³ Savaş, **Taciz**, s. 112; Tosun, s. 412; Süzek/ Başterzi, s. 741; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 640; Narmanlioğlu, s. 426; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 734; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 221.

işverenin işçiye karşı sataşmada bulunması, işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ve ağır isnat veya ithamlarda bulunması kapsamında da değerlendirilebilir.

Psikolojik taciz, eylemin failinden bağımsız şekilde niteliği göz önüne alınarak değerlendirildiği için, işçinin haklı nedenle iş sözleşmesini feshetmesi için mobbingin bizzat işveren tarafından gerçekleşmesi şart olmayıp işyerinde gerçekleşmesi yeterlidir⁷⁹⁴. İşveren vekili veya işyerinde çalışan diğer bir işçi tarafından gerçekleştirilen mobbing niteliğindeki eylemler de işçiye haklı nedenle fesih imkânı tanır. Bir başka anlatımla, işçinin işyerinde psikolojik tacize uğraması, iş sözleşmesinin haklı feshi nedenidir.

v. Çalışma Şartlarının Uygulanmaması (İşK. m. 24/II-f)

Çalışma şartları, iş ilişkisinden kaynaklanan ve işçinin iş görme edimini yerine getirirken tabi olacağı bütün koşulları anlatır⁷⁹⁵. Bu koşullar, işin görüleceği yer ve zaman, işçiye ödenecek ücret, çalışma, ara dinlenme ve yıllık ücretli izin süreleri gibi doğrudan işin ifasına yönelik koşullar olabileceği gibi; işin doğrudan ifasına yönelik olmayıp işçinin o işyerinde çalışması nedeniyle tabi olduğu sağlık ve güvenlik gibi koşullar da olabilir⁷⁹⁶.

Çalışma şartlarının uygulanmaması, işçi açısından haklı fesih nedeni olduğu gibi işçinin özel hayatına haksız müdahale niteliği de taşıyabilir. İşçinin cinsel ve etnik kimliği, dini ve felsefi inancı, siyasi görüşü onun özel hayatı kapsamında korunan değerleridir. Bu değerler nedeniyle işçiye karşı gerçekleştirilen farklı bir muamele, işçi açısından çalışma şartlarının uygulanmaması anlamına gelebilir⁷⁹⁷. Örneğin, herkese tanınan izin veya dinlenme hakkının cinsel yönelimi sebebiyle işçiye tanınmaması, siyasi görüşü nedeniyle prim ödemesi yapılmaması, etnik kökeninin farklı olması nedeniyle işçinin sosyal haklarından faydalandırılmaması gibi uygulamalar, çalışma şartlarının uygulanmaması teşkil eder. İşverenin geniş anlamda eşit davranma borcu kapsamında yer alan ayrımcılık yapmama borcuna da aykırılık teşkil eden bu tür

⁷⁹⁴ Süzek/ Başterzi, s. 741; Narmanlıoğlu, s. 426; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 641; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 734; Manav, **Fesih**, s. 241.

⁷⁹⁵ Şen, **Değişiklik**, s. 21; Süzek/ Başterzi, s. 702; Narmanlıoğlu, s. 469; Akyiğit, **Şerh**, s. 1108; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 615; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 211; "...genel anlamda çalışma koşulları iş görme ediminin ifa edileceği, iş ilişkisinin tabi olduğu bütün koşulları ifade eder. İşin ifa yeri, ifa zamanı, ücret, çalışma süreleri, senelik ücretli izin süreleri gibi işin ifa sürecine ait hususlar çalışma koşullarını oluştururlar." (YHGK., 11.10.2006, E. 2006/613, K. 2006/644, (karararama)).

⁷⁹⁶ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 211; Süzek/ Başterzi, s. 702; Şen, **Değişiklik**, s. 24; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 615; Akyiğit, **Şerh**, s. 1108; Narmanlıoğlu, s. 469.

⁷⁹⁷ Narmanlıoğlu, s. 330; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 384; Süzek, **Eşit Davranma**, s. 34; Süzek/ Başterzi, s. 487; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 659.

uygulamalar, işçinin özel hayatı kapsamındaki değerlerine hukuka aykırı müdahaledir. Bu yöndeki haksız muamele, işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı tanır.

Özel hayat kapsamında korunan değerlere ilişkin bazı uygulamaların çalışma şartı haline gelmesi mümkündür. Örneğin, işçilere ibadetlerini yerine getirmeleri için zaman ve mekân tanınması, iş saatlerinin cuma namazı vaktine göre ayarlanması⁷⁹⁸ gibi uygulamalar, iş şartı haline gelmişse bu uygulamalardan işverenin tek tarafı olarak dönmesi mümkün değildir. Bu koşulların işveren tarafından tek tarafı olarak ortadan kaldırılması, çalışma şartlarının uygulanmaması anlamına gelir ve işçi açısından haklı fesih nedenidir.

c. Feshin Sonuçları

İşveren tarafından özel hayatına haksız müdahalede bulunan işçi, iş sözleşmesini İş Kanunu'nun 24/II. maddesindeki ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler kapsamında haklı nedenle derhal feshedebilir. Derhal fesihte ihbar süreleriyle (İşK. m. 17/1) bağlı olmayan işçi, ihbar tazminatı ödemek zorunda bırakılamaz.

Haklı nedenle olsun veya olmasın, sözleşmenin sona erdirilmesiyle bütün borçlar muaccel hale geleceğinden (TBK m. 442/1) işçinin, özel hayatına saldırı nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirmesinde de işçiye ücretinin ve para ile ölçülebilen bütün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur. Bunun yanı sıra, işverenin özel hayata haksız müdahale niteliğindeki eylemleri nedeniyle (İşK. m. 24/II) sözleşmeyi haklı nedenle fesheden işçinin, işverenden tazminat isteme hakkı saklıdır (İşK. m. 26/2, TBK m. 437/1). İşverenin işçinin özel hayatına saldırı niteliğindeki eylemleri, bir kişilik hakkı ihlali de teşkil edebileceğinden işçi, bu sebeple Türk Medeni Kanunu ve Borçlar Kanunu hükümlerine göre de tazminat talebinde bulunabilir (TMK m. 25, TBK m. 58).

⁷⁹⁸ “Davacı dosya kapsamına göre satın alma müdürüdür. İşyerine kısa süreli giriş çıkış yapabilmektedir. Akdin feshine kadar bu şekildeki uygulamanın devam ettiği görülmektedir. Öte yandan Cuma Namazı saatleri ile ilgili işyerinde namaz saatlerinde davacı işçiye izin verildiği ve bunun 5 yılı aşkın bir süre devam ettiği, bir sorun yaşanmadığı, hatta öğlen arasının yaz-kış saat uygulamasına göre düzenlenerek buna imkan tanındığı dosya kapsamındaki taraf tanıklarının anlatımlarından anlaşılmaktadır. Davacı açısından bu tür çalışma şekli iş şartı haline gelmiştir. İşverenin bu çalışma şeklini değiştirmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22.maddesine aykırıdır. İşçi iş sözleşmesini iş şartlarındaki aleyhe değişikliği kabul etmeyerek işyerini terketmek sureti ile eylemli olarak feshetmiştir. Bu halde davacı kıdem tazminatına hak kazanır. Kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekirken reddi hatalıdır.” (Y9HD., 12.07.2011, E. 2009/13474, K. 2011/23572, (legalbank)).

İşçinin özel hayatına ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı müdahale nedeniyle (İşK. m. 24/II) iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesheden işçi, bir yıl veya daha fazla kıdeme sahipse, fesih neticesinde kıdem tazminatına da hak kazanır (ÖİŞK. m. 14). Haklı feshin işçi açısından en önemli sonucu, kıdem tazminatı hakkının doğmasıdır. Süreli fesihte veya haksız fesihte söz konusu olmayan kıdem tazminatı hakkı, haklı fesih halinde söz konusudur.

Bilindiği üzere, haklı nedene dayanmadığı anlaşılan fesihler haksız fesih olarak ifade edilir. Haksız fesih, fesih hakkı doğmamış olmasına rağmen iş sözleşmesinin feshedilmesidir⁷⁹⁹. Bu bakımdan işçi açısından iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği ileri sürülmesine rağmen gerçekte böyle bir nedenin mevcut olmaması veya ispatlanamaması ya da fesih hakkının hak düşürücü süresi içinde (İşK. m. 26/1) kullanılmaması halinde haksız fesih söz konusu olur⁸⁰⁰. İş sözleşmesini haksız fesih yoluyla sona erdiren işçi, haklı feshе bağlanan hüküm ve sonuçlardan yararlanamayacağı gibi, işverene tazminat ödemek zorunda da kalabilir. Bu tazminat, belirsiz süreli iş sözleşmesi açısından ihbar tazminatıdır⁸⁰¹. Zira işçi bildirim sürelerine uymaksızın sözleşmeyi feshetmiştir, bu nedenle İş Kanunu’nun 17/4. maddesi gereği bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür. Belirli süreli iş sözleşmesinde ise, İş Kanunu’nda açık hüküm bulunmadığından Türk Borçlar Kanunu’nun 439. madde hükmü uygulama alanı bulur⁸⁰². Buna göre, haklı neden olmaksızın aniden işi bırakan işçi, işverene, aylık ücretinin dörtte biri tutarında tazminat ödemek yükümlülüğü altında kalabilir (TBK m. 439/1).

⁷⁹⁹ Keser, **Haksız Fesih**, s. 56; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 680; Sümer, **Uygulamalar**, s. 472; Baycık, s. 86; Süzek/ Başterzi, s. 756; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 766; Şen, **Belirli Süreli**, s. 263; Narmanlioğlu, s. 347.

⁸⁰⁰ Şen, **Belirli Süreli**, s. 263; Çankaya, s. 246; Keser, **Haksız Fesih**, s. 56; Süzek/ Başterzi, s. 756; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 680; Baycık, s. 86; Yiğit, **Süre**, s. 777; Narmanlioğlu, s. 348; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 234; Sümer, **Uygulamalar**, s. 472; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 766.

⁸⁰¹ SOYER M. Polat, “Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin “Yeni” Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve Hukuku Bakımından Önemi”, SİHD, S. 22, 2011, (Soyer, Sona Erme), s. 14; Süzek/ Başterzi, s. 762; Sümer, **Uygulamalar**, s. 476; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 680; Narmanlioğlu, s. 348; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 774; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 235; Yiğit, **Süre**, s. 777.

⁸⁰² Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 680; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 718; Süzek/ Başterzi, s. 762; Soyer, **Sona Erme**, s. 14; Narmanlioğlu, s. 348; Yiğit, **Süre**, s. 777; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 781.

B. İşverenin Özel Hayatı Nedeniyle Fesih ve Sonuçları

İş sözleşmesinin kişisel ilişki kuran yönü, işçi açısından söz konusu olduğu için, iş sözleşmesinde genellikle işçinin özel hayatından bahsedilir. İş sözleşmesinin yapısı gereği, işverenin kişiliğinin ve özel hayatının iş sözleşmesine yansımaları pek söz konusu olmaz⁸⁰³. Hatta bu açıdan işverenin ölümü halinde dahi iş sözleşmesi kural olarak sona ermez ve yerini mirasçıları alır (TBK m. 441). Ancak iş sözleşmesinin işverenin kişiliği dikkate alınarak kurulduğu bazı durumlar söz konusu olabilir. İş sözleşmesi, ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmak suretiyle kurulmuşsa, bu takdirde iş sözleşmesi işverenin ölümüyle kendiliğinden sona erer (TBK m. 441/2). Görüldüğü üzere, işverenin kişiliği dikkate alınarak yapılan sözleşmeler bakımından, iş sözleşmesi işveren açısından da kişisel ilişki kurar⁸⁰⁴ ve işverenin kişiliği hakkındaki olumsuz, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri işçiye haklı sebeple fesih hakkı tanıyarak şartları varsa kıdem tazminatından ve diğer haklarından yararlandırılmasına olanak sağlar. Örneğin, toplum nezdinde itibarı olan bir avukatla yapılan iş sözleşmesinde tek maksat o avukatla çalışmak ise, avukatın bu itibarının zedelenmesi veya sahip olduğu şöhretin kötü üne dönüşmesi hâlinde, işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânının tanınması gerekir. Şu hâlde, emir ve talimat verme yetkisi ile yönetim hakkı kendisine ait olan işverenin kişiliğinin ve özel hayatının işçi tarafından feshe gerekçe yapılması, işçinin işverenin kişilik özelliklerini önceleyerek, dikkate alarak kurduğu iş sözleşmeleri açısından mümkündür.

Her zaman süreli fesih hakkı bulunan işçinin iş sözleşmesinin devam etmesini istemediği durumda sözleşmeyi bildirimli fesih yoluyla her zaman sona erdirmesi mümkündür. Buna karşılık, ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınarak kurulan iş sözleşmesinde, işverenin kişiliğinden veya özel hayatından kaynaklanan bazı sebepler, işçiye derhal fesih hakkı tanıyabilir. Örneğin, herkesin adli sicil verisi onun özel nitelikli kişisel verisidir (KVKK m. 6/1) ve bu kapsamda özel hayatının bir değeridir; ancak işverenin vergi kaçırma (213 sayılı Vergi Usul Kanunu (VUK) m. 359) veya kara para aklama (TCK m. 282) gibi suçlardan ötürü hakkında hapis cezası verilmesi, bu durumun basına yansımaları, kamuoyunda ciddi yankı uyandırması gibi

⁸⁰³ Soyer, **Sona Erme**, s. 19; Süzek/ Baştırzi, s. 546; Akyiğit, **Şerh**, s. 468; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 469; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 702; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 169; Narmanlioğlu, s. 335; Ertürk, **Haklar**, s. 164; Akyiğit, **Ölüm**, s. 39.

⁸⁰⁴ Akyiğit, **Ölüm**, s. 41; Narmanlioğlu, s. 335; Soyer, **Sona Erme**, s. 19; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 702; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 169; Akyiğit, **Şerh**, s. 469; Ertürk, **Haklar**, s. 164; Süzek/ Baştırzi, s. 546; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 469.

hallerde, işverenin kişiliği dikkate alınarak akdedilen iş sözleşmeleri açısından işçinin işverenin yanında çalışmaya devam etmesi, toplum nezdindeki itibarını zedeleyebilir. Bu gibi durumlarda işçi, sözleşmeyi ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak feshedebilir. Aksi halde, işçinin sözleşmeyi süreli fesih yoluyla sona erdirmesi ve neticesinde kıdem tazminatı hakkından mahrum kalması, sona erdirmeye sebebi işçiye atfedilebilecek bir sebepten kaynaklanmadığından, hakkaniyetsiz bir sonuç doğurur. Bu nedenle işverenin kişiliği dikkate alınarak yapılan iş sözleşmelerinde, işverenin bu kişiliğinin ve özel hayatının iş sözleşmesine olumsuz yansıdığı haller açısından işçiye haklı nedenle fesih imkânının tanınması gerekir.

İşverenin özel hayatının derhal feshe gerekçe yapılabileceği bir diğer hâl örnek olarak, işverenin işyerinden bir işçi ile yaşadığı gönül ilişkisinin işçinin iş sözleşmesine ve işyerine olumsuz yansması hali verilebilir. Herkes gibi işverenin gönül ilişkisi de onun özel hayatının bir parçasını oluşturur; ancak işverenin gönül ilişkisi yaşadığı işçiye ayrıcalıklar tanınması, o işçiye diğer işçiler karşısında kayırması, aynı konumda bulunan diğer işçilere tanımadığı hakları gönül ilişkisi yaşadığı işçiye tanınması gibi durumlarda iş sözleşmesinin devamı işçi açısından çekilmez hale gelebilir. Bu durumda işçiden dürüstlük kurallarına göre iş sözleşmesini sürdürmesi beklenemiyorsa, bu durum haklı sebep kabul edilebilir (TBK m. 435/2) ve iş sözleşmesinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık nedeniyle derhal feshi (İşK. m. 24/II) söz konusu olabilir.

İşçinin haklı fesih açısından ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık halleri, İş Kanunu'nun 24/II. maddesinde örnekleme yoluyla sayılmış; “*ve benzeri haller*” demek suretiyle maddede yer verilmeyen benzer hallerin de haklı neden kapsamında değerlendirilebileceği ifade edilmiştir. Bu nedenle kanunda açıkça sayılmamış olsa da işverenin kişiliği dikkate alınarak yapılan iş sözleşmelerinde işverenin özel hayatına ve kişiliğine ilişkin meselelerin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan bir hal teşkil etmesi halinde, işçinin haklı fesih hakkı olduğu kabul edilmelidir. İş Kanunu'ndaki düzenlemeye göre, işverenin işlediği suçun iş sözleşmesinin feshine gerekçe yapılması, bu suçun işçiye veya aile üyelerinden birine karşı işlenmesi halinde söz konudur (İşK. m. 24/II-c). Ancak bent başlığındaki “*ve benzerleri*” ifadesinden hareketle, adliyeye karşı suçlar kapsamında düzenlenen suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama suçu (TCK m. 282) veya vergi kaçakçılığı suçu (VUK m. 359) gibi suçların kamuyu ilgilendiren suçlardan olması sebebiyle ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı bir hal olarak değerlendirilmesi mümkündür. Bu durum, işverenin kişiliği

dikkate alınarak akdedilen iş sözleşmeleri açısından haklı nedendir. Benzer şekilde, işverenin işyerinden başka bir işçi ile yaşadığı gönül ilişkisinin, işyerine olumsuz yansımaları, gönül ilişkisi yaşanan işçiye tanınan hakların eşitlik ilkesine aykırı olarak işçiye tanınmaması söz konusu olduğunda İşK. m. 24/II-f kapsamında çalışma şartlarının uygulanmaması olarak değerlendirilebilir⁸⁰⁵.

Görüldüğü üzere, ağırlıklı olarak işverenin kişiliği ön plana alınarak yapılan iş sözleşmelerinde ve işyeri ile işçinin iş sözleşmesine olumsuz yansıyan hallerde, işverenin özel hayatı kapsamında kalan bazı hususların feshe gerekçe yapılması mümkündür. Bunun için, haklı fesih nedeni yapılan işverenin kişiliğinin veya özel hayat meselesinin, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı bir hal olarak kabul edilip edilemeyeceği ve işçiden sözleşmeye devam etmesinin beklenip beklenemeyeceği (TBK m. 435/2) değerlendirilir. Bu değerlendirme neticesinde, işveren açısından da kişisel ilişki kuralı iş sözleşmelerinde, işverenin iş sözleşmesine olumsuz yansıyan kişiliği ve özel hayatı nedeniyle iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshi mümkün olabilir.

İş sözleşmesini İş Kanunu'nun 24/II. maddesi kapsamında ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak fesheden işçi, fesih hakkını altı günlük ve bir yıllık hak düşürücü süre içinde kullanmak (İşK. m. 26/1) ve fesih bildiriminde sebep bildirmek zorundadır (TBK m. 435/1). Haklı fesih neticesinde işçi, ücretini ve para ile ölçülebilen bütün menfaatlerini talep edebilir (TBK m. 442/1, İşK. m. 32/6). Ayrıca bir yıl veya daha fazla kıdeme sahip olan işçi, kıdem tazminatına hak kazanır (ÖİŞK. m. 14).

II. İŞVEREN TARAFINDAN ÖZEL HAYAT NEDENİYLE FESİH VE SONUÇLARI

A. Özel Hayat Nedeniyle Süreli Fesih ve Sonuçları

Sözleşme serbestisi ilkesinden kaynaklanan sözleşmeyi fesih hakkına, işçi gibi işveren de sahiptir. İş sözleşmesinin devam etmesini istemeyen işveren, sözleşmeyi tek taraflı fesih beyanı ile sona erdirebilir⁸⁰⁶. İşveren, belirsiz süreli iş sözleşmelerini

⁸⁰⁵ Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 384.

⁸⁰⁶ ŞEN Murat, "4773 sayılı Kanuna Göre Bildirimli Feshin Geçerli Nedene Dayanmaması ve İşe İade", AÜEHFD, C. 7, S. 3-4, Cumhuriyetimizin 80. Kuruluş Yılına Armağan, 2003, (Şen, İade), s. 757; ŞEN Murat, "Geçersiz Fesihte İşçinin İşe Başlatılmaması Halinde Bildirim Süresi Kullanılabilirliği", SİHD, S. 17, 2010, (Şen, Bildirim Süresi), s. 166; Keser, **Haksız Fesih**, s. 54;

kanunda düzenlenen ihbar sürelerine (İşK. m. 17) uyararak süreli fesih yoluyla veya haklı nedenin varlığı halinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinde derhal (İşK. m. 25) sona erdirebilir. Ancak işverenin fesih hakkı, iş hukukunun işçiyi koruma prensibinin doğal bir sonucu olarak işçinin kadar esnek ve serbest tutulmamıştır⁸⁰⁷. Bu durum, işveren tarafından yapılan fesihlerde birtakım koşulların aranmasını, koşullar yerine getirilmediğinde çeşitli yaptırımların uygulanması sonucunu doğurur.

İşverenin süreli fesih hakkını kullanma usulü ve feshin sonuçları, işçinin iş güvencesine tabi olup olmamasına göre değişiklik gösterir. İş güvencesi, işçinin işinin devamlılığına güvenmesi ve sürekli olarak sözleşmenin feshedileceği endişesini yaşamaması için işverenin fesih hakkına getirilen bir tür sınırlamadır⁸⁰⁸. Bu sınırlama, belirli şartlar altında işverenin geçerli bir neden olmaksızın işçinin işine son verememesini temin eder. Böylece kanunun aradığı birtakım şartları sağlayan işçilere, işverenin feshine karşı güvence tanınmış olur. Bu güvenceden yararlanabilmek için gereken şartlar, işçinin İş Kanunu veya Basın İş Kanunu'na tabi olarak otuz veya daha fazla işçinin çalıştığı işyerinde belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışması, en az altı aylık kıdeme sahip olması ve belirli konumdaki işveren vekili olmamasıdır⁸⁰⁹ (İşK. m. 18). Belirli konumdaki işveren vekilinden kasıt, işletmenin bütününe sevk ve idare eden

Koç, **Fesih**, s. 71; Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 983; Alpagut, **Fesih**, s. 71; Süzek, **Eşit Davranma**, s. 30; Akyiğit, **Şerh**, s. 822; Yiğit, **İzlenme**, s. 77; Okur, **Bilgisayar**, s. 67; Şen, **Verimsizlik**, s. 384; Süleyman, s. 49; Narmanlıoğlu, s. 349; Yiğit, **İnternet**, s. 186; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 475; Ertürk, **Haklar**, s. 166; Tosun, s. 364; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 793; Şen, **Sınırlandırma**, s. 546; Kartal, s. 54; Manav, **Fesih**, s. 31; Yıldız, **Orantılılık**, s. 690; Baysal, s. 78; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 179; Günay, s. 61; Çelik, **Fesih**, s. 6; Yiğit, **Duygusal İlişkiler**, s. 3783; Süzek/ Başterzi, s. 548; Manav, **Fesih**, s. 31.

⁸⁰⁷ Şen, **Haciz**, s. 105; Günay, s. 61; Alpagut, **Fesih**, s. 71; Süleyman, s. 50; Baysal, s. 78; Yiğit, **İnternet**, s. 186; Ugan Çataalkaya, **Ölçülülük**, s. 381; Süzek/ Başterzi, s. 578; Akyiğit, **Şerh**, s. 787; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 216; Koç, **Fesih**, s. 78; Ertürk, **Haklar**, s. 166; Şen, **İade**, s. 757; Şen, **Bildirim Süresi**, s. 166; Yıldız, **Orantılılık**, s. 690; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 507; Baycık, s. 82; Yiğit, **Duygusal İlişkiler**, s. 3783; Kartal, s. 54; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 793; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 183; Manav, **Fesih**, s. 5; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 395; Şen, **Sınırlandırma**, s. 556; Okur, **Bilgisayar**, s. 65.

⁸⁰⁸ Baysal, s. 78; Koç, **Fesih**, s. 78; Ugan Çataalkaya, **Ölçülülük**, s. 382; Şen, **Haciz**, s. 105; Yıldız, **Orantılılık**, s. 690; Süzek/ Başterzi, s. 578; Ertürk, **Hastalık**, s. 19; Şen, **Değişiklik**, s. 188; Akyiğit, **Şerh**, s. 787; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 216; Şen, **İade**, s. 757; Keser, **Fesih**, s. 14; Süleyman, s. 50; Kartal, s. 54; Ertürk, **Haklar**, s. 166; Baycık, s. 82; Manav, **Fesih**, s. 6; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 793; Yiğit, **İnternet**, s. 186; Tosun, s. 364; Günay, s. 61; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 183; Şen, **Sınırlandırma**, s. 556; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 395; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 507.

⁸⁰⁹ Şen, **Verimsizlik**, s. 371; Keser, **Fesih**, s. 14; Şen, **Haciz**, s. 105; Koç, **Fesih**, s. 79; Ertürk, **Hastalık**, s. 19; Yiğit, **Duygusal İlişkiler**, s. 3785; Günay, s. 61; Süleyman, s. 49; Okur, **Bilgisayar**, s. 65; Ertürk, **Haklar**, s. 166; Şen, **Değişiklik**, s. 188; Süzek/ Başterzi, s. 583; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 848 vd.; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 186; Yiğit, **İzlenme**, s. 77; Keser, **Kullanım**, s. 452; Akyiğit, **Şerh**, s. 789; Şen, **İade**, s. 762; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 510; Yiğit, **İnternet**, s. 188; Kartal, s. 54; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 218; Manav, **Fesih**, s. 32; Şen, **Sınırlandırma**, s. 556.

işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleridir (İşK. m. 18/5). Bu şartları bir arada sağlayan işçiler, iş güvencesi kapsamındadır ve işverenin feshine karşı “geçerli neden” koruması altındadır⁸¹⁰.

İşverenin süreli fesih hakkının usul ve sonuçları, iş güvencesine tabi olmayan işçiler ile iş güvencesi kapsamındaki işçiler açısından farklı olduğu için işverenin süreli feshinin de ayrı ayrı incelenmesinde yarar vardır.

1. İş Güvencesi Kapsamında Olmayan İş Sözleşmelerinin Özel Hayat Nedeniyle Süreli Feshi ve Sonuçları (İşK. m. 17)

a. Feshin Usulü

İş güvencesi, kısaca, işverenin ancak geçerli bir neden göstererek işçiyi işten çıkarabileceğini anlatır. Bu nedenle iş güvencesine tabi olmayan iş sözleşmelerini işveren, geçerli nedene dayanmadan ve yazılı fesih şartına tabi olmadan feshedebilir⁸¹¹.

İş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilere yapılacak süreli fesih bildiriminde işveren, fesih nedenini belirtmek ve fesih bildirimini yazılı yapmak zorunda değildir. Fesih bildiriminde bir neden belirtmese ve fesih bildirimini yazılı yapmasa bile işverenin süreli fesih bildirimi iş sözleşmesini sona erdirir. İşverenin fesih bildirimini yazılı yapmak zorunda olmaması onun sözlü veya eylemli yapılmasını mümkün kılar⁸¹². İşverenin fesih iradesini gösterir nitelikteki, örneğin işçinin işe girişte okuttuğu kartının alınması gibi, bazı davranışları eylemli fesih olarak kabul edilebilir⁸¹³.

⁸¹⁰ Alp/ Dulay Yangın, s. 1385; Şen, **İade**, s. 757; Yıldız, **Orantılılık**, s. 690; Okur, **Bilgisayar**, s. 65; Keser, **Fesih**, s. 14; Keser, **Kullanım**, s. 452; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 385; Süleyman, s. 50; Yaşar, s. 345; Manav, **Fesih**, s. 31; Yiğit, **İnternet**, s. 187; Günay, s. 61; Şen, **Verimsizlik**, s. 371; Tosun, s. 364; Baysal, s. 78; Süzek/ Başterzi, s. 578; Ertürk, **Haklar**, s. 166; Baycık, s. 82; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 793; Yiğit, **Süre**, s. 751; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 218; Alpagut, **Fesih**, s. 71; Ertürk, **Hastalık**, s. 19; Yiğit, **İzlenme**, s. 77; Şen, **Bildirim Süresi**, s. 166; Yiğit, **Duygusal İlişkiler**, s. 3784; Şen, **Haciz**, s. 105; Şen, **Sınırlandırma**, s. 556; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 528; Koç, **Fesih**, s. 78; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 183; Kartal, s. 55.

⁸¹¹ Yıldız, **Orantılılık**, s. 690; Keser, **Haksız Fesih**, s. 54; Süleyman, s. 50; Yiğit, **İnternet**, s. 197; Gürkan, s. 531; Süzek/ Başterzi, s. 549; Şen, **Değişiklik**, s. 245; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1195; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 798; Narmanlioğlu, s. 394; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 179; Baycık, s. 79; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 307; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 500; Okur, **Bilgisayar**, s. 67; Manav, **Fesih**, s. 31; Yiğit, **İzlenme**, s. 77.

⁸¹² Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 172; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 500; Süzek/ Başterzi, s. 550; Gürkan, s. 531; Manav, **Fesih**, s. 31; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 798; Narmanlioğlu, s. 355.

⁸¹³ “Fesih bildiriminde “fesih” sözcüğünün bulunması gerekmez. Fesih iradesini ortaya koyan ifadelerle eylemli olarak işe devam etmeme hali birleşirse bunun fesih anlamına geldiği kabul

İş sözleşmesini süreli fesih yoluyla sona erdirmek isteyen işveren, fesih bildirimini kanunda yazılı sürelerle uygun şekilde yapmalıdır (İşK. m. 17). İşverenin fesih bildirimi, bildirim sürelerinin sonunda iş sözleşmesini sona erdirir⁸¹⁴. Bu süreler, işçinin kıdemine göre artan şekilde düzenlenmiştir ve işçinin süreli fesih bildirimindeki sürelerle aynıdır. Bildirim süreleri asgari olduğu için, azaltılamaz fakat tarafların anlaşmasıyla artırılabilir. Ancak Yargıtay, bu artırımın da sınırsız olmadığını⁸¹⁵ ve fahiş şekilde artırılan bildirim sürelerinin hâkim tarafından makul sınırlara indirilebileceğini kabul eder⁸¹⁶.

Süreli fesihte işçiye tanınmayıp sadece işverene tanınan bir hak, ihbar sürelerine ilişkin ücreti peşin ödeme yoluyla iş sözleşmesinin feshi imkânıdır⁸¹⁷. İşveren, belirsiz süreli iş sözleşmesini, işçiye bildirim süresi içinde çalıştırmak istemezse, bu süreye ilişkin ücretini peşin ödemek suretiyle hemen sona erdirebilir (İşK. m. 17/5). Ancak bu hakkın bölünmesi mümkün değildir. Bunun anlamı, işçiye bildirim süresi verildikten sonra bildirim süresinin kesilerek kalan sürenin ücretinin ödenmesinin mümkün olmamasıdır⁸¹⁸. İşveren, işçiye ya bildirim süresi vermeli ya da peşin ödeme

edilmelidir. Bazen fesih işverenin olumsuz bir eylemi şeklinde de ortaya çıkabilir. İşçinin işe alınmaması, otomatik geçiş kartına el konulması buna örnek olarak verilebilir. Dairemizce, işverenin tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulamasına gitmesi halinde, bunu kabul etmeyen işçi yönünden uygulama, işverenin feshi olarak değerlendirilmektedir.” (Y9HD., 12.03.2009, E. 2007/41150, K. 2009/6661, (legalbank)).

⁸¹⁴ Akyiğit, **Şerh**, s. 623; Süleyman, s. 50; Süzek/ Başterzi, s. 546; Yiğit, **İnternet**, s. 188; Yıldız, **Orantılılık**, s. 690; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 795; Manav, **Fesih**, s. 31; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 172; Şen, **İhbar Tazminatı**, s. 304; Şen, **İzin**, s. 30; Narmanlıoğlu, s. 358; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 486.

⁸¹⁵ “*Bildirim önellerinin arttırılabileceği yasa da belirtilmiş olmakla birlikte bir üst sınır öngörülmemiştir. Dairemiz tarafından, üst sınırı hakim belirlemesi gerektiği kabul edilmektedir. Üst sınırın en çok ihbar ve kötüniyet tazminatlarının toplamı kadar olabileceği belirtilmelidir.”* (Y9HD., 31.01.2011, E. 2009/1551, K. 2011/1493, (legalbank)); Y9HD., 21.03.2006, E. 2006/109, K. 2006/7052, (legalbank); Y9HD., 14.7.2008, E. 2007/24490, K. 2008/20203, (legalbank).

⁸¹⁶ “*Davalı işveren küçük bir belde belediyesi olup, eski belediye başkanı ile sendika arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinde ihbar önelleri fahiş şekilde belirlenmiştir. Yasal ihbar önellerinin 5 katından daha fazla önel öngörülmüştür ki, toplu iş sözleşmesinin anılan düzenlemesinin 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesinde korunmak istenen hukuki menfaatlerle de açıklanması mümkün değildir. Belirtmek gerekir ki, 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesinde ihbar önellerinin arttırılmasına dair bir üst sınır olmaması, bu artışın sınırsız olarak yapılabileceği şeklinde yorumlanmamalıdır. Aksine düşünce tarzı, toplu iş sözleşmesi ile ihbar önellerinin 10 yıl olarak belirlenmesine ve uygulanmasına da imkan verebilir. Yine, işverence kötü niyete dayanan bir fesih durumunda hesaplanması gereken kötü niyet tazminatının tutarı da dikkate alındığında, toplu iş sözleşmesinde fahiş şekilde belirlenen ihbar önellerine hakim müdahalesinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bunun karşısında yer alan sözleşme serbestisi ilkesi ile çözüme gidilmesi, zaman zaman hakkaniyete uygun olmayan sonuçlara yol açabilmektedir.”* (Y9HD., 11.04.2006, E. 2006/2630, K. 2006/9547, (legalbank));

⁸¹⁷ Şen, **Önel**, s. 65; Akyiğit, **Şerh**, s. 673; Narmanlıoğlu, s. 369; Şen, **İzin**, s. 38; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 492; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 824; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 174; Süzek/ Başterzi, s. 561.

⁸¹⁸ Sümer, **Uygulamalar**, s. 479; Şen, **Önel**, s. 66; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 492; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 174; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 824; Süzek/ Başterzi, s. 561; Narmanlıoğlu, s. 369; Akyiğit, **Şerh**, s. 674.

yoluyla iş sözleşmesini hemen sona erdirmelidir. Bildirim süresi beklenmeden sözleşmenin peşin ödeme yoluyla hemen sona erdirilmesi halinde dahi işçiye, bildirim süresi içinde gerçekleşecek haklarının ödenmesi gerekir⁸¹⁹. Örneğin, fesih bildiriminde bulunulduğu tarih ile bildirim süresi neticesinde sözleşmenin sona ereceği tarih arasında işçi ücretlerine toplu iş sözleşmesiyle zam getirilmiş, kıdem tazminatının tavanı artırılmışsa, işçinin bu haklarından yararlandırılması gerekir. Ancak Yargıtay uygulaması, peşin ödeme yoluyla sona erdirilen sözleşmenin hemen sona erdiği ve bildirim süresi içinde gerçekleşen haklardan işçinin yararlandırılmaması gerektiği yönündedir⁸²⁰.

b. Feshin Nedenleri

İşveren, iş güvencesi kapsamında olmayan işçinin iş sözleşmesini dilediği nedenle feshedebilir⁸²¹. İşverenin fesih bildiriminde bir sebep belirtmesi zorunlu olmadığından, işveren iş sözleşmesini nedensiz de feshedebilir. Ancak iş ilişkilerinde korunması gereken taraf işçi olduğu için, işverenin bazı nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi yaptırıma bağlanmıştır.

Bilindiği üzere, eşit davranma ve ayrımcılık yapmama borcu altında olan işveren, iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapamaz (İşK. m. 5/1). Kanundaki iş ilişkisi ifadesi, iş sözleşmesinin kurulması, devam etmesi ve sona ermesi aşamalarını kapsadığı ve kanunda iş sözleşmesinin sona ermesi hali özellikle sayıldığı için ayrımcılık yasağı, iş sözleşmesinin feshinde de söz konusudur. İşçinin hem kişilik hem de insan hakkı değerlerinden olan dili, ırkı, rengi, engelliliği, siyasi, felsefi veya dini inancı özel hayatı kapsamında korunan kişiliğe ilişkin değerleri işçinin özel hayatı kapsamında kalan vazgeçilmez değerlerindendir. Bu değerler gerekçe gösterilerek işçinin özel hayatı sebebiyle iş sözleşmesinin feshedilmesi, işverenin geniş anlamda eşit davranma borcuna ve bu kapsamda yer alan ayrımcılık yapmama yükümlülüğüne

⁸¹⁹ Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 825; Süzek/ Başterzi, s. 562; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 492; Şen, **İzin**, s. 38; Narmanlioğlu, s. 371; Şen, **Önel**, s. 69.

⁸²⁰ “Davacının hizmet akdi 24.8.2001 tarihinde ihbar ve kıdem tazminatları peşin ödenerek feshedildiğinden davacının daha sonra 1.9.2001 tarihinde yürürlüğe giren Toplu iş sözleşmesi zamlarından yararlanması mümkün değildir. İzin süresinin önel süresi ile içice girmesi mümkün değilse de derhal başka bir anlatımla önelsiz fesihlerin izin süresi içerisinde gerçekleşmesi mümkündür. Eğer işveren Toplu iş sözleşmesi zamlarından yararlandırmamak için derhal fesih yoluna gittiği anlaşılırsa işçinin kötü niyet tazminatı isteme hakkı doğar.” (Y9HD., 20.04.2005, E. 2004/250001, 2005/13861, (legalbank)).

⁸²¹ Okur, **Bilgisayar**, s. 67; Şen, **Değişiklik**, s. 245; Yiğit, **İnternet**, s. 197; Yıldız, **Orantılılık**, s. 690; Baysal, s. 84; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 179; Şen, **Sınırlandırma**, s. 545; Süleyman, s. 50; Narmanlioğlu, s. 394; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1195; Baycık, s. 79.

aykırılık oluşturur⁸²². Örneğin, işçinin cinsel yöneliminin, siyasi düşüncesinin, dini inancının, etnik kökeninin feshe gerekçe yapılması, ayrımcılık teşkil eder.

Benzer şekilde, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu uyarınca da işverenin işçiye karşı cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yapması yasaktır. İşveren, çalışmanın sona ermesi süreci dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz (TİHEKK m. 6/1).

Yine, kanunda iş sözleşmesinin sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılamayacağı da özel olarak hüküm altına alınmıştır (İşK. m. 5/3). Cinsiyet ve gebelik durumu da işçinin özel hayatı kapsamında kalan ve korunan değerlerdendir ve işverenin bu değerleri feshe gerekçe yapması, kanun tarafından yasaklanmıştır. Örneğin, işin niteliği gerektirmedikçe, işçinin hamile kalması sebebiyle iş sözleşmesi feshedilemez.

Görüldüğü üzere, iş güvencesine tabi olmayan iş sözleşmelerinin feshinde, fesih nedeni konusunda serbest olan işverenin bu serbestliğinin ilk sınırını ayrımcılık yasağı oluşturur⁸²³. İş güvencesi kapsamında olmayan iş sözleşmesinin feshinde dahi işveren ayrımcılık yapmamakla yükümlüdür. Ancak hemen belirtmek gerekir ki, işverenin ayrımcılık yasağına aykırı şekilde iş sözleşmesini feshetmesi halinde dahi fesih, iş sözleşmesini sona erdirir. İş güvencesi kapsamında olmadığından işçinin işe iade imkânı da söz konusu değildir. Buna karşılık, ayrımcılık yasağına aykırılık nedeniyle işverene birtakım yaptırımlar uygulanır. Gerek İş Kanunu'nun 5. maddesi gerekse Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 6. maddesi, iş sözleşmesinin sona ermesini engellemez; ancak ayrımcılık yasağına aykırılık nedeniyle işverene yaptırım öngörür. İşçinin özel hayatı kapsamında kalan dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplerle (İşK. m. 5/1) ya da cinsiyet veya gebelik nedeniyle (İşK. m. 5/3) iş sözleşmesini fesheden işveren, işçiye dört aya kadar ücreti tutarındaki ayrımcılık tazminatı ödemek zorundadır. Ayrımcılık suretiyle iş sözleşmesi feshedilen işçi, yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir (İşK. m. 5/6). İş sözleşmesinin ayrımcılık yasağına aykırı şekilde sona erdirildiğini ispat yükü işçidedir. İşçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü

⁸²² Süzek, **Eşit Davranma**, s. 30; Baysal, s. 84; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 650; Sur, s. 43; Süzek/ Başterzi, s. 490.

⁸²³ Sur, s. 42; Doğan Ceylan, s. 153; Yıldız, **Orantılılık**, s. 690; Süzek, **Eşit Davranma**, s. 30; Baysal, s. 84; Tosun, s. 434; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 661; Süzek/ Başterzi, s. 490; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 504; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 295; Koç, **Fesih**, s. 125.

bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur (İşK. m. 5/7). Ayrıca işverene, ayrımcılık yasağına aykırı şekilde iş sözleşmesini feshetmesi nedeniyle, idari para cezası yaptırımı da uygulanır (İşK. m. 99/1-a, TİHEKK m. 25/1).

Ayrımcılık teşkil etmese dahi, işçinin özel hayatı kapsamında korunan bir değerinin iş sözleşmesinin feshi nedeni yapılması, fesih hakkının kötüye kullanılması olarak görülebilir (İşK. m. 17/6). Bu bakımdan, işverenin fesih serbestisinin diğer sınırını da hakkın kötüye kullanılması yasağı oluşturur⁸²⁴. Örneğin, işçinin evlenmeye karar vermesi, işçinin işyeri düzenini etkilemeyecek şekildeki giyimi, işe zarar vermeyecek nitelikteki sosyal medya paylaşımları, hukuka aykırı şekilde yapılan üst aramasına, işyeri aramasına, işyerinin izlenmesine veya iletişimin denetlenmesine karşı gelmesi, iş düzenini bozmayacak şekilde yaşadığı gönül ilişkisi gibi işçinin özel hayatı kapsamında kalan değerleri gerekçe gösterilerek iş sözleşmesinin feshedilmesi, kötü niyet sayılır. Bu durumda kötüye kullanılan hak, hukuk düzenince korunmaz. Zira her hak gibi fesih hakkının kötüye kullanılması Türk Medeni Kanunu m. 2'deki genel hüküm gereğince yasaktır. İşverenin kanun tarafından kendisine tanınan bir hakkı kötüye kullanması, iş hukukunun işçiyi koruma ilkesi ile de bağdaşmaz. Bu nedenle işverenin fesih hakkını kötüye kullanması, belirsiz süreli iş sözleşmeleri açısından İş Kanunu'nda ayrıca yaptırıma bağlanmıştır⁸²⁵. Buna göre, iş güvencesine tabi olmayan işçiler, iş sözleşmelerinin işverence kötü niyetle feshedilmesi halinde bildirim sürelerinin üç katı tutarında kötü niyet tazminatına hak kazanırlar (İşK. m. 17/6). Feshin hem usulsüz hem de kötü niyetle yapılmış olması halinde, işçi lehine hükmedilecek tazminat, fesih bildirim sürelerinin dört katı tutarında olur (İşK. m. 17/6). Burada da vurgulanması gereken husus, kötü niyetli fesih bildiriminin de yine sözleşmeyi sona erdirdiğidir. Fesih hakkının kötüye kullanılması, başka bir deyişle kötü niyetli fesih halinde de işveren iş sözleşmesini sona erdirmiş kabul edilir; fakat

⁸²⁴ Şen, **Değişiklik**, s. 247; Ertürk, **Haklar**, s. 166; Süzek/ Başterzi, s. 567; Akyiğit, **Şerh**, s. 701; Günay, s. 61; Süleyman, s. 50; Tosun, s. 433; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 178; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 275; Narmanlıoğlu, s. 394; Baycık, s. 79; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 830; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 501; Soyer, **Sona Erme**, s. 16; Manav, **Fesih**, s. 200; Baysal, s. 84; Sümer, **Uygulamalar**, s. 483; Doğan Ceylan, s. 161.

⁸²⁵ Soyer, **Sona Erme**, s. 16; Doğan Ceylan, s. 161; Şen, **Değişiklik**, s. 247; Süleyman, s. 50; Tosun, s. 433; Süzek, **Eşit Davranma**, s. 35; Sümer, **Uygulamalar**, s. 483; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 833; Ertürk, **Haklar**, s. 182; Akyiğit, **Şerh**, s. 697; Manav, **Fesih**, s. 200; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 501; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 179; Süzek/ Başterzi, s. 568; Yıldız, **Orantılılık**, s. 690; Narmanlıoğlu, s. 394.

kötü niyeti sebebiyle işçiye kötüniyet tazminatı ödemekle yükümlü olur⁸²⁶. İşveren fesihte neden bildirmek zorunda olmadığından, kötü niyetin ispatı işçidedir.

Sendikal haklar ve özgürlükler de işçinin özel hayatı kapsamında yer alan çalışma hakkının koruması altında olduğu için, işçinin belli bir sendikaya girmesi veya girmemesi, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmesi veya üyelikten çekilmesi veya herhangi bir sendikaya üye olması veya olmaması nedeniyle yapılan fesihler de fesih hakkının kötüye kullanılması sayılır. Yine iş sözleşmesini sona erdiren bu tür fesihler için ayrıca Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda özel bir tazminat öngörülmüştür. Buna göre, işverenin sendikal bir nedenle iş sözleşmesini feshetmesi halinde, işçi sendikal tazminat talebinde bulunabilir (STİSK m. 25/5-son cümle). Bu hallerde kötüniyet tazminatının yerini sendikal tazminat alır⁸²⁷.

c. Feshin Sonuçları

İşverenin süreli fesih bildiriminde bulunmasının sonucu olarak iş sözleşmesi bildirim sürelerinin sonunda sona erdiği için, işçiye hak edişlerinin tamamının eksiksiz şekilde ödenmesi gerekir (İşK. m. 32/6, TBK m. 442/1). Ayrıca bildirim süresi içinde iş görme edimini yerine getirmekle yükümlü olan işçiye yeni iş arama izninin de tanınması gerekir (İşK. m. 27/1). İşveren işçiye yeni iş arama izni tanımadığı takdirde, bu sürele ilişkin ücreti işçiye öder (İşK. m. 27/2). İşveren, yeni iş arama iznini tanımayıp bir de izin süresi esnasında işçiye çalıştırır, çalışmasının karşılığı olan ücreti de işçiye yüzde yüz zamlı olarak ödemek zorunda kalır (İşK. m. 27/3).

İşveren, belirsiz süreli iş sözleşmesini bildirim süresi vermeden veya eksik vererek feshetmişse ya da peşin ödemeye fesihte bildirim sürelerine ilişkin ücreti ödemedi veya eksik ödeyerek feshetmişse usulsüz fesih söz konusu olur⁸²⁸. Süreli feshin usule uymadan yapılması halinde söz konusu olan usulsüz fesih de iş

⁸²⁶ Tosun, s. 433; Süleyman, s. 50; Soyer, **Sona Erme**, s. 16; Doğan Ceylan, s. 161; Akyiğit, **Şerh**, s. 697; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 833; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraça, s. 501; Günay, s. 61; Narmanlioğlu, s. 399; Manav, **Fesih**, s. 201; Şen, **Değişiklik**, s. 247; Süzek/ Başterzi, s. 573; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 179; Yıldız, **Orantılılık**, s. 690; Baysal, s. 85; Süzek, **Eşit Davranma**, s. 35.

⁸²⁷ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 181; Süzek, **Eşit Davranma**, s. 35; Şen, **İade**, s. 772; Baysal, s. 85; Süzek/ Başterzi, s. 575; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 269; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 398; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraça, s. 503; Manav, **Fesih**, s. 202; Ertürk, **Haklar**, s. 200; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 664; Yıldız, **Orantılılık**, s. 703.

⁸²⁸ Şen, **Değişiklik**, s. 246; Manav, **Fesih**, s. 191; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 177; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 8175; Süzek/ Başterzi, s. 563; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraça, s. 494; Narmanlioğlu, s. 376; Şen, **İzin**, s. 36.

sözleşmesini sona erdirir ve işveren, işçiye ihbar tazminatı ödemekle yükümlü olur⁸²⁹. Usulsüz feshe maruz kalan işçiye işveren tarafından bildirim süresine ilişkin ücret tutarında ihbar tazminatı ödenir. Ayrıca işveren tarafından bildirim süresine uyulmaksızın iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde işçi, bildirim süresi içinde doğacak tüm haklarını da işverenden talep edebilir⁸³⁰. Diğer taraftan işçi, işverenin usulsüz feshi neticesinde başka zarara uğramışsa, koşulları olduğu takdirde, genel hükümlere göre tazminat isteminde de bulunabilir⁸³¹.

İşverenin süreli feshi veya usulsüz feshi neticesinde işçi, bir yıldan fazla kıdemi varsa, kıdem tazminatına hak kazanır (ÖİŞK. m. 14). Zira işverenin İŞK. m. 25/II uyarınca haklı feshi hariç olmak üzere, işveren tarafından yapılan fesihler, işçiye kıdem tazminatı hakkı tanır (ÖİŞK. m. 14).

Ayrıca işverenin süreli feshi, ayrımcılık yasağına aykırılık oluşturuyorsa ayrımcılık tazminatı (İŞK. m. 5/6), kötüniet teşkil ediyorsa kötüniet tazminatı (İŞK. m. 17/6) veya sendikal nedenle yapılmışsa sendikal tazminat (STİSK m. 25/5) da işçiye ödenir.

2. İş Güvencesi Kapsamında Olan İş Sözleşmelerinin Özel Hayat Nedeniyle Süreli Feshi ve Sonuçları (İŞK. m. 18)

a. Feshin Usulü

İş güvencesi hükümleri, İş Kanunu veya Basın İş Kanunu'na tabi olan ve en az otuz işçinin çalıştığı işyerlerinde uygulanır. Bunun yanı sıra, işçinin kıdeminin en az altı aylık olması ve kanunun saydığı nitelikte işveren vekili olmaması gerekir (İŞK. m. 18/1). Kanunun iş güvencesinden yararlanamayacağını belirttiği işveren vekilleri, işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiye işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleridir (İŞK. m. 18/5). İş güvencesi kapsamındaki işçiler bakımından iş güvencesi, işverenin fesih hakkını sınırlayan bir işlev görür.

⁸²⁹ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 495; Süzek/ Başterzi, s. 564; Manav, **Fesih**, s. 191; Şen, **İzin**, s. 36; Sümer, **Uygulamalar**, s. 479; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 816; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 177; Narmanlioğlu, s. 376; Şen, **İhbar Tazminatı**, s. 303; Şen, **Değişiklik**, s. 246.

⁸³⁰ "...müddeti belli olmıyan bir hizmet aktinin iş sahibi tarafından haksız yere feshi halinde işçinin mahrum kaldığı ücrete karşılık olarak Borçlar Kanununun 96 ncı maddesi hükmünce isteyeceği tazminatın hesabında ancak (Borçlar Kanunu hükümlerince) feshin ihbarı halinde beklenmesi gereken müddetin sonuna kadar olan zamana ait iş parasının esas alınacağına ... karar verildi." (YİBBGK., 24.06.1959, E. 1958/31, K. 1959/26, (legalbank)).

⁸³¹ Şen, **Değişiklik**, s. 247; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 817; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 178; Narmanlioğlu, s. 389; Süzek/ Başterzi, s. 564.

İş güvencesine tabi iş sözleşmelerinde işverenin serbest bir fesih hakkı yoktur. İşverenin fesih hakkı, sadece kanunda düzenlenen sebeplerin varlığı halinde doğar ve yine kanunda öngörülen usulde kullanıldığı takdirde geçerli olur (İşK. m. 19/1). Kanunda düzenlenen sebeplerden birine dayanmayan veya usulüne uygun şekilde kullanılmayan işverenin fesih bildirimi, geçerli bir bildirim olmadığından iş sözleşmesini sona erdirmez⁸³². Burada usulsüz, kötü niyetli ve sendikal fesihten farklı olarak, fesih hakkı doğmamıştır veya doğmuş olmasına karşın geçersiz şekilde kullanılmıştır⁸³³.

İşverenin fesih hakkı, iş güvencesine tabi iş sözleşmelerinde, kanunda düzenlenen sebeplerin varlığı halinde doğar. Doğmuş olan bu fesih hakkının iş sözleşmesini sona erdirebilmesi için de yine kanunda belirtilen usule uygun şekilde kullanılması gerekir. Her şeyden önce, iş güvencesine tabi iş sözleşmelerinde işverenin fesih bildiriminin yazılı yapılması şarttır (İşK. m. 19/1). Yazılılık geçerlilik şartı olup yazılı şekilde yapılmayan fesih bildirimi geçersizdir ve iş sözleşmesini sona erdirmeye kabiliyetinden yoksundur⁸³⁴.

Bu tür fesih bildiriminin yazılı yapılmasının yanı sıra geçerli bir sebebe dayanması da zorunludur. Fesih sebebinin açık ve kesin şekilde belirtilmesi, fesih bildiriminin geçerlilik koşuludur (İşK. m. 19/1). İş güvencesi kapsamındaki iş sözleşmelerinde fesih hakkı ancak kanunda yazılı sebeplerin varlığı halinde doğacağı için, işverenin kanunda yazılı hangi sebebe dayanarak iş sözleşmesini feshettiğini belirtmesi gerekir. Bu durum, bir uyuşmazlık söz konusu olduğunda feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığının tespit ve denetimi açısından da önemlidir. İşveren, fesih bildiriminde belirttiği sebeple bağlı olup bu sebebi sonradan değiştiremez⁸³⁵. Örneğin, işçinin Facebook hesabından işverene “*Allah belanı versin*” demesi haklı

⁸³² Manav, **Fesih**, s. 69; Şen, **Haciz**, s. 105; Baycık, s. 84; Yiğit, **Süre**, s. 752; Keser, **Kullanım**, s. 483; Yiğit, **Duygusal İlişkiler**, s. 3783; Kartal, s. 56; Koç, **Fesih**, s. 100; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 571; Yıldız, **Orantılılık**, s. 693; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 192; Şen, **Bildirim Süresi**, s. 166; Süzek/ Başterzi, s. 641; Şen, **Verimsizlik**, s. 371; Yiğit, **İnternet**, s. 191.

⁸³³ Koç, **Fesih**, s. 78; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 571; Baycık, s. 84; Şen, **Verimsizlik**, s. 376; Süzek/ Başterzi, s. 568; Manav, **Fesih**, s. 69.

⁸³⁴ Baycık, s. 84; Yıldız, **İnternet**, s. 117; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 904; Süzek/ Başterzi, s. 641; Yıldız, **Orantılılık**, s. 693; Yiğit, **Süre**, s. 752; Keser, **Kullanım**, s. 483; Yiğit, **Duygusal İlişkiler**, s. 3783; Akyiğit, **Şerh**, s. 845; Tosun, s. 364; Kartal, s. 56; Şen, **Verimsizlik**, s. 376; Şen, **Bildirim Süresi**, s. 166; Manav, **Fesih**, s. 144; Yiğit, **İnternet**, s. 191; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 201; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 571; Gürkan, s. 534; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 307; Koç, **Fesih**, s. 100.

⁸³⁵ Baycık, s. 84; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 571; Şen, **Verimsizlik**, s. 376; Gürkan, s. 532; Süzek/ Başterzi, s. 641; Manav, **Fesih**, s. 146; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 202; Baskan, **Fesih**, s. 115; Yiğit, **İnternet**, s. 200; Yiğit, **Süre**, s. 754; Koç, **Fesih**, s. 101; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 906.

fesih nedeniyken; işverenin fesihte geçerli nedene dayanması sebebiyle geçerli fesih olarak kabul edilmiştir⁸³⁶. Fesih sebebinin açık ve kesin belirtilmediği fesih bildirimini geçersizdir ve iş sözleşmesini sona erdirmez⁸³⁷.

Geçerli sebebe dayanması zorunlu olan fesih bildiriminin geçerliliğini etkileyen bir diğer koşul, geçerli sebep oluşturan bulguya ulaşılma yöntemidir. Bu noktada hukuka uygun delil ile hukuka aykırı delilin tespiti önemlidir. İşçinin hayatına hukuka uygun müdahale neticesinde ulaşılan deliller hukuka uygundur ve fesihte kullanılabilirliği mümkündür⁸³⁸. Örneğin, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işyerine yanıcı madde sokulmasını önlemek amacıyla yapılan bir üst aramasında işçinin hırsızlık yaptığına ortaya çıkması, müdahale hukuka uygun olduğu için hukuka uygun delil kapsamında fesihte kullanılabilir. Benzer şekilde, iş sözleşmesinin eki niteliğindeki düzenlemelerle işçilerin e-posta hesaplarını kişisel amaçlarla kullanmalarının yasak olduğu ve bu hesaplardan yapılan yazışmaların denetlenebileceği hususunda işçinin açık bir biçimde bilgilendirilmesi halinde, özel hayata hukuka aykırı bir müdahale söz konusu olmadığından, e-posta hesaplarının denetlenmesi neticesinde ulaşılan bulguların feshe gerekçe yapılması mümkündür⁸³⁹.

⁸³⁶ “...davacının sosyal medya (facebook) hesabından 18.02.2015 tarihinde “Allah belalarını versin” şeklindeki paylaşımının işveren/ işveren yetkililerine yönelik hakaret niteliğinde yazışma olduğu, davalı işverenin haklı fesih yoluna başvurabilecekken, davacıya yasal haklarını ödemek sureti ile iş akdini feshettiği, davacının bu yazışma nedeniyle yapılan davalı işveren feshinin geçerli nedene dayandığı anlaşılmakla...” (Y9HD., 19.12.2016, E. 2016/2244, K. 2016/22331, (karararama)).

⁸³⁷ Şen, **Haciz**, s. 105; Akyiğit, **Şerh**, s. 845; Yiğit, **Süre**, s. 752; Koç, **Fesih**, s. 100; Yiğit, **Duygusal İlişkiler**, s. 3783; Baycık, s. 85; Yiğit, **İnternet**, s. 191; Manav, **Fesih**, s. 260; Şen, **Verimsizlik**, s. 376; Süzek/ Başterzi, s. 641; Gürkan, s. 534; Yıldız, **İnternet**, s. 117; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 906; Keser, **Kullanım**, s. 483.

⁸³⁸ Koç, **Fesih**, s. 114; Savaş, **Gözetim**, s. 121; Keser, **Kullanım**, s. 482; Yiğit, **İnternet**, s. 183; Göktaş, s. 35; Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 989; Sevimli, **Müdahale**, s. 327; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1191.

⁸³⁹ “İş sözleşmelerinin parçası olan düzenlemeler ile şirket kaynaklarının, bilgisayarların, kurumsal e-posta hesaplarının kişisel amaçlar doğrultusunda kullanımı kesin şekilde yasaklanmış; gerektiğinde yazışmaların ve iletişim kayıtlarının takip edilebileceği ve incelenebileceği hususunda başvuruculara gerekli uyarılar ve bilgilendirmeler yapılmıştır. Bunun yanında, kurumsal olmadığı sürece kişisel hesapların ve kişisel iletişim vasıtalarının mesai saatleri içerisinde kullanılma imkânı olmasına ve buna ilişkin bir engel bulunmamasına rağmen, yapılan işin gerekleriyle ilgisi olmayan yazışmaların iş sözleşmelerine aykırı biçimde mesai saatleri içerisinde kurumsal hesaplar üzerinden gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır. Bu nedenlerle başvurucuların kurumsal e-posta hesapları üzerinden gerçekleştirdikleri kişisel yazışmaların korunması konusunda makul bir beklenti içinde oldukları sonucuna ulaşılamaz. ... Derece Mahkemelerince verilen kararlarda, başvurucuların makul bir beklentisinin bulunmadığı hususunun dikkate alınarak başvurucular ile işveren arasında çatışan çıkarların dengelendiği, işveren tarafından başvuruculara tahsis edilmiş kurumsal e-posta hesaplarının incelenmesi şeklindeki müdahalenin Şirket içi düzenlemeler gereğince işverenin meşru amacıyla ölçülü olup olmadığı hususunda değerlendirmelerin yapıldığı, sözleşmelerin feshinin başvurucuların eylemleri karşısında makul ve orantılı bir işlem olup olmadığının gözetildiği ve tüm bu hususlara dayanılarak davaların reddine ilişkin ilgili ve yeterli gerekçeler sunulduğu, ayrıca başvurucular arasındaki yazışmalara ait içeriklerin gerek yargılamaya ilişkin işlemlerde gerekse karar gerekçesinde alenileştirilmediği sonucuna ulaşılmıştır. ...başvurucuların Anayasa’nın 20.

İşyerinde hukuka uygun şekilde gerçekleştirilen kamera izlemesinden elde edilen bulgular da hukuka uygun delil niteliğinden olduğu için fesihte bu kayıtlara dayanılabilir⁸⁴⁰. Yargıtay, işverenin fesihte adli makamlarca yürütülen soruşturma neticesinde elde edilen telefon kayıtlarına dayanmasını da mümkün kabul etmiştir⁸⁴¹. Buna karşılık hukuka aykırı yöntemlerle ulaşılan delillerin fesihte kullanılması mümkün değildir⁸⁴². Nitekim kanuna aykırı olarak elde edilmiş bulgular, delil olarak kabul edilemez (AY m. 38/6), hukuka aykırı olarak elde edilmiş olan deliller, mahkeme tarafından bir vakıanın ispatında dikkate alınamaz (HMK m. 189/3). Bu bakımdan işverenin yönetim hakkı kapsamında yaptığı müdahalelerden hukuka uygunluk testini geçemediği için hukuka aykırı kabul edilen müdahaleler sonucu ulaşılan bulgular fesihte kullanılamaz. Örneğin, işçinin işyerinde kullandığı çekmecenin gizlice kırılması ve işçinin şahsi eşyalarının aranması neticesinde işveren aleyhine yazılar bulunması hâlinde hukuka aykırı delil söz konusu olduğu için bu delilin fesihte kullanılması, feshi geçersiz kılar⁸⁴³. Benzer şekilde, işçinin kullandığı bilgisayara haberi olmadan yüklenen programdan elde edilen bilgilerin fesihte kullanılması mümkün değildir⁸⁴⁴. Yine, işçinin kurumsal e-posta hesabından yaptığı yazışmanın

maddesinde güvence altına alınan özel hayata saygı hakkı ile Anayasa'nın 22. maddesinde güvence altına alınan haberleşmenin gizliliği hakkının ihlal edilmediğine karar verilmesi gerekir.” (AYM, Ömür Kara ve Onursal Özbek, pp. 68-72); AYM, Celal Oraj Altunörgü, pp. 41-45.

⁸⁴⁰ “Restoran şefi olarak görev yapan davacı dosyada mevcut ifadesinde olayla ilgisinin bulunmadığını beyan etmişse de, çantanın alındığı bölüme sadece davacının girdiğinin tespit edilmesi, kamera görüntülerinde davacının elinde siyah poşetle görülmesi karşısında çantanın davacı çalışan tarafından alındığı kanıtlanamasa da onun olduğu sırada kaybolması işverenin güveninin sarsılmasına sebebiyet verdiği açıktır. Bu durum haklı fesih nedeni olmamakla beraber geçerli fesih nedeni olarak değerlendirilerek, davanın açıklanan gerekçeyle reddedilmesi yoluna gidilmelidir.” (Y22HD., 03.05.2012, E. 2011/15736, K. 2012/8581, (karararama)).

⁸⁴¹ “...işçinin, davalı belediyede işçi olarak çalıştığı, davacı hakkında adli makamlarca yapılan soruşturma sırasında tespit edilen telefon konuşmalarına göre davacının davalı belediye başkanı hakkında küfürlü sözler sarfettiği, dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Davacının dosya kapsamıyla sabit olan davranışı (yaptığı telefon konuşmalarında belediye başkanı hakkında sarfettiği sözler) 4857 sayılı İş Kanunu'nun işverene iş sözleşmesinin derhal fesih hakkını düzenleyen 25/2-b maddesinde yazılı hali oluşturduğu gibi belediye başkanının gıyabında telefonlarda yapılan konuşmalarda sarfedilen hakaretli sözler aynı zamanda işverene bağlılık ve doğrulukla da bağdaşmamaktadır. Ne var ki, işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinin 24. maddesinin 1-c bendinde yer alan düzenlemeye göre iş sözleşmesinin haklı sebeple feshine disiplin kurulunca karar verilmesi gerekirken bu prosedüre uyulmadığı anlaşılmaktadır. Dairemizin ve Yargıtay'ın yerleşik görüş ve uygulamasına göre iş sözleşmesinin disiplin kurulundan geçirilmeden feshedilmesi durumunda disiplin kurulundan karar alınmaması fesih sebebini haklı olmaktan çıkarır ise de geçerli sebep olgusunu ortadan kaldırmaz.” (Y22HD., 06.05.2013, E. 2013/7775, K. 2013/9701, (karararama)).

⁸⁴² Gökteş, s. 35; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1191; Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 989; Koç, **Fesih**, s. 113, 179; Yiğit, **İnternet**, s. 183; Sevimli, **Müdahale**, s. 327; Keser, **Kullanım**, s. 482; Savaş, **Gözetim**, s. 121.

⁸⁴³ Savaş, **Gözetim**, s. 127; Sevimli, **Müdahale**, s. 328.

⁸⁴⁴ “...davacı işçinin, bilgisayarında bulunan klavye yakalayıcısı adı verilen programdan haberinin olmadığı, işverence bu konuda bilgilendirilmediği, davacının rızası hıllafına tüm kayıtların özel yahut işe ilişkin bilgi ayrımı olmadan işverence günlük olarak elde edildiğinin anlaşılması

denetlenebileceğine ilişkin açık bir bilgilendirme yapılmadan bu yazışmaların denetlenmesi ve elde edilen bulguların fesihte kullanılması, özel hayata saygı hakkı kapsamında haberleşme hürriyetini ihlal eder⁸⁴⁵. WhatsApp konuşmaları sebebiyle yapılan fesih, gizli kalması gereken bilgiler işverence yasak şekilde elde edildiği için geçersizdir⁸⁴⁶. Ancak bazı hallerde çatışan çıkarlar arasındaki denge gözetilmek suretiyle hukuka aykırı delil neticesinde ulaşılan bulgunun fesihte kullanılmasına cevaz verildiği görülmektedir. AİHM, stok sayımında eksikliklerin ve hesaplarda usulsüzlüklerin fark edilmesi üzerine işveren tarafından yalnızca kasayı çevreleyen alanda kurulan gizli kamera neticesinde kasiyer işçinin yaptığı hırsızlığın ortaya çıkarılmasını, gizli kamera uygulamasının hırsızlığı ortaya çıkarmak gibi meşru bir amacının olması, amaçla orantılı şekilde kasa bölümünün çekiminin yapılması, elde

karşısında, elde edilen bu bilgilerin fesih sebebi olarak ileri sürülemeyeceği değerlendirilmelidir.” (Y22HD., 07.05.2019, E. 2017/21857, K. 2019/9884, (karararama)).

⁸⁴⁵ “Öncelikle 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 vurgulanmalıdır. Buradan hareketle çalışana açık bir bilgilendirmenin yapılmadığı hâllerde hak ve özgürlüklerine bir müdahalede bulunulmayacağı hususunda çalışanların makul bir beklenti içinde olacaklarının kabul edilmesi, temel hak ve özgürlüklerin sağladığı güvencelerden yararlandırılması gerektiği söylenebilir... Somut olayda başvurunun yazılı olmayan iş sözleşmesi kapsamında görev yaptığı, yargılama sürecinde işverenin kurumsal e-postayı inceleme yetkisi ile kapsamını gösteren bir bildirimin başvuruca yapıldığına ilişkin bilgi ve belge sunmadığı hususları gözetildiğinde işveren tarafından kurumsal e-posta hesabı üzerinden yapılan iletişimin izlenebileceği ve denetlenebileceği yönünde açık bir bilgilendirme yapılmadığı anlaşılmaktadır. Öte yandan e-posta iletişim içerikleri gerekçe gösterilerek başvurunun iş akdi feshedilmiştir. Ancak işveren davalı taraf olarak yargılama sürecinde kişisel verilerin işlenmesinin hukuki dayanağı ve işlemenin amaçları, işlenecek verilerin kapsamı, verilerin saklanacağı süre, veri sahibinin hakları, işlemenin sonuçları ve verilerin muhtemel yararlanıcılarını gösterir bir bilgilendirme yapıldığını ortaya koyamamıştır. Bu bağlamda yargılama sürecinde feshin temel sebebini oluşturan e-posta iletişimine yönelik olarak böyle bir bilgilendirmenin yapıp yapılmadığı derece mahkemelerince tartışılmamış, başvurunun kendisi alenileştirmedeği hâlde onun rızası alınmadan ve önceden bir bilgilendirme yapılmadan e-posta içeriklerine erişildiği yönündeki esaslı iddialarının karşılanmadığı anlaşılmıştır. ...başvurunun kişisel verisi kapsamında olan e-postaları ile ilgili olarak trafik bilgisi ile yetinilmediği gibi içeriklerine de kapsamı belirsiz olacak şekilde erişildiği ve bunların kullanıldığı anlaşılmıştır. ... başvurunun Anayasa'nın 20. maddesinde güvence altına alınan kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı ile Anayasa'nın 22. maddesinde güvence altına alınan haberleşme hürriyetinin ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.” (AYM, E.Ü., pp. 75-79).

⁸⁴⁶ “Davacı ve diğer arkadaşlarının Whatsapp grubu içindeki bu yazışmaları, aynı grup içinde yer alan diğer bir işçi tarafından işverene iletilmiş, işveren bunun üzerine grupta yer alan işçilerin savunmasını alarak, davacı ve diğer işçilerin iş sözleşmelerini feshederken, ileten işçiye ise ihtar cezası vermiştir. Grup içi konuşmaların gizli kalması esas olduğu gibi genel olarak bakıldığında çalışma koşullarının olumsuzluğu, işveren ve yöneticilerin eşit davranmama, mobbing niteliğindeki tutumlarının dile getirildiği tespit edilmiştir. İşveren gizli kalması gereken verileri yasak bir şekilde elde ettiği gibi kendisine veren ve aynı konuşmalarda bulunan işçiye davranışı nedeni ile ihtar cezası vermek sureti ile de bilgi veren işçisini korumuştur. İşçilerin işyerinde mailleri, işverene bildirimleri işçilik hakları ile ilgili demokratik talep niteliğinde olup, bu tür barışçıl davranışların fesih nedeni yapılması doğru değildir. İspat yükü kendisinde olan davalı işveren haklı ve geçerli feshi kanıtlayamamıştır.” (Y9HD., 01.06.2017, E. 2016/14203, K. 2017/9524, (legalbank)).

edilen kayıtların yalnızca dedektif şirketi tarafından izlenmesi hususlarıyla birlikte değerlendirmiş ve çatışan iki haktan, işverenin mülkiyet hakkı ile işçinin özel hayatının gizliliği hakkı arasından önceliği -müdahale gerekli ve ölçülü olduğu için- işverenin mülkiyet hakkına vermiş, işveren tarafından yapılan feshin haklı olduğu sonucuna varmıştır⁸⁴⁷. Yine kanaatimizce isabetsiz bir diğer kararında, işçilerin şirket tarafından kendilerine tahsis edilen bilgisayarları kişisel amaçlarla kullanımları şirket kuralı uyarınca yasak olmasına rağmen, işçinin bilgisayarında yapılan inceleme neticesinde “*kişisel*” başlıklı dosyada çok sayıda pornografik görüntüye ulaşılması ve bu durumun şirketin meslek ahlakı kurallarını ihlal etmesi gerekçesiyle yapılan feshin geçerli olduğunu, hak ihlali olduğunu kabul etmiştir⁸⁴⁸. AİHM’nin bu kararına katılmak

⁸⁴⁷ AİHM, bir çalışanın iş yerinde gizli video gözetimine tabi tutulmasının, başlı başına, çalışanın özel hayatına ciddi bir müdahale teşkil ettiğini gözlemlemektedir. Bu tür bir gözetim, kişinin iş yerindeki davranışlarının kaydedilmesini ve yeniden üretilebilir hale getirilmesini içerir. Çalışan, iş sözleşmesi uyarınca bu yerde çalışmak zorunda olduğundan, bu gözetimden kaçınamaz. Ancak, Alman mahkemelerinin de belirttiği gibi, başvuranın video ile gözetimi yalnızca stok sayımı sırasında kayıplar tespit edildikten ve çalıştığı içecek bölümünün hesaplarında düzensizlikler fark edildikten sonra, başvuran ve başka bir çalışan hakkında hırsızlık şüphesi oluşması üzerine gerçekleştirilmiştir. Gözetim yalnızca bu iki çalışana hedef almıştır. Mahkeme ayrıca, yerel mahkemelerin bu gözetim tedbirinin zaman bakımından sınırlı olduğunu farkında olduklarını belirtmektedir – gözetim iki hafta sürmüştür. Mahkemeler, gözetimin kapsadığı alanın da sınırlı olduğunu altını çizmiştir: bu gözetim başvuranın süpermarketteki tüm çalışma alanını veya içecek bölümünün tamamını değil, yalnızca kasanın arkasındaki ve kasayı da içeren alanı, kasiyeri ve kasanın hemen çevresindeki alanı kapsamış, ayrıca bu alan, içecek bölümü halkın erişimine açık olduğundan, özellikle mahrem bir yer olarak değerlendirilemez. Yerel mahkemeler ayrıca, elde edilen görsel verilerin sadece dedektiflik ajansında çalışan sınırlı sayıda kişi ve başvuranın işvereni adına çalışan personel tarafından işlendiğini vurgulamıştır. Bu veriler sadece başvuranla olan iş ilişkisinin sona erdirilmesi amacıyla, bu bağlamda başvuranın açtığı iş mahkemesi davalarında kullanılmıştır. Bu bağlamda, başvuranın özel hayatına yapılan müdahaleler, video gözetiminin amaçlarına ulaşmak için gerekli olanla sınırlı tutulmuştur. Yerel mahkemeler ayrıca, işverenin mülkiyet haklarının korunmasına yönelik önemli bir çıkarı olduğunu belirtmiştir. Kasadaki paranın çalınmaması konusunda güven duyulması gereken bir çalışana (başvurana) kasa teslim edilmiş olduğundan, bu güven iş ilişkisi açısından temel bir unsurdur. Mahkeme, ayrıca, işverenin mülkiyet haklarının korunmasına yönelik çıkarının ancak başvuranın cezai davranışlarını yerel mahkemelerde ispatlamak üzere delil toplayabildiği ve bu delilleri başvuranın açtığı davaların sonuçlanmasına kadar muhafaza edebildiği takdirde etkili bir şekilde korunabileceği yönündeki iş mahkemesi değerlendirmelerine katılmaktadır. Ayrıca, başvuranın gizli video gözetimi, herhangi bir suça karışmamış olan diğer çalışanların da şüphelerden arındırılmasına hizmet etmiştir. Rekabet halindeki iki menfaat arasında kurulan denge açısından Mahkeme ayrıca, yerel mahkemelerin işverenin mülkiyet haklarını daha az müdahaleci şekilde koruyabilecek başka, eşit derecede etkili bir yöntem bulunmadığı sonucuna vardığını gözlemlemektedir. Mahkeme, olayın koşulları dikkate alındığında, bu değerlendirmeye katılmaktadır. İçecek bölümünde yapılan stok sayımı, ortaya çıkan kayıpları belirli bir çalışana açıkça bağlayamamıştır. Üst amirler ya da meslektaşlar tarafından yapılan gözetim ya da açık video gözetimi, gizli bir hırsızlığın ortaya çıkarılması açısından aynı başarı şansına sahip değildir. Sonuç olarak Mahkeme, yerel mahkemelerin başvuranın özel hayatına saygı hakkı (Madde 8) ile işverenin mülkiyet haklarının korunması ve adaletin düzgün işleyişine yönelik kamu yararı arasında, takdir yetkisi dahilinde adil bir denge kurmada başarısız olduğuna dair herhangi bir işaret bulunmadığı sonucuna varmaktadır (AİHM, Köpke/Almanya, 05.10.2010, 420/07, (hudoc)).

⁸⁴⁸ AİHM, söz konusu pornografik fotoğrafların ve videoların “fun” adlı bir klasörde ve “D:/personal data” adlı sabit diskte saklandığını tespit ettiğini ve şirketin “D” sürücüsünün varsayılan olarak “D:/data” olarak adlandırıldığını ve personelin iş belgelerini saklamak için geleneksel olarak bu alanı kullandığını açıkladığını dikkate aldığını belirtir. Mahkeme, “kişisel veri” gibi genel bir

mümkün değildir. Zira karardan şirketin, bilgisayarların özel amaçlı kullanılmasını ara sıra tolere ettiği anlaşılmaktadır. Her ne kadar şirket iç kuralına göre özel verilerin “özel (private)” adıyla kaydedilmesi gerekse de kanaatimizce “kişisel (personal)” şeklindeki klasör adı da dosyaların işle ilgili olmadığını ifade etmektedir, işverenin işle alakalı olmadığı açık olmasına rağmen işçiye tahsis edilen bilgisayardaki kişisel klasörünü incelemesi, özel hayatın gizliliğine aykırıdır ve inceleme neticesinde elde edilen bulgular hukuka aykırı delil niteliğinde olduğundan feshe gerekçe yapılması mümkün olmamalıdır.

İşverenin geçerli nedene dayalı süreli feshinin geçerli bir fesih olabilmesi için, son çare (*ultima ratio*) ilkesine riayet edilmesi gerekir⁸⁴⁹. Son çare ilkesi, feshin kaçınılmazlığını anlatır. Ölçülülük ilkesinin fesihteki görünümü olan feshin son çare olması ilkesi, feshi önleyebilecek daha hafif önlemler varsa, fesihten önce bu önlemlere başvurulması gerekliliğini ifade eder⁸⁵⁰. Diğer bir deyişle, işvereni iş sözleşmesinin feshine götüren neden, işçi işten çıkarılmadan ortadan kaldırılabilirse,

terimin, çalışanın kişisel olarak işlediği iş belgelerine de atıfta bulunabileceğini, bu nedenle özel yaşama dair unsurları açıkça tanımlamadığını kabul etmiştir. Özellikle, “fun” teriminin bu dosyaya özel bir anlam yüklemeyeceği, bunun iş arkadaşları arasındaki yazışmalara ya da çalışanın sakladığı profesyonel belgeler olarak anlaşılabilecek “kamera arkası görüntülere” işaret edebileceği ifade edilmiştir. Ayrıca mahkeme, şirketin bilgi sistemine ilişkin kullanıcı sözleşmesinde açıkça “özel verilerin ‘private’ seçeneği ile tanımlanması gerektiğine” vurgu yapmıştır. AİHM, başvuranın söz konusu dosyaları depolamak için iş bilgisayarında oldukça büyük bir alan kullandığını (1.562 dosya, 787 MB) dikkate alan şirketin durumu dikkatle incelemesini de makul bulmaktadır. Mahkeme başvuran hakkında alınan tedbirin -yani görevden çıkarılmasının- orantısız olmadığını, zira başvuranın şirketin Meslek Ahlakı Kurallarını ve iç düzenlemelerini ciddi şekilde ihlal ettiğini ve bilgisayar imkanlarının -ara sıra özel kullanım sadece tolere edilmiş olsa da- yalnızca profesyonel amaçla kullanılması gerektiğini kabul ettiğini belirtmiştir. Kararda, başvuranın genel denetim sorumlusu olarak örnek bir davranış sergilemesi gerektiği vurgulanmıştır (AİHM, Libert/Fransa, pp. 47-53).

⁸⁴⁹ AYM, T.A.A., 01.02.2017, 2014/19081, p. 99, (kararlarbilgibankası); Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 391; Şen, **Haciz**, s. 110; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1194; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 222; Keser, **Fesih**, s. 19; Süzek/ Başterzi, s. 634; Yıldız, **Orantılılık**, s. 694; Şen, **Değişiklik**, s. 225; Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 1002; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 882; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 196; Şen, **Bildirim Süresi**, s. 166; Manav, **Fesih**, s. 109; Süleyman, s. 51; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkara, s. 531; Koç, **Fesih**, s. 128; Gürkan, s. 535; Kartal, s. 59; Yiğit, **Duygusal İlişkiler**, s. 3789.

⁸⁵⁰ Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 389; Keser, **Fesih**, s. 19; Koç, **Fesih**, s. 128; Gürkan, s. 535; Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 1002; Şen, **Değişiklik**, s. 225; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 882; Süleyman, s. 51; Alp/ Dulay Yangın, s. 1386; Kartal, s. 59; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkara, s. 531; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 222; Manav, **Fesih**, s. 109; Yıldız, **Orantılılık**, s. 694; Süzek/ Başterzi, s. 634; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 196; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1194; Yiğit, **Duygusal İlişkiler**, s. 3789; Şen, **Haciz**, s. 110; “Ölçülülük ilkesi uyarınca, uygulanacak önlem, ulaşılmak istenen amacı gerçekleştirmeye elverişli olmalı bir başka anlatımla tedbir uygun olmalı, ulaşılmak istenen amaç açısından gerekli olmalı ve uygulanacak tedbirin sonucu olan müdahale ile ulaşılmak istenen amaç, ölçüsüz bir oran içerisinde bulunmamalıdır. Bu ilke uyarınca yargıç feshin geçerli olup olmadığını kararlaştırırken, işçinin davranışının ağırlığını dikkate alarak, her olayın özelliğine göre işçinin davranışı ile işverence uygulanan fesih türü arasında bir orantısızlık (ölçsüzlük) olup olmadığını takdir edecektir.” (Y9HD., 11.06.2015, E. 2014/9573, K. 2015/21437, (legalbank)).

sözleşmenin feshine başvurulamaz⁸⁵¹. Fesihten önce başvurulabilecek daha hafif çözüm yoksa veya daha hafif çözüme başvurulduğunda sorun çözülemeyecekse ancak o takdirde iş sözleşmesi feshedilebilir. Örneğin, işyerine olumsuz yansıyan gönül ilişkisi sebebiyle doğrudan iş sözleşmesinin feshi yoluna gidilemez, bu durumda son çare ilkesi uyarınca önce işçinin uyarılması gerekir⁸⁵². İşçinin geçici hastalığı sebebiyle işini yapamaması, doğrudan feshe sebebiyet vermeyip son çare ilkesi gereğince işçinin daha hafif işlerde çalıştırılması yoluna gidilmelidir⁸⁵³. Benzer şekilde, iş sağlığı ve güvenliği önlemi olarak aşılmanın gerektiği hallerde aşılacak istemeyen işçi, mümkünse aşılama gerektirmeyen başka bir işte görevlendirilmeli, doğrudan iş sözleşmesinin feshi yoluna başvurulmamalıdır. Yine, HIV pozitif olan işçinin kesici aletlerin kullanıldığı ortamda çalışmasının hastalığın diğer işçilere bulaşma riski taşıması sebebiyle işveren tarafından sağlık sebebiyle yapılan fesih, tek çözüm fesih olmadığı için, işçinin diğer çalışanlar yönünden risk oluşturmayacak başka bir pozisyonda çalıştırılması imkânı değerlendirilmediği için özel hayata saygı hakkının ihlalidir⁸⁵⁴. Feshin son çare olması ilkesine aykırılık halinde geçerli bir

⁸⁵¹ “Her ne kadar davacı işçinin cep telefonu taşıma ve görüşme şeklindeki eylemi iş yeri talimnamesine aykırı ise de; Davacının bu yöndeki ilk kusurlu hareketi olması eşinin rahatsız olması sebebiyle cep telefonunu yanında taşıdığı şeklindeki savunması yasanın olağan akışı içerisinde mümkün olabilir. Fesih 4 yıldan ziyade hizmeti olan bir işçi için günümüz ekonomik şartları da dikkate alındığında ağır bir sonuçtur. Cezanın eyleme orantılı olması gerekir.” (Y9HD., 19.11.2003, E. 2003/6268, K. 2003/19546, (legalbank)).

⁸⁵² Alp/ Dulay Yangın, s. 1386; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 222; Yiğit, **Duygusal İlişkiler**, s. 3789; Yıldız, **Orantılılık**, s. 694; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 389; Şen, **Haciz**, s. 110; Koç, **Fesih**, s. 96; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 196; Süzek/ Başterzi, s. 634; Şen, **Değişiklik**, s. 225; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1194; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 882; Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 1002; Keser, **Fesih**, s. 19; Manav, **Fesih**, s. 109; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 531; Yiğit, **İnternet**, s. 188; “Somut olayda, davacı işçinin on iki yılı aşkın bir çalışma süresi bulunmaktadır. İlk kez isnat edilen (işe giriş kartının başkası tarafından bastırılması) eylem(i) gerçekleşmiştir. Davacının çalışma süresi ve geçmiş dönemdeki davranış biçimi gözönüne alındığında daha hafif bir ceza yerine fesih gibi ağır bir ceza uygulanması yoluna gidilmesi doğru değildir.” (Y9HD., 20.02.2002, E. 2001/17714, K. 2002/2982, (legalbank)).

⁸⁵³ “Dosya içinde mevcut sağlık Kurulu raporunda davacının bir yıl süre ile ağır işlerde çalışamaması geçici olup, iş akdinin feshini gerektirecek bir rahatsızlığı mevcut değildir. Başka bir anlatımla, çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı etkileyen bir hastalık söz konusu olmadığından feshin son çare olması ilkesi gereği fesihten önce hafif işlerde çalışması gibi diğer yollar denendikten sonra fesih yoluna başvurulmalıydı. Mevcut olgulara göre feshin geçerli nedene dayanmadığının kabulü gerekir.” (Y9HD., 29.01.2007, E. 2006/30032, K. 2007/1228, (legalbank)).

⁸⁵⁴ “Yargıtay ve İş Mahkemesi kararlarında, hastalığın “bulaşıcı” olması hususuna odaklanılarak bu riskin gerçekleşmemesi için tek çözümün başvurucunun iş yerinden uzaklaştırılması olduğu kabul edilmiştir. Ancak söz konusu kararlarda işverenin, iş yerinde başvurucunun diğer çalışanlar yönünden risk oluşturmayacak bir başka pozisyonda çalıştırılması imkânları hakkında değerlendirme yapması yükümlülüğü olup olmadığı ele alınmamıştır. Oysa tanık beyanlarına göre gerek iş yeri hekiminin işverene başvurucunun bir başka işte çalıştırılması tavsiyesinde bulunduğu gerekse personel ve mali işler müdürünün dış görev olarak bayi ziyareti işinin verilmesinden söz ettiği, Mahkemece atanan bilirkişinin raporunda da işverenin yapması gerekenin davacı işçinin hastalığı nedeniyle risk taşımayan bir başka işe verilmesi olduğunun belirtildiği görülmektedir. Ancak işveren tarafından işyerinde bu şekilde bir başka görev olup olmadığı, varsa başvurucunun

fesihten söz edilemez. Son çare ilkesine uygun olmayan fesih geçersizdir ve iş sözleşmesini sona erdirmez⁸⁵⁵.

Feshin usulünde son aşama, işçinin savunmasının alınmasıdır (İşK. m. 19/2). Savunma alınma zorunluluğu, işçinin yeterliliği veya davranışlarına dayalı geçerli nedenlerle fesihlerde söz konusudur⁸⁵⁶. Bu açıdan işveren, fesih bildiriminde işçinin verimi veya davranışlarından kaynaklanan bir nedene dayanıyorsa, işçiden savunma almak zorundadır. Nitekim hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez (İşK. m. 19/2). İşçinin savunmasının yazılı veya sözlü alınması mümkündür⁸⁵⁷; ancak geçerlilik koşulu olmasa da ispat kolaylığı açısından yazılı alınmasında yarar vardır. Savunmanın, fesihten önce alınması gerekir, fesih bildiriminden sonra alınan savunma geçerli değildir⁸⁵⁸. İşçinin savunmasının alınması da yazılı yapmak ve neden belirtmek koşulları gibi fesih bildiriminin geçerlilik koşuludur⁸⁵⁹. İşçinin savunması alınmadan yapılan fesihler salt bu nedenle geçersizdir ve iş sözleşmesini sona erdirmez; ancak işverenin İş Kanunu'nun m. 25/II. şartlarına

niteliklerinin söz konusu görev bakımından yeterli olup olmadığı gibi hususlarda hiçbir değerlendirme yapılmadığı görülmektedir. Ayrıca Yargıtay ve İş Mahkemesinin kararlarında, iş yerinde alternatif iş imkânlarının incelenmesi yükümlülüğü konusunda değerlendirme yapılmamış olması nedeniyle başvuru ile işveren arasında çatışan çıkarlar arasında adil bir denge kurulmadığı anlaşılmıştır. ...Açıklanan nedenlerle başvurunun, Anayasa'nın 17. maddesinin birinci fıkrasında yer alan maddi ve manevi varlığın korunması ve 20. maddesinde güvence altına alınan özel hayata saygı haklarının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.” (AYM, T.A.A., pp. 99-101).

⁸⁵⁵ Şen, **Haciz**, s. 110; Yiğit, **Duygusal İlişkiler**, s. 3789; Koç, **Fesih**, s. 128; Gürkan, s. 535; Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 1002; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 196; Şen, **Değişiklik**, s. 225; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 531; Süzek/ Başterzi, s. 634; Şen, **Bildirim Süresi**, s. 166; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1194; Manav, **Fesih**, s. 109; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 882.

⁸⁵⁶ DUMAN Barış, “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshinde İşçinin Savunmasının Alınması”, İnÜHFD, C. 11, S. 1, 2020, s. 4; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 409; Yiğit, **Süre**, s. 752; Tosun, s. 364; Keser, **Kullanım**, s. 484; Gürkan, s. 531; Yıldız, **İnternet**, s. 117; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 202; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 907; Yiğit, **İnternet**, s. 191; Şen, **Verimsizlik**, s. 385; Günay, s. 72; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 573; Akyiğit, **Şerh**, s. 845; Baskan, **Fesih**, s. 118; Şen, **Haciz**, s. 110; Manav, **Fesih**, s. 150; Süzek/ Başterzi, s. 642; Şen, **Bildirim Süresi**, s. 166; Kartal, s. 56; Koç, **Fesih**, s. 97.

⁸⁵⁷ Koç, **Fesih**, s. 100; Süzek/ Başterzi, s. 643; Yiğit, **İnternet**, s. 192; Duman, s. 11; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 573; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 202; Şen, **Verimsizlik**, s. 388; Günay, s. 73; Kartal, s. 56; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 907; Şen, **Haciz**, s. 110; Manav, **Fesih**, s. 154.

⁸⁵⁸ Şen, **Haciz**, s. 111; Koç, **Fesih**, s. 99; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 573; Duman, s. 5; Süzek/ Başterzi, s. 643; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 203; Gürkan, s. 532; Baskan, **Fesih**, s. 118; Şen, **Verimsizlik**, s. 386; Manav, **Fesih**, s. 153; Günay, s. 72; Yiğit, **İnternet**, s. 192; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 907.

⁸⁵⁹ Baskan, **Fesih**, s. 118; Yıldız, **İnternet**, s. 117; Şen, **Haciz**, s. 110; Yiğit, **İnternet**, s. 192; Gürkan, s. 531; Koç, **Fesih**, s. 97; Günay, s. 72; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 907; Şen, **Verimsizlik**, s. 386; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 202; Kartal, s. 56; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 573; Akyiğit, **Şerh**, s. 845; Süzek/ Başterzi, s. 643; Manav, **Fesih**, s. 150; Şen, **Bildirim Süresi**, s. 166; Duman, s. 5.

uygun feshi hakkı saklıdır (İşK. m. 19/2). Başka bir ifadeyle, işçinin savunmasının alınması zorunluluğu, işverenin İş Kanunu'nun 25/II. maddesi kapsamındaki işçinin davranışlarına dayalı haklı nedenle fesihlerde aranmaz⁸⁶⁰. İş Kanunu'nun 25/II. maddesi kapsamında işçinin davranışlarına dayalı derhal fesihlerde işveren, işçinin savunmasını almak zorunda değildir. Fakat işçi tarafından açılan davada işverenin fesih nedeni İş Kanunu'nun 25/II. maddesi kapsamında haklı neden kabul edilmeyip 18/1. madde kapsamında geçerli neden kabul edilirse, işçinin savunmasının alınmaması yapılan feshi geçersiz kılar⁸⁶¹.

İşçinin savunması alındıktan sonra, doğrudan sözleşmenin feshine gidilmeyip işçinin uyarılması gerekir. İşçinin yetersizliğine veya davranışlarına dayanan fesihler açısından önem arz eden bir diğer husus, işçinin uyarılmasıdır⁸⁶². İşçi ihtarla rağmen kusurlu davranışında ısrar ederse, ancak bu takdirde fesih yoluna gidilebilir. İş Kanunu'nun gerekçesinden anlaşılan işçinin uyarılması şartı, feshin son çare olması ilkesinin bir gereğidir⁸⁶³. İşçinin uyarı ile değiştirilebilecek veya düzeltilebilecek nitelikteki yetersizliği ya da davranışı söz konusu ise, işverenin ilk olarak işçiye uyarma yoluna gitmesi, doğrudan feshe başvurmaması gerekir. Uyarı neticesinde durum değişmezse işveren fesih hakkını kullanabilir.

⁸⁶⁰ Gürkan, s. 531; Yiğit, **İnternet**, s. 192; Süzek/ Baştterzi, s. 642; Koç, **Fesih**, s. 98; Duman, s. 8; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 573; Şen, **Verimsizlik**, s. 388; Kartal, s. 56; Yıldız, **İnternet**, s. 117; Baskan, **Fesih**, s. 119; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 909; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 202; Şen, **Haciz**, s. 111; Günay, s. 72; Manav, **Fesih**, s. 152.

⁸⁶¹ Manav, **Fesih**, s. 196; Yıldız, **İnternet**, s. 117; İşverence belirtilen sebebin mahkemece haklı görülmeyip feshin geçerli sebeple fesih kapsamında değerlendirilmesi durumunda, işçinin savunmasının alınmaması sebebiyle feshin geçersiz sayılması gerektiği yönündeki karşı görüş için bkz. Yiğit, **İnternet**, s. 192; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 233; Baskan, **Fesih**, s. 119; “İşveren tarafından davacının hizmet akdinin feshi İş Yasasının 25/2. maddesine dayandırılmış, ancak 26. maddedeki altı işgünlük hak düşürücü süre geçtiği gerekçesi ile işverenin haklı sebeple feshi kabul edilmemiştir. Bu gibi durumlarda, ihbar ve kıdem tazminat talepleri kabul edilebilir ise de, işçinin feshin geçersizliği ve işe iade isteği değerlendirilirken 4857 Sayılı Yasanın 25/son maddesi gereği aynı yasanın 19. maddesi koşulları aranmaz. 18,20 ve 21. madde hükümleri gereği değerlendirme yapılması gerekir. Bu nedenle mahkemenin 19. maddedeki usule uyulmadığı gerekçesine dayanarak davayı kabul etmesi yasal bulunmamıştır. Mahkemece, 25/2 maddesi gereğince akdin sona erdirilmesi hallerinde isnat edilen fiilin gerçekleştiği kabul edilmesine rağmen 26. maddedeki hak düşürücü sürenin geçmesi veya haklı neden olarak feshe neden gösterilen eylemin haklı fesih nedeni sayılacak ağırlıkta bulunmayıp, geçerli neden olarak kabul edilmesi hallerinde 19. maddedeki usule uyulup uyulmadığına bakılmaksızın feshin geçersizliği ve işe iade isteğinin reddedilmesi gerekir.” (Y9HD., 24.02.2004, E. 2004/22581, K. 2004/3229, (legalbank)).

⁸⁶² Süzek/ Baştterzi, s. 639; Keser, **Fesih**, s. 19; Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 1002; Koç, **Fesih**, s. 96; Keser, **Kullanım**, s. 484; Yiğit, **İnternet**, s. 188; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1197; Alpagut, **Fesih**, s. 77; Ugan Çatakkaya, **Ölçülülük**, s. 391; Manav, **Fesih**, s. 247; Gürkan, s. 535; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 531; Şen, **Haciz**, s. 111.

⁸⁶³ “Bu uygulamaya giderken işverenden beklenen feshe en son çare olarak bakmasıdır. Bu nedenle geçerli sebep kavramına uygun yorum yaparken süreli olarak fesihden kaçınma olanağının olup olmadığı araştırılmalıdır.” (İş Kanunu Tasarısı, s. 13).

İşverenin süreli fesih hakkını kullanma süresi açısından kanunda bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bilindiği üzere, işverenin İş Kanunu'nun 25/II. maddesi kapsamında haklı nedenle yapacağı fesih bildirimi için, kanunda altı iş günlük veya bir yıllık hak düşürücü süre öngörülmiştir. Ancak geçerli nedenle yapılan süreli fesihler bakımından bir hak düşürücü süre düzenlenmemiştir. Bu durumda işverenin, geçerli neden ortaya çıktığı andan itibaren makul süre içinde fesih hakkını kullanması gerekir⁸⁶⁴. Yargıtay, geçerli neden ortaya çıktıktan dört ay, işçinin savunmasının alınmasından üç ay sonra kullanılan fesih hakkının, makul bir süre içinde kullanılmadığını, bir baskı unsuru olarak kullandığını ve dürüstlük kuralına aykırılık teşkil ettiğini kabul etmiştir⁸⁶⁵. Yine, işçinin feshe gerekçe yapılan tehdit ve hakaret eylemi hakkındaki ceza dosyasında karar 26.12.2013 tarihinde verilmişken feshin 20.02.2014 tarihinde yapılmasını makul sürenin geçirilmesi nedeniyle geçersiz kabul etmiştir⁸⁶⁶. İşçinin savunması alındıktan 23 gün sonra yapılan feshin ise makul sürede gerçekleştiğine hükmetmiştir⁸⁶⁷.

İşverenin iş güvencesi kapsamındaki iş sözleşmelerinde usulüne uygun şekilde yaptığı fesih bildirimi bildirim sürelerinin sonunda iş sözleşmesini sona erdirir (İşK. m. 17).

b. Feshin Nedenleri

İş güvencesi kapsamındaki iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin

⁸⁶⁴ AVCI Mustafa, "Geçerli Nedenlere Dayalı Fesih Hakkının Kullanılmasında Makul Süre", SİHD, S. 5, 2007, s. 91; Yiğit, **Süre**, s. 757; Süzek/ Başterzi, s. 640; Koç, **Fesih**, s. 104; Keser, **Kullanım**, s. 484; Yıldız, **İnternet**, s. 117; Manav, **Fesih**, s. 155; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 570; Gürkan, s. 535; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 909.

⁸⁶⁵ Y9HD., 02.10.2006, E. 2006/17797, K. 2006/25426, (Avcı, ss. 90-91).

⁸⁶⁶ "Feshe neden gösterilen tehdit ve hakaret suçundan davacının şikayet edildiği tarih 07.09.2012'dir. Şikayet eden çalışan, şikayet tarihinden önce 05.07.2012 tarihinde davalı işyerinden ayrılmıştır. Tehdit ve hakaret suçundan davacı hakkında 26.12.2013 tarihinde hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı verilmiş, iş sözleşmesi ise 20.02.2014 tarihinde feshedilmiştir. Bu açıklamalar doğrultusunda; olay tarihi ile fesih tarihi arasında hem haklı hem de geçerli fesih için makul süre geçmiştir. Ayrıca fesih tarihinde davacının feshe konu davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı da davalı işverence ispatlanamamıştır." (Y9HD., 07.05.2015, E. 2015/8629, K. 2015/16642, (karararama)).

⁸⁶⁷ "Mahkemece davacının son raporunun savunmasının talep edildiği tarihten 9 gün öncesine ait olduğu davacının savunma verdiği tarihten 20 gün sonra iş sözleşmesinin feshine karar verildiği 23 gün sonra iş akdinin feshi bildiriminin düzenlendiği gerekçesiyle fesihte makul süreye uyulmadığı belirtilmişse de, disiplin kurulu kararıyla fesih işlemi yapıldığı, disiplin kurulunun öğrenme tarihi dikkate alındığında feshin makul sürede yapıldığı, aksi düşünülse bile davacının raporlarıyla ilgili savunmasının 29.01.2015 günü alındığı, davacının savunmasını verdikten sonra iş sözleşmesinin 20.02.2015 günü feshedildiği, rapor tarihi, savunma tarihi ve fesih tarihi dikkate alındığında feshin makul sürede yapıldığının açık olduğu anlaşıldığından mahkemenin bu yöndeki gerekçesi hatalı değerlendirmeye dayanmaktadır." (Y9HD. 21.01.2016, E. 2015/25369, K. 2016/1485, (karararama)).

gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır (İşK. m. 18/1). İşverenin fesih hakkı, iş güvencesine tabi iş sözleşmeleri bakımından “geçerli nedenle” sınırlandırılmıştır. Normalde sözleşme hürriyeti kapsamında yer alan sözleşmeyi sona erdirmeye hakkı, işverenin devam etmesini istemediği iş sözleşmelerini feshetmesine olanak sağlar. İşçinin istemediği bir işte çalışmak zorunda bırakılmaması gibi, işverenin de istemediği işçiyle çalışmak zorunda bırakılmaması esastır. Diğer taraftan, iş hukukuna hâkim olan işçinin korunması prensibi, işçilerin devamlı bir fesih baskısından kurtarılmasını ve iktisadi geleceklerinin öngörülebilir kılınmasını gerektirir. İşverenin istemediği işçiyle çalışmak zorunda olmaması esası ile işçinin korunması esası karşı karşıya geldiğinde, işçinin korunması esası ağır basar. Bunun sonucu olarak, bazı iş sözleşmelerinde işverenin fesih hakkı sınırlandırılır. Bu sınırlandırma iş güvencesi olarak ifade edilir ve iş güvencesi, bazı şartları taşıyan işçilerin iş sözleşmesinin işveren tarafından serbestçe feshedilmesini engelleyerek işverenin sadece geçerli nedenlerin varlığı halinde iş sözleşmesini sona erdirebilmesini sağlar.

İşveren, iş güvencesine tabi işçilerin iş sözleşmesinin feshinde sadece geçerli nedene dayanabilir. Geçerli neden, haklı fesih nedeni ağırlığına ulaşmayan; ancak işverenin iş sözleşmesine devam etmesini ondan beklenemeyecek kadar zorlaştıran nedenlerdir⁸⁶⁸. Geçerli neden olmaksızın yapılan fesihler geçersizdir ve iş sözleşmesini sona erdirmez. Dolayısıyla işverenin süreli fesihte geçerli bir nedene dayanması, fesih bildiriminin geçerlilik koşuludur ve iş sözleşmesinin sona erebilmesi için zorunludur. Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir; işçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür (İşK. m. 20/2).

Geçerli neden, biri işten diğeri işçiden kaynaklanmak üzere iki türlü olabilir. İşten kaynaklanan geçerli neden, işin, işyerinin ve işletmenin gereklerine, işçiden kaynaklanan geçerli neden ise işçinin yetersizliği ve davranışlarına dayanır⁸⁶⁹.

⁸⁶⁸ Koç, **Fesih**, s. 56; Yaşar, s. 345; Şen, **Haciz**, s. 105; Süleyman, s. 51; Alpagut, **Fesih**, s. 72; Okur, **Bilgisayar**, s. 66; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 867; Akyiğit, **Şerh**, s. 831; Tosun, s. 398; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 415; Alp/ Dulay Yangın, s. 1385; Şen, **İade**, s. 763; Süzek/ Başterzi, s. 601; Yıldız, **Orantılılık**, s. 693; Manav, **Fesih**, s. 69; Kartal, s. 56; Yiğit, **Duygusal İlişkiler**, s. 3785; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 528.

⁸⁶⁹ Şen, **Haciz**, s. 105; Günay, s. 61; Manav, **Fesih**, s. 71; Okur, **Bilgisayar**, s. 66; Baysal, s. 79; Gürkan, s. 532; Yiğit, **Duygusal İlişkiler**, s. 3788; Yiğit, **İnternet**, s. 187; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 218; Keser, **Kullanım**, s. 452; Süleyman, s. 51; Koç, **Fesih**, s. 82; Alp/ Dulay Yangın, s. 1385; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 528; Akyiğit, **Şerh**, s. 832; Tosun, s. 398; Kartal, s. 55; Şen, **Sınırlandırma**, s. 557; Ertürk, **Hastalık**, s. 19; Yiğit, **İzlenme**, s. 78; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 192; Süzek/ Başterzi, s. 601; Şen, **İade**, s. 763.

İşverenin özel hayat nedeniyle feshinde geçerli neden daha çok işçinin davranışlarına ilişkin olsa da bazen işin gerekleri de özel hayatla bağlantılı olarak feshe gerekçe yapılabilir.

i. İşin, İşyerinin ve İşletmenin Gereklerine Dayanan Geçerli Neden

İşin, işyerinin ve işletmenin gereklerine dayanan geçerli neden, genellikle işçinin kişiliği ve özel hayatı ile ilgili olmayan, ekonomik güçlüklerle veya yeniden yapılanmaya ya da teknolojik değişimlere bağlı olarak işyerinde işçinin işine gerek kalmaması sonucunu ortaya çıkaran nedenlerdir⁸⁷⁰. Bunlara örnek olarak, talep ve siparişin azalması, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasadaki genel durgunluk, enerji sıkıntısı, dış pazar kaybı, ham madde sıkıntısı gibi sebeplerle işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi ya da yeni çalışma yöntemlerinin veya teknolojilerinin uygulanması, işyerinin daraltılması, işyerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi, bazı iş türlerinin kaldırılması gibi sebeplerle işçinin işinin ortadan kalkması verilebilir⁸⁷¹.

İşin gerekleri, bazen işçinin özel hayatına müdahaleyi gerektirebilir. Kural olarak, hukuka uygun müdahaleye işçi uymakla yükümlüdür. Ancak bazı müdahaleler işçinin kişilik değerlerine ağır müdahale taşıdığından işçiden bunlara katlanmasını beklemek hakkaniyete aykırı olur. Örneğin, işçinin göreceği işin inşaat, metal işleme, atık yönetimi gibi işlerden olması halinde, iş güvenliğinin sağlanması için işçilerin tetanos aşısı olması gerekebilir. Fakat aşı uygulamasının vücut dokunulmazlığı ve bütünlüğü gibi özel hayat kapsamında korunan kişilik değerlerine doğrudan ve geri döndürülemez bir müdahale olması nedeniyle, işçi aşı olmak istemeyebilir. Bir başka örnek olarak, mutfakta çalışan bir işçide HIV virüsünün tespit edilmesinden sonra, bu hastalığının diğer işçilerde de bulunup bulunmadığının belirlenmesi ve ona göre önlem alınması için işçilerden sağlık taramasına girmeleri ve birtakım tahliller vermeleri, tetkiklerden geçmeleri istenebilir. Ancak kişisel veri olarak da korunan sağlık verileri, işçinin özel hayatına ve kişiliğine ilişkin değerlerden olduğundan, ayrıca işçiden örnek alınması onun vücut dokunulmazlığı değerine doğrudan müdahale oluşturduğundan işçi sağlık taramasına girmek ve tahlil vermek istemeyebilir. İşte bu gibi, hem işverenin işin gerekleri nedeniyle işçinin hayatına müdahalesinin hem de bu müdahaleye işçinin

⁸⁷⁰ Çelik, **Fesih**, s. 6; Şen, **Değişiklik**, s. 211; Süzek/ Başterzi, s. 626; Yıldız, **Orantılılık**, s. 697; Süleyman, s. 51; Baysal, s. 80; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 558; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 397; Manav, **Fesih**, s. 95; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 878; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 195; Akyiğit, **Şerh**, s. 842; Şen, **İade**, s. 768; Koç, **Fesih**, s. 82.

⁸⁷¹ İş Kanunu Tasarısı, s. 13.

karşı çıkmasının hukuka uygun olduğu hallerde, ortaya çıkan sorunun çözümü, işverenin geçerli nedenle sözleşmeyi feshetmesiyle sağlanabilir⁸⁷². Zira işverenin geçerli nedenle feshi, bir tazminatlı fesih halidir ve işçiye hak edişleri eksiksiz şekilde ödenir. Böylece hem işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için uygun tedbirleri alması imkânı hem de işçinin özel hayatına müdahalede bulunulmasını engelleme hakkı tanınmış olur. Benzer şekilde, işyerine giriş-çıkışlarda parmak izi alma işlemi, işveren tarafından güvenlik maksadıyla getirildiği için hukuka uygundur; buna karşılık işçinin özel hayatına işçiden katlanması beklenemeyecek nitelikte bir müdahaledir. Bu durumda işçi bu müdahaleye katlanmak istemediğinde işveren, iş sözleşmesini geçerli nedenle feshedebilir⁸⁷³. Görüldüğü üzere, her iki tarafın da çıkarları gözetildiğinde ortaya çıkan sonuç, işverenin geçerli nedenle sözleşmeyi feshidir. Bu bakımdan işverenin geçerli nedenle feshi, adil ve dengeli bir çözüm işlevi görür.

İşyeri gerekleri sebebiyle yapılan fesihlerde, öncelikle yaşlılık aylığına hak kazanmış olan işçilerin seçilmesi, seçim objektif ve genel esaslara dayandırılıp istisnasız şekilde uygulandığında, geçerli neden teşkil eder⁸⁷⁴. İşçinin yaşı bir kişilik değeri olarak özel hayat kapsamında kalsa da bazen iş sözleşmesinin işletme gerekleriyle feshinde geçerli neden teşkil edebilir. Çalışma hayatında genç işçilere yer açılabilmesi için, işten çıkarmayı zorunlu kılan işyeri gerekleri ortaya çıktığında, emeklilik vakti gelenlerin tercih edilmesi, hakkaniyetli bir uygulama niteliğindedir. Zira diğer işçilerle kıyaslandığında, emekli işçilerin emekli aylıkları onlar açısından iktisadi bir güvencedir. Bu nedenle bu şekildeki bir uygulama yaş ayrımcılığı oluşturmaz⁸⁷⁵; aksine fesihte geçerli neden olarak kabul edilerek iş sözleşmesinin işveren açısından süreli feshine imkân tanır.

⁸⁷² Koç, **Fesih**, s. 89; Alpagut, **Fesih**, s. 76; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 278; Süzek/ Başterzi, s. 619; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 417; Ertürk, **Haklar**, s. 175.

⁸⁷³ "...el izi alma işleminin işçi bakımından kişisel verilerin başkasının eline geçmesi kaygısına sebep olmasına ve bu durumun çalışma şartlarında esaslı değişiklik niteliğinde olduğunun kabulünün gerekmesi karşısında feshin haklı sebebe dayanmadığının anlaşılmasına, ancak işverenin işyeri güvenliğini sağlamak amacı ile bu değişikliğe gittiği ve geçerli olduğu, dolayısıyla davacının bu eylemi sebebiyle yapılan feshin haklı değil fakat geçerli sebebe dayanmasına göre..." (Y22HD., 22.01.2015, E. 2014/36272, K. 2015/924, (lexpera)); Y22HD., 22.01.2015, E. 2014/36273, K. 2015/925, (lexpera).

⁸⁷⁴ "Dairemiz uygulamasına göre işyerinde ekonomik, teknolojik, yeniden yapılanma gibi işletme içi veya işletme dışı nedenlerle meydana gelen işgücü fazlalığından dolayı işçi çıkarılmasında emekliliğe hak kazanmış olanların seçilmesi ve bu durumdaki personelin objektif ve genel bir uygulamaya tabi tutulması geçerli neden kabul edilmektedir." (Y9HD., 30.06.2008, E. 2007/1848, K. 2008/18002, (legalbank)); Y9HD., 05.12.2006, E. 2006/24004, K. 2006/31985, (legalbank).

⁸⁷⁵ Çelik, **Fesih**, s. 8; Manav, **Fesih**, s. 236; Akyiğit, **Şerh**, s. 834; Ertürk, **Haklar**, s. 175; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 200; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 568; Şen, **Değişiklik**, s. 219; Ünal, s. 289; Süzek/ Başterzi, s. 604.

ii. İşçinin Yetersizliğine ve Davranışlarına Dayanan Geçerli Neden

Bir geçerli neden teşkil eden işçinin yetersizliği ve davranışları, işin normal işleyişini ve işyeri düzenini bozan, işyerinde uyumsuzluk oluşturarak işin gerektiği şekilde yerine getirilmesini engelleyen hallerdir. Burada önemli olan nokta, işçinin yetersizliği ve davranışlarının işe veya işyerine olumsuz yansımadır⁸⁷⁶. İşçinin yetersizliği ve davranışlarının geçerli neden teşkil etmesi için, işin akışını veya işyerinin düzenini olumsuz etkilemesi gerekir. İşe veya işyerine olumsuz yansımayan haller, geçerli neden teşkil etmez. Örneğin, işverenin, işçinin işyerindeki gönül ilişkisini uzun süredir bilmesine rağmen, üst düzey yönetici işten ayrıldıktan sonra bu durumu feshe gerekçe yapması, gönül ilişkisi işyerine olumsuz yansımadığı için geçersiz nedene dayanır⁸⁷⁷. İşçinin yaptığı sosyal medya paylaşımının ne şekilde bir olumsuzluğa yol açtığına ilişkin değerlendirmeye yer verilmeden feshe gerekçe yapılması da feshi geçersiz kılar⁸⁷⁸. Buna karşılık, evli işçinin başka bir evli işçi ile

⁸⁷⁶ Günay, s. 70; Yaşar, s. 348; Yiğit, **Duygusal İlişkiler**, s. 3780; Şen, **İade**, s. 768; Tosun, s. 399; Koç, **Fesih**, s. 85; Süleyman, s. 54; Keser, **Fesih**, s. 16; Şen, **Değişiklik**, s. 216; Alp/ Dulay Yangın, s. 1385; Şen, **Haciz**, s. 106; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 408; Odaman, **Ayrım**, s. 30; Akyiğit, **Şerh**, s. 832; Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 1000; Duman, s. 4; Ergin, **Gönül İlişkisi**, s. 70; Yazıcı, s. 119; Süzek/ Başterzi, s. 602; Manav, **Fesih**, s. 73; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 195; Bayram, **Sanal Kaytarma**, s. 169; Keser, **Kullanım**, s. 458; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 529; Yiğit, **İnternet**, s. 197; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1194; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 874; Alpagut, **Fesih**, s. 78; "...yargılama sürecinde başvurunun başka bir işçiyle ilişkisinin olduğu, bu ilişkinin başvuru tarafından alenileştirildiği ve ilişkinin işyerine olumsuz etkilerinin olduğu, ayrıca oluşan olumsuzluklar nedeniyle iş akdinin sürdürülmesinin işverenden beklenemeyeceği hususlarının işveren tarafından ortaya konulamadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca iddia edilen ilişkinin varlığına ve işyerine yansımalarına ilişkin yeterli bir araştırmanın yapıldığı ve olaya özgü gerekçe sunulduğu da söylenemez. Açıklamalar bir bütün hâlinde değerlendirildiğinde, iş akdinin feshinin işverenin amacına uygun ve orantılı olup olmadığı hususu gözetilerek işveren ile çalışanın çıkarları arasında adil bir denge kuracak özenli bir yargılama yapılmadığı sonucuna varılmıştır. ...Açıklanan gerekçelerle başvurunun Anayasa'nın 20. maddesinde güvence altına alınan özel hayata saygı hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir." (AYM, H.Ç., p. 46).

⁸⁷⁷ "Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davacının özel ilişki içinde bulunduğu belirtilen Genel Müdür Yardımcısının iş sözleşmesi 17.01.2005 tarihinde sona ermiştir. Davacının adı geçen ile yıllardır birlikte çalıştığı ve tek davalı tanık beyanına göre, aralarındaki ilişkinin yıllardır olduğu ve bilindiği anlaşılmaktadır. Davacı işçinin iş sözleşmesinin feshinden önce görev yerinin değiştirilmesine de karar verildiği görülmektedir. Uzun yıllardır ve aynı Genel Müdür Yardımcısı ile çalışan davacının iş ve özel ilişkisini yıllardır bildiği anlaşılan davalı işverenin, Genel Müdür Yardımcısı ayrıldıktan sonra davacının iş sözleşmesini bu nedenle feshetmesi, doğru bir yaklaşım değildir. Somut bu maddi olgulara göre, davalı işveren, davacının davranışlarından kaynaklanan nedenlerin işyerinde olumsuzluklara yol açtığını kanıtlamış değildir. Davacının iş sözleşmesinin feshi geçerli nedene dayanmamaktadır." (Y9HD., 21.11.2005, E. 2005/33676, K. 2005/36676, (legalbank)); "...işverenin, davacı ile mağaza sorumlusu T... S. arasında yaşanan gönül ilişkisinden rahatsızlık duyduğu, asıl fesih sebebi işçilerin yaşadığı gönül ilişkisi olmasına rağmen fesih bildiriminde bu sebebe dayanılmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Davalı işveren davacı ve diğer işçinin yaşadığı gönül ilişkisinin işyerinde olumsuzluğa sebep olduğunu yöntemince ispatlayamadığına göre, gönül ilişkisi sebebi ile yapılan fesih de haklı ya da geçerli sebebe dayanmadığından davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken..." (Y22HD., 24.02.2014, E. 2014/3872, K. 2014/3503, (karararama)).

⁸⁷⁸ "...başvurunun paylaşımlarının ne şekilde işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz olarak etkilediğine ilişkin bir değerlendirmeye yer verilmemiş, işçiye somut olarak hangi sözleşme

kaçması, bu olay nedeniyle işçinin aynı işyerinde çalışan eşinin şikâyeti üzerine soruşturma başlatıldığı ve işçinin geçici olarak başka yere ataması yapıldığı için işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır⁸⁷⁹. Yargıtay'a göre, işçinin sosyal medya hesabından darbe teşebbüsüne ilişkin yaptığı paylaşım, işyerinin kamu kurumuna bağlı olduğu dikkate alındığında, işyerinde olumsuzluğa yol açabilecek nitelikteyken⁸⁸⁰; Anayasa Mahkemesi'ne göre, devlet memuru olmayıp 4857 sayılı Kanun'a tabi olarak çalışan bir işçinin darbe teşebbüsü ile ilgili bir paylaşımı beğenmesi, işyerinde olumsuzluğa sebep olacak nitelikte değildir⁸⁸¹. İşçinin sosyal medya hesabından

yükümlülüğünün yüklendiği ve işçinin hangi davranışı ile hangi somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiği eksiksiz olarak tespit edilmemiş, işverenin zarar gören menfaatlerinin neler olduğu açıklanmamıştır. Başvurucunun paylaşımları ile işveren Şirketin şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına verdiği zararlar gösterilmediği gibi paylaşımların hangi suretle iş sözleşmesi ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikleri olduğu ve karşılıklı duyulan güveni sarsacak şekilde nitelendirildiği ortaya konulamamıştır. Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde Anayasa Mahkemesi başvuranın paylaşımlarının 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinde yer alan işçinin davranışlarından kaynaklı geçerli sebepler kapsamında değerlendirilmesine yönelik olarak söz konusu mahkemelerin ihtilafa konu içeriklerin niteliklerini ve kullandıkları bağlamı, aynı zamanda söz konusu paylaşımların muhtemel etkilerini yeterli derecede ve detaylı bir şekilde incelemediklerini tespit etmiştir. ... Anayasa'nın 20. maddesinde güvence altına alınan özel hayata saygı hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir." (AYM, Ahmet Akyol, 07.02.2024, 2019/14799, pp. 20-22, (kararlarbilgibankası)); "...davacı tarafından yapıp paylaşılan yorumun hakaret ve sataşma niteliğinde olmadığı, davacının paylaştığı yorumunda primlerin ödenmemesine yönelik olarak hislerini, düşüncelerini ve eleştirilerini açıkladığı, davacının davranışının tek başına 4857 sayılı Yasanın 25. maddesi kapsamında haklı neden ağırlığında olmadığı, 4857 sayılı Yasanın 18. maddesi kapsamında yapılan değerlendirmede de söz konusu paylaşımların iş ilişkisinin devamını çekilmez kılacak nitelikte bulunmadığı, davacının yaptığı bu paylaşım nedeniyle işverenin işletmesel menfaatlerinin zarar gördüğüne, çalışma düzeninin bozulduğuna ilişkin de bir delil bulunmadığı, buna göre davacının yaptığı paylaşımın işverene haklı bir nedenle fesih imkanı vermeyeceği gibi geçerli nedenle fesih imkanı da vermeyeceği anlaşılmıştır." (Y9HD., 26.06.2019, E. 2019/1405, K. 2019/14318, (legalbank)).

⁸⁷⁹ "Somut olayda, evli olan davacının işyerinde evli bir bayanla birlikte iken kaçması ve birlikte olması, işçinin davranışlarından kaynaklanan ve işyerinde olumsuzluklara yol açan geçerli nedenlerdir. Zira davacının bu davranışı nedeni ile soruşturma safhasında geçici olarak başka yere atamasının yapıldığı aynı işyerinde çalışan eşinin şikâyeti üzerine soruşturma yapıldığı ve işyerinde olumsuzluklara neden olduğu anlaşılmaktadır." (Y9HD., 31.01.2005, E. 2004/17355, K. 2005/2619, (legalbank)).

⁸⁸⁰ "Feshe konu davacının paylaşım ve beğenilerine konu olan ve dava dışı kullanıcılara ait olan sözlerde "O gencecik çocukların kafasını kesenler mi demokrasiyi savundu dün gece yarısı? Çok tehlikeli bir kalabalıkla yaşıyoruz", " Ne diyeceğiz şimdi ' Gerçek asker bu değil' mi diyeceğiz? Askeri vatandaştan korumaya çalışan polisin görüntüsü aklımdan çıkmıyor" ve " Tankın içindeki adamın sana ateş açma imkanı varken teslim olmayı seçmesi halkına olan bağlılığını gösterir; linç etmen de senin ihanetini" " ifadeleri yer almaktadır. Davacı sadece beğenmekle kalmamış, aynı zamanda reetwet yolu ile de paylaşmıştır. Paylaşılan ve beğenilen sözlerin 15 Temmuz darbe girişimi döneminde, yapılan kalkışmaya karşı direnişi eleştirir nitelikte olduğu açıktır. Davalı işyerinin de kamu kurumuna bağlı işyeri olduğu dikkate alındığında, davacının davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı sabittir. İş ilişkisinin işveren açısından devam ettirilmesi beklenemez. Davacının iş sözleşmesi de davalı işveren tarafından İş Kanunun 17. ve 18. maddelerine dayanarak feshedildiğinden, feshin geçerli nedene dayandığının kabulü ile Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozularak ortadan kaldırılması gerekmiştir." (Y9HD., 26.02.2018, E. 2017/20987, K. 2018/4197, (legalbank)).

⁸⁸¹ "...bir işverenden de terörü öven ya da teşvik eden bir çalışanı ile birlikte çalışması beklenemez. Bununla birlikte işveren, somut olayda terör örgütleriyle herhangi bir bağının bulunduğunu göstermediği başvurucunun anılan paylaşımı beğenerek terörü ne şekilde övdüğünü ya da

işverene yönelik hakaret içeren bir paylaşımı beğenmesi, bu hakaretin yayılmasını ve tekrarlanmasını sağlayacağından işyeri düzeninin ve işverenin otoritesinin bozulmasına sebep olan geçerli nedendir⁸⁸². Ancak bunun için paylaşımın işyerinde ne şekilde olumsuzluklara yol açtığıнын somut şekilde ortaya konması gerekir.

Geçerli neden teşkil eden işçinin yetersizliği iki açıdan söz konusu olabilir. Bunlar, fiziki yetersizlik ve mesleki yetersizliktir⁸⁸³. İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebeplere örnek olarak, işçinin ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışması, beklenenden daha düşük performans göstermesi, işe yoğunlaşmasının giderek azalması, işe yatkın olmaması, öğrenmede ve kendini yetiştirmede yetersiz olması, sık sık hastalanması, işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalığa tutulması, emeklilik yaşına gelmiş olması gibi haller verilebilir⁸⁸⁴.

İşçinin özel hayatına ilişkin meseleleri, onun mesleki yetersizliğine sebep olabilir. Örneğin, işçinin partneriyle yaşadığı problemler nedeniyle işe odaklanamaması⁸⁸⁵, mesai saatleri içerisinde işyeri internetini şahsi kullanımına ayırması nedeniyle iş görme edimini yerine getirmemesi⁸⁸⁶ gibi hâller, onun veriminin

desteklediğini de izah etmemiştir. İşverenlerin çalıştırdıkları işçilerin verimli şekilde iş görmeleri ve önceden saptanmış nesnel kurallara karşı sadakat göstermeleri konusunda beklenti içinde olmalarının haklı bir gerekliliğe dayandığını söylemek gerekir. Bununla birlikte başvurunun idare ile arasında belirli bir düzeyde güven ve sadakat ilişkisinin tesis edilmesi gereken bir devlet memuru olmadığı, 4857 sayılı Kanun'a tabi bir işçi olduğu da unutulmamalıdır. Başvuruya konu kararlarda özel hukuka tabi olarak çalışan işçilerin işverenlerine karşı yerine getirmeleri beklenen sadakat, sakınma ve gizlilik yükümlülüğünün kamu kurumunda çalışanlardan beklenen sadakat ve sakınma yükümlülüğüne nazaran ne olması gerektiği bağlamında da bir değerlendirme yapılmamıştır. Yukarıdaki değerlendirmeler ışığında Anayasa Mahkemesi 4857 sayılı Kanun'un 25. maddesinin aşırı bir yoruma tabi tutularak düşünce açıklamalarının dolaylı sınırlandırılmasına dayanak yapıldığı ve derece mahkemelerinin Anayasa'nın 26. maddesinde güvence altına alınan ilkelere uygun hareket etmedikleri kanaatine varmıştır.” (AYM, Hülya İnan, 11.01.2023, 2019/10642, pp. 22-25, (kararlarbilgibankası)).

⁸⁸² Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 999; Canbolat/ Aydın, s. 1139.

⁸⁸³ Şen, **Değişiklik**, s. 217; Süzek/ Başterzi, s. 602; Şen, **Verimsizlik**, s. 389; Şen, **İade**, s. 767; Yaşar, s. 348; Kartal, s. 57; Manav, **Fesih**, s. 74; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 870.

⁸⁸⁴ İş Kanunu Tasarısı, s. 13.

⁸⁸⁵ “*Davalı tanıklarının birbirlerini doğrulayan ifadelerinden davacının eşcinsel ilişki içinde olduğu işverenin diğer bir işçisi ile işyerinde bu ilişki sonucu alınan otomobilin parası bahane edilerek küfürlü tartışmaların geçtiği anlaşılmaktadır. Şehir dışı görevlere dahi diğer erkek işçinin beraberinde gönderilmesini isteyecek şekilde tutkulu olan davacının bu davranışları yönünden dalgınlığı şeklinde oluşan davranışların iş verimini olumsuz etkileyecek düzeye ulaşması işçinin cinsel tercihlerini aşar bir olgu olarak kabul edilmelidir.*” (Y9HD., 19.09.2005, E. 2005/654, K. 2005/30275, (legalbank)).

⁸⁸⁶ “*...davacının iş sözleşmesinde, işverenin yönetim hakkı kapsamında düzenleyeceği kurallara uymayı taahhüt ettiği, davacının şirket bilgisayarını mesai saatleri içinde birçok kez kişisel mailinde kullandığı ve elektronik ortamda yazılan birtakım yazıları işyerinde çalışan birçok arkadaşının mailine gönderdiği anlaşılmaktadır. Davacının bu davranışı şirketin iç işleyişi ile ilgili düzenlenen kurala aykırı olduğu gibi, mesai saatleri içinde işyeri bilgisayarını kullanarak iş görme edimini yeterince yerine getirmediği, bu davranışının işyerinde olumsuzluklara neden*

düşmesine ve beklenenden düşük performans göstermesine neden oluyorsa işveren açısından geçerli fesih nedenidir⁸⁸⁷.

İşçinin fiziki yetersizliğine neden olan sağlığı ve yaşı, onun özel hayatı kapsamında kalan değerlerindendir. İşçinin sağlığının bozulması veya yaşının ilerlemesi, onun iş görme borcunu gereği gibi yerine getirmesini engelliyorsa, bu durum iş sözleşmesini de etkiler. İşçinin sık sık hastalanması, işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalığa tutulması, işveren açısından geçerli fesih nedenidir. Ancak hastalık veya kaza hallerinde, işverene 25/I-b çerçevesinde sunulan haklı fesih yolunu kullanması için gerekli olan (ihbar süresine altı hafta eklenerek hesaplanan) bekleme süresinde işçinin işe geçici devamsızlık yapması geçerli neden sayılmamıştır (İşK. m. 18/3-f). Diğer taraftan, işverene haklı fesih imkânı sunan uzun süren hastalık halinde söz konusu olan bekleme süresi, sık sık yaşanan hastalık bakımından söz konusu olmadığından, sık sık hastalandığı için iş görme edimini yerine getirmede sıkıntı yaşayan işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından geçerli nedenle feshedilebilir⁸⁸⁸.

Hastalığın yanı sıra, yaşlılık hali de işçinin fiziksel yetersizliğine yol açabilir. Ancak salt yaşlılık hali fiziksel yetersizlik olarak sayılmayıp yaşlılık sebebiyle işçinin işi gereği gibi görememesi gerekir. Bu açıdan geçerli neden teşkil eden yaşlılık hali, işçinin verimini düşüren ve işin gerektiği gibi görülmesini engelleyen yaşlılık durumudur⁸⁸⁹. Yetersizlik oluşturmayan yaşlılık haline dayanarak iş sözleşmesinin feshedilmesi geçerli nedene dayanmaz; aksine, bu tür bir uygulama, yaş temelli farklı muamele teşkil ettiğinden yaş ayrımcılığına sebebiyet verir (İşK. m. 5, İşK. m. 18/3-d). Gerçekten de iş görme ediminin gerektirdiği niteliklere sahip iki işçiden, bir işçinin yaşının daha ileri olması sebebiyle iş sözleşmesinin işçinin yetersizliği nedeniyle feshedilmesi, yaş temelli ayrımcılıktır. Bu durum, ayrımcılık yasağına (AY m. 10, İşK.

olduğu, feshin geçerli nedene dayandığı anlaşılmaktadır.” (Y9HD., 15.10.2007, E. 2007/16405, K. 2007/30241, (legalbank)).

⁸⁸⁷ Bayram, **Sanal Kaytarma**, s. 168; Süzek/ Başterzi, s. 606; Akyiğit, **Şerh**, s. 836; Şen, **Değişiklik**, s. 219; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 193; Günay, s. 69; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 868; Okur, **Bilgisayar**, s. 66; Şen, **Verimsizlik**, s. 389; Manav, **Fesih**, s. 76; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkara, s. 534.

⁸⁸⁸ Koç Tangün, s. 837; Süzek/ Başterzi, s. 603; Ertürk, **Hastalık**, s. 15; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkara, s. 536; Süleyman, s. 61; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 870; Şen, **İade**, s. 767; Kartal, s. 62; Şen, **Verimsizlik**, s. 389; Manav, **Fesih**, s. 222; Akyiğit, **Şerh**, s. 832; Şen, **Değişiklik**, s. 218; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 193; Duman, s. 8.

⁸⁸⁹ Ünal, s. 280; Akyiğit, **Şerh**, s. 834; Şen, **Değişiklik**, s. 219; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkara, s. 540; Süzek/ Başterzi, s. 604; Manav, **Fesih**, s. 236; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 200; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 870.

m. 5) aykırıdır ve ayrımcılık teşkil eden durumlar, geçerli neden oluşturmaz (İşK. m. 18/3-d).

İşçinin yetersizliği gibi davranışları da işyerine olumsuz yansıdığı sürece işveren açısından geçerli fesih nedenidir. İşçinin yetersizliği ile işçinin davranışları, geçerli neden oluşturan iki farklı husus olsa da bu iki geçerli neden arasındaki temel fark, işçinin kusurudur. İşçinin yetersizliğinde işçinin kusuru aranmazken; işçinin davranışları nedeniyle fesihte işçinin kusurlu olması şarttır⁸⁹⁰.

İşçinin geçerli feshe sebebiyet veren davranışları, haklı neden ağırlığına ulaşmayan; fakat işverenden iş sözleşmesine devam etmesi de objektif olarak beklenmeyen davranışlarıdır⁸⁹¹. Bunlara örnek olarak, işverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak, işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek, arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak, işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek, işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek, işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak, sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak, amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek gibi haller verilebilir⁸⁹². Ancak hemen belirtmek gerekir ki, işçinin davranışlarının geçerli neden teşkil etmesi için iş sözleşmesini olumsuz etkilemesi şarttır. İşe veya işyerine olumsuz yansımayan işçi davranışları, işverenin düşünce ve yaşayış tarzına, toplumun etik ve ahlak normlarına aykırı olsa dahi geçerli neden teşkil etmez⁸⁹³. Bu husus, işçinin iş sözleşmesi

⁸⁹⁰ Şen, **Haciz**, s. 106; Yaşar, s. 348; Bayram, **Sanal Kaytarma**, s. 169; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 873; Süleyman, s. 54; Keser, **Kullanım**, s. 460; Yiğit, **Duygusal İlişkiler**, s. 3788; Keser, **Fesih**, s. 19; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 412; Koç, **Fesih**, s. 85; Süzek/ Başterzi, s. 612; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 542; Manav, **Fesih**, s. 75; Şen, **Değişiklik**, s. 224; Duman, s. 4; Kartal, s. 60; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1194; Y9HD., 24.09.2018, E. 2018/2118, K. 2018/16485, (kazancı); Y9HD., 28.04.2008, E. 2007/24009, K. 2008/10347, (legalbank); Y9HD., 25.01.2018, E. 2017/19255, K. 2018/1241, (legalbank).

⁸⁹¹ Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 415; Alp/ Dulay Yangın, s. 1385; Alpagut, **Fesih**, s. 72; Yıldız, **İnternet**, s. 115; Akyiğit, **Şerh**, s. 832; Duman, s. 4; Şen, **Değişiklik**, s. 222; Bayram, **Sanal Kaytarma**, s. 168; Manav, **Fesih**, s. 81; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 872; Şen, **İade**, s. 768; Odaman, **Ayrım**, s. 24; Günay, s. 61; Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 1002; Süzek/ Başterzi, s. 612; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 193; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1194; Tosun, s. 398; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 541; Şen, **Sınırlandırma**, s. 556; Süleyman, s. 53; Keser, **Kullanım**, s. 458; Yiğit, **Duygusal İlişkiler**, s. 3785.

⁸⁹² İş Kanunu Tasarısı, s. 13.

⁸⁹³ Yaşar, s. 349; Koç, **Fesih**, s. 63; Alpagut, **Fesih**, s. 78; Süleyman, s. 58; Alp/ Dulay Yangın, s. 1385; Keser, **Fesih**, s. 18; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 874; Şen, **Haciz**, s. 106; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1216; Ergin, **Gönül İlişkisi**, s. 74; Manav, **Fesih**, s. 87; Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 1000; Akyiğit, **Şerh**, s. 833; Süzek/ Başterzi, s. 624; Günay, s. 62; Tosun, s. 399; Keser, **Kullanım**, s. 459; Şen, **İade**, s. 768; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 542; Yiğit, **Duygusal İlişkiler**, s. 3781; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 195; İş Kanunu Tasarısı, s. 13.

kapsamındaki özel hayatının korunması açısından son derece önemlidir. Buna karşılık Yargıtay'ın, evli işçinin yaşadığı yasak ilişkiyi, işyerine olumsuz yansıyor yansımadığını dikkate almadan, işverenin işçi ile iş ilişkisini sürdürmesi beklenemeyeceği gerekçesiyle soyut şekilde ve kanaatimizce isabetsiz biçimde geçerli neden kabul ettiği kararları söz konusudur⁸⁹⁴. Oysaki bekar işçinin yaşadığı gönül ilişkisi ile evli işçinin yaşadığı gönül ilişkisi arasında işyerine olumsuz yansımadığı müddetçe işveren açısından bir fark bulunmamaktadır⁸⁹⁵.

Geçerli neden teşkil eden işçi davranışları ile haklı neden teşkil eden işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına uygun olmayan davranışları (İşK. m. 25/II) arasında ağırlık farkı vardır. İşçinin haklı neden teşkil eden ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışları, iş sözleşmesinin güven unsurunu zedeleyerek taraflar arasındaki güven ilişkisini çökertecek ve sözleşmenin devamını işveren açısından çekilmez kılacak nitelikteki davranışlarıdır⁸⁹⁶. İşçinin geçerli neden teşkil eden davranışları ise, taraflar arasındaki güven ilişkisini sarsacak ağırlıkta olmamakla birlikte, işin akışını ve işyerinin düzenini bozan ve bu nedenle de işverenden iş sözleşmesine devam etmesi objektif ve makul şekilde beklenemeyen davranışlardır⁸⁹⁷. Örneğin, işçinin iş görme edimini hiç yerine getirmemesi haklı neden; gereken özenle yerine getirmemesi geçerli

⁸⁹⁴ “Dosya kapsamında bulunan tutanaklar ve davacıya ait aile nüfus kayıt örneği dikkate alındığında davacı ile işyerinde çalışan diğer bir işçi arasında ilişki olduğu sabittir. Davacı ve diğer işçi arasındaki bu tür bir ilişki toplumsal olarak kabul edilmeyen bir davranış olsa bile iş sözleşmesinin feshi noktasında İş Kanununda sayılan haklı nedenle fesih gerekçeleri arasında bulunmamaktadır. Davacının sosyal açıdan tasvip edilemeyecek bu davranışının iş görme ediminin gereği gibi ifasını etkilediği de iddia ve ispat edilmiş değildir. Ancak işverenin bu davranışı yapan davacı işçi ile iş ilişkisini sürdürmesi beklenemeyeceğinden, işverence yapılan feshin geçerli sebebe dayandığı kabul edilmelidir.” (Y22HD., 24.10.2017, E. 2015/17221, K. 2017/22711, (legalbank)); Y22HD., 01.07.2015, E. 2015/17587, K. 2015/22860, (legalbank); Y22HD., 11.11.2019, E. 2016/23324, K. 2019/20727, (legalbank).

⁸⁹⁵ Alp/ Dulay Yangın, s. 1410; Keser, **Fesih**, s. 25; Ergin, **Gönül İlişkisi**, s. 74.

⁸⁹⁶ Şen, **Haciz**, s. 108; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 415; Yiğit, **İnternet**, s. 199; Yaşar, s. 346; Keser, **Fesih**, s. 15; Duman, s. 7; Alpagut, **Fesih**, s. 78; Alp/ Dulay Yangın, s. 1386; Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 1002; Şen, **Değişiklik**, s. 216; Süzek/ Başterzi, s. 613; Süleyman, s. 53; Kartal, s. 56; Bayram, **Sanal Kaytarma**, s. 168; Günay, s. 68; Ertürk, **Haklar**, s. 170; Baskan, **Fesih**, s. 108; Şen, **İade**, s. 768; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 569; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 706; Manav, **Fesih**, s. 102; Keser, **Haksız Fesih**, s. 55; Koç, **Fesih**, s. 86; Odaman, **Ayrım**, s. 24; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 903; Keser, **Kullanım**, s. 454; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1195; Şen, **Sınırlandırma**, s. 556; Yıldız, **İnternet**, s. 115; Yiğit, **Duygusal İlişkiler**, s. 3786; Y22HD., 10.12.2019, E. 2019/8393, K. 2019/22883, (legalbank); Y22HD., 07.11.2019, E. 2017/25035, K. 2019/20622, (legalbank).

⁸⁹⁷ Yaşar, s. 346; Alp/ Dulay Yangın, s. 1385; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 415; Şen, **Haciz**, s. 108; Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 1002; Duman, s. 4; Yıldız, **İnternet**, s. 115; Günay, s. 68; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1195; Manav, **Fesih**, s. 102; Keser, **Kullanım**, s. 454; Süzek/ Başterzi, s. 613; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 903; Şen, **İade**, s. 768; Odaman, **Ayrım**, s. 24; Şen, **Değişiklik**, s. 216; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 569; Ertürk, **Haklar**, s. 170; Alpagut, **Fesih**, s. 78; Kartal, s. 56; Yiğit, **Duygusal İlişkiler**, s. 3785; Baskan, **Fesih**, s. 108; Şen, **Sınırlandırma**, s. 556; Keser, **Fesih**, s. 15; Bayram, **Sanal Kaytarma**, s. 168; Süleyman, s. 53; Koç, **Fesih**, s. 64.

neden teşkil eder⁸⁹⁸. Benzer şekilde, işçinin asli edim yükümlülüğüne aykırı davranması haklı neden; yan edim yükümlülüğüne aykırı davranması ise geçerli nedendir⁸⁹⁹. Bu iki farklı nitelikteki davranışlar arasında kusurun ölçüsü de farklılık gösterir. İşçinin ağır kusurlu davranışları haklı neden; ağır kusur derecesine ulaşmayan kusurlu davranışları ise geçerli neden oluşturur⁹⁰⁰. Ancak işçinin ağır kusur derecesine ulaşmayıp geçerli neden oluşturan davranışlarının, yine de fesih için gerekli ağırlığa ulaşmış olması gerekir. Zira feshi gerektirmeyen ihmal gibi hafif kusurlu davranışların yaptırımı doğrudan fesih değil; uyarı ve kınama gibi daha hafif yaptırımlardır⁹⁰¹. Bu durum son çare (*ultima ratio*) ilkesinin bir gereğidir; nitekim uyarıyla düzeltilebilecek bir davranışın feshe gerekçe yapılması halinde fesih geçersiz sayılır. Fesihte uygulama alanı bulan ölçülülük ilkesi de işçinin kusurlu davranışı ile işverenin yaptırımı arasında orantılılığın bulunmasını gerektirir⁹⁰². Örneğin, işçinin iş sözleşmesinin duygusal yakınlık içinde olduğu ziyaretçisini işyerine kabul etmesi ve onunla depoda uzun saatler baş başa vakit geçirmesi nedeniyle feshedilmesi, ziyaretçi giriş-çıkış

⁸⁹⁸ Şen, **İade**, s. 768; Süzek/ Başterzi, s. 620; Manav, **Fesih**, s. 102; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 544; Yıldız, **İnternet**, s. 116; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1196; Bayram, **Sanal Kaytarma**, s. 168; Günay, s. 62; Süleyman, s. 53.

⁸⁹⁹ “Davacının söz konusu davranışının işyerinde olumsuzluğa yol açtığı işyeri uygulaması haline gelen kıyafet giyme zorunluluğuna uyulmadığı açık olup fesih geçerli nedene dayanmaktadır. Her ne kadar davalı taraf haklı feshe dayanmışsa da, davacının söz konusu işyeri kıyafetini giymesi asli görev kapsamında değerlendirilemeyeceğinden fesih haklı fesih ağırlığında olmamakla birlikte geçerli nedene dayanmaktadır. Davanın bu nedenle reddi yerine yazılı gerekçeyle kabulü hatalıdır.” (Y9HD., 02.03.2017, E. 2016/5475, K. 2017/2968, (legalbank)).

⁹⁰⁰ Alpagut, **Fesih**, s. 77; Koç, **Fesih**, s. 92; Keser, **Fesih**, s. 19; Yaşar, s. 347; Süleyman, s. 53; Yıldız, **İnternet**, s. 115; Şen, **Değişiklik**, s. 224; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1186; Şen, **Haciz**, s. 108; Yiğit, **Duygusal İlişkiler**, s. 3788; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 415; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 569; Odaman, **Ayırım**, s. 25; Süzek/ Başterzi, s. 582; Bayram, **Sanal Kaytarma**, s. 168; Keser, **Kullanım**, s. 460; Günay, s. 71; Manav, **Fesih**, s. 81; Ertürk, **Haklar**, s. 170; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 903.

⁹⁰¹ Şen, **Değişiklik**, s. 224; Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 1002; Yıldız, **Orantılılık**, s. 694; Keser, **Fesih**, s. 19; Alp/ Dulay Yangın, s. 1385; Keser, **Kullanım**, s. 460; Şen, **Haciz**, s. 108; Koç, **Fesih**, s. 70; Bayram, **Sanal Kaytarma**, s. 168; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 531; Gürkan, s. 535; Yiğit, **İnternet**, s. 188; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 891; Süzek/ Başterzi, s. 614; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1186.

⁹⁰² Yıldız, **Orantılılık**, s. 694; Keser, **Fesih**, s. 19; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 384; Bayram, **Sanal Kaytarma**, s. 168; Yiğit, **İnternet**, s. 188; Şen, **Değişiklik**, s. 224; Keser, **Kullanım**, s. 461; Gürkan, s. 536; Koç, **Fesih**, s. 122; Süzek/ Başterzi, s. 614; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 531; Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 1002; Şen, **Haciz**, s. 108; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 891; “Cezanın ağırlığı ile ilgili olarak, Mahkeme, kararı ulusal mahkemeler tarafından sonunda (in fine) onaylanan işverenin disiplin komitesinin, davanın koşullarında daha hafif bir cezaya çarptırma ihtimalini göz önünde bulundurmaksızın, başvurana, uygulanabilir en ağır cezanın verildiğini, yani iş sözleşmesinin derhal feshedildiğini tespit etmektedir... Yukarıdaki değerlendirmeler ışığında Mahkeme, mevcut davada ulusal makamların, kararlarının gerekçelerinde, başvuranın, işten çıkarma tedbirinin iptali istemiyle yaptığı başvurunun reddedilmesinin, bir yandan ilgilinin ifade özgürlüğü hakkı ile diğer yandan işverenin meşru menfaatlerini koruma hakkı arasında adil bir dengeye dayandığını ikna edici bir şekilde göstermedikleri kanaatinde.” (AİHM, Dede/Türkiye, 20.02.2024, 48340/20, pp. 52-53, (hudoc)); Y9HD., 24.09.2018, E. 2018/2118, K. 2018/16485, (kazancı).

talimatından işçinin haberdar olmaması nedeniyle ölçüsüz niteliktedir ve geçersizdir⁹⁰³.

İşçinin, işveren tarafından yönetim hakkı kapsamında verilen talimatlarına karşı gelmesi geçerli neden teşkil eder⁹⁰⁴. Örneğin, işçinin iş güvenliği önlemi olan kulak tıkaçını takmadığı için üç kez uyarılması⁹⁰⁵ veya kendisine tahsis edilen aracı alkollü kullandığı için ehliyetine el konulması nedeniyle tanıtım görevini aksatması⁹⁰⁶ geçerli nedendir. İşçinin işyerindeki sakal bırakmama talimatına aykırı hareket etmesi işyerini olumsuz etkilediği takdirde işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli neden teşkil

⁹⁰³ “Davalı işverence, davacının talimatlara aykırı olarak özel ziyaretçisini fabrika alanına aldığı burada uzun bir süre kalarak fotoğraflar çektikleri gerekçesi ile iş akdinin, İş Kanunu 25/II-e uyarınca haklı nedene dayalı olarak feshedildiği savunulmuştur. Davalı işverenin feshe dayanak olarak gösterdiği ve mahkemece de davanın reddine ilişkin kararın gerekçesini oluşturan “ziyaretçi giriş-çıkış talimatının” davacı işçiye tebliğ edildiğine dair herhangi belge bulunmamaktadır. Kaldı ki davalı tanığı olarak dinlenen ve davalı iş yerinin insan kaynakları yöneticisi olan N.. Ü.. duruşmadaki beyanında “...ziyaretçilerin fabrikaya nasıl gireceklerine ilişkin yönetmeliğin olup olmadığını bilmediğini...” bildirmiştir. Tüm bu hususlar ve dosyadaki diğer bilgi ve belgeler birlikte değerlendirildiğinde davacının söz konusu eylemi neticesinde iş akdinin feshedilmesi ölçülülük ilkesi ile de bağdaşmamaktadır. Bu nedenle feshin haklı veya geçerli bir nedene dayanmadığı gözetilmeksizin, davanın kabulü yerine yazılı gerekçelerle reddine karar verilmesi hatalıdır.” (Y9HD., 13.11.2014, E. 2014/16418, K. 2014/33973, (karararama)).

⁹⁰⁴ Tolu Yılmaz, s. 732; Manav, **Fesih**, s. 107; Keser, **Kullanım**, s. 475; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1198; Bayram, **Sanal Kaytarma**, s. 169; Odaman, **Ayrım**, s. 27; Tosun, s. 402; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 552; Sevimli, **Müdahale**, s. 319; Yiğit, **İzlenme**, s. 78; “Dosya içeriğine göre davacının çalıştığı makinenin arızalanan bir parçasını makine onarım bölümüne götürdüğü, kendi bölümüne geç döndüğü için şefi tarafından gecikme sebebinin sorulduğu, davacının makine onarımdan sonra tualete uğradığını belirttiği, amiri konumundaki şefin bundan böyle izin alması gerektiğini belirtmesi üzerine davacının “tualete gitmek için izin mi isteyeceğim” diyerek elindeki malzemeyi yere fırlattığı anlaşılmaktadır. İşverenin yönetim hakkı kapsamında verdiği talimatlara işçi uymak zorundadır. İşçinin talimatlara uymaması, işverene duruma göre iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli fesih hakkı verir. Davacının diğer işçilerin yanında işyerinin çalışma düzeni ile ilgili verilen bir talimata elindeki malzemeyi yere atarak karşı gelmesi işin yürütümünü bozucu niteliktedir. Bu durumda feshin geçerli nedene dayandığını kabul etmek gerekir.” (Y9HD., 17.02.2008, E. 2007/27223, K. 2008/5276, (legalbank)).

⁹⁰⁵ “Somut olayda, davacının çalıştığı son bir yıl içinde iş güvenliği ve iş sağlığı ön-lemleri kapsamında 3 kez kulak tıkaçı takmaması nedeni ile uyarıldığı, zaman zaman devamsızlığının bulunduğu ve işe geç geldiği, bir kez de davalı işverenin diğer işçisine hakaret etmesi nedeni ile savunmasının alındığı anlaşılmaktadır. Esasen bu olgu mahke-menin de kabulündedir. Davacının bu davranışlarından dolayı uyarıldığı ve uyarı ile ilgili işveren tebligatını tebliğden imtina ettiği de sabittir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77/1 maddesi uyarınca, “İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.” Davacı işçinin iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda, işverenin aldığı önlemlere uymadığı ve sağlığını tehlikeye attığı sabittir. Davacı işçinin davranışından kaynaklanan bu neden, işyerinde olumsuzluklara yol aç-mıştır. Ayrıca davacı işçinin bu neden yanında, işverenin diğer işçisine hakaret etmesi, mesai geç gelerek, iş görme edimini eksik ifa etmesi, davranışlarından kaynaklanan ve olumsuzluklara neden olan geçerli nedenlerdir. Fesih geçerli nedene dayanmaktadır.” (Y9HD., 16.10.2006, E. 2006/19157, K. 2006/27128, (legalbank)).

⁹⁰⁶ “Davacı işçi davranışı ile, işverence tahsis edilen aracı alkollü kullanmış ve ehliyetine 6 ay süre ile el konulması nedeni ile araç kullanarak yerine getirdiği tanıtım görevini de aksatmış bulunmaktadır. Davacı işçinin davranışından kaynaklanan bu neden işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. Fesih geçerli nedene dayanmaktadır.” (Y9HD., 09.10.2006, E. 2006/18364, K. 2006/26051, (legalbank)).

eder⁹⁰⁷. Yargıtay benzer bir olayda, işçinin kılık kıyafet talimatnamesine aykırı şekilde bıyık bırakması nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesini, o işçiyle aynı işi yapan diğer işçi bıyıklı olarak çalıştırıldığı için eşit davranma ilkesine aykırı kabul etmiştir⁹⁰⁸.

İşçinin yaşadığı gönül ilişkisinin de geçerli neden teşkil etmesi mümkündür. Örneğin, işçinin, müdür konumundaki işçiyle yaşadığı gönül ilişkisi sebebiyle bazen oldukça rahat davranıp işe geç gelmesi, çalışmaya oldukça geç başlaması, küs oldukları zamanlarda işle ilgili olarak bile birbirleriyle iletişim kurmamaları, iş akışını engelleyecek tarzda davranıp birbirlerine hakaret etmeleri ve diğer işçileri olumsuz etkilemeleri işveren açısından geçerli fesih nedenidir⁹⁰⁹. Yine, işçinin üstü konumunda bulunan evli bir işçiyle gönül ilişkisi yaşaması ve durum kendisinden sorulduğunda bilgi vermeyi reddetmesi, işverenin bu davranışı yapan işçi ile iş ilişkisini sürdürmesi beklenemeyeceğinden geçerli neden teşkil eder⁹¹⁰. Banka çalışanı olan işçinin

⁹⁰⁷ “...davacıya 13.3.2007 tarihinde işverence yapılan toplantıya gelmemesi nedeniyle uyarı, 15.3.2007 tarihinde tıraş olmadığı, kimlik takmadığı için kınama, 5.4.2007 tarihinde tıraş olmadığı ve sivil kıyafetle geldiğinden ücret kesimi, 14.8.2008 tarihinde de yine sakal tıraşı olmaması ve sivil kıyafetle işe gelmesi yüzünden kınama cezası uygulanmış, işverence sözleşmesi 4857 sayılı yasanın 25/11-h maddesine dayanılarak sona erdirilmiştir. Yaptığı işin nitelikleri gereği sürekli insanlarla yüz yüze olan davacının söz konusu davranışlarının, haklı feshi gerektirecek ağırlıkta kabul edilmese bile işyerinde olumsuzluk yarattığı açıktır. İş sözleşmesinin feshi geçerli nedene dayanmaktadır.” (Y9HD., 29.06.2009, E. 2008/36431, K. 2009/18306, (legalbank)).

⁹⁰⁸ “Davacının işe girdiği sırada yürürlükte bulunmayan işyeri yönetmeliğinin 26/1 maddesinin kılık kıyafet, tıraş bıyık ve sakalla ilgili olarak işverenlikçe alınmış ve işin gereği olarak verilen sözlü ve yazılı emir ve talimatlara uymamak ihtar cezasının verilmesini gerektiren bir durumdur. Davacının bıyık bırakması aynı yönetmeliğin 27. maddesinde düzenlenen işten çıkarmayı gerekti-ren durumlar arasında sayılmadığı gibi 1475 sayılı yasanın 17/2-g maddesine giren hallerden de değildir. İşveren bıyık bırakan davacının işyerinde çalışmasını istemiyorsa bu hal makul bir neden olarak kabul edilip, hizmet akdini 1475 sayılı yasanın 13. maddesi gereğince feshederek davacıya ihbar ve kıdem tazminatları alacağını ödemesi gerekir. Tanık anlatımlarından işyerinde davacı ile aynı işi yapan bir işçinin işe girerken bıyıklarını kesmeyeceği şartını ileri sürdüğü ve işverence bu koşul kabul edilerek bu işçi bıyıklı olarak aynı işte çalıştırıldığından işverenin işçilere eşit davranma ilkesine de uymadığı saptanmıştır.” (Y9HD., 06.03.2003, E. 2002/15937, K. 2003/3176, (legalbank)).

⁹⁰⁹ “Gerek soruşturma raporu kapsamındaki bölge müdürlüğü çalışanları beyanları ve gerekse dosyadaki tanık beyanları bir bütün olarak değerlendirildiğinde; davacının Bölge Müdürüyle yaşadığı gönül ilişkisi nedeniyle bazen oldukça rahat davranıp işe geç geldiği, geç saate kadar çalışmaya başlamadığı, küskün oldukları bazı zamanlarda ise işle ilgili olarak bile birbirleriyle iletişimde bulunmadıkları gibi iş akışını engelleyecek tarzda davranıp birbirlerine hakaret ettiklerinin ve çalışanların bu davranışlardan olumsuz etkilendiklerinin dosya kapsamıyla sabit olduğu, soruşturma raporu sonucunda davacı ile birlikte bölge müdürünün de işten çıkartıldığına anlaşıldığı, bu nedenle işyerinde davacının eylemlerinin haklı neden ağırlığında olmasa da işyeri huzurunu bozan eylemler olduğu ve işverence iş ilişkisinin sürdürülmesi beklenemeyeceğinden feshin geçerli nedene dayandığı sonucuna ulaşıldığından davanın reddine karar verilmesi gerekirken mevcut şekilde davacının işe iadesine karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.” (Y7HD., 23.12.2015, E. 2015/31351, K. 2015/26504, (legalbank)).

⁹¹⁰ “Dosya içeriğine göre, davacının 01.08.2000 - 13.06.2013 tarihleri arasından davalı bankada şube müdürü olarak çalıştığı, iş sözleşmesinin 13.06.2013 günlü fesih bildirimi ile iş yerinde şube yöneticisi konumundaki şahıs ile özel ilişki yaşadığı, bilgi istenildiğinde ise bu hususun reddedildiği, söz konusu durumun çalışan yönetici arasında çıkar çatışmasına sebep olduğu bildirilerek 4857 sayılı Kanun’un 17, 18. maddesi gereğince feshedilmiştir. Mahkemece feshin

görevinin getirdiği kolaylıktan yararlanarak aynı zamanda banka müşterisi olan eski sevgilisinin banka hareketlerini kontrol etmesi de bankanın işçinin bu eylemleri nedeniyle zarar göreceği muhakkak olduğu için geçerli nedendir⁹¹¹. İşçinin hastaneye gelen hastalarla işyeri dışında gönül ilişkisi kurması da geçerli neden oluşturur⁹¹².

İşçinin ifade hürriyeti kapsamında sarf ettiği sözler ve sosyal medyada yaptığı paylaşımlar da geçerli feshe sebebiyet verebilir. Örneğin, işçinin amiri konumundaki işçiyle kavga etmesi ve kavga sırasında “yürü git lan” demesi, haklı neden ağırlığına ulaşmayan; ancak işçinin önceki davranışlarıyla birlikte değerlendirildiğinde işin normal işleyişini ve işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkilediği için geçerli neden teşkil eden bir davranıştır⁹¹³. İşçinin üst düzey yöneticilere attığı e-mailde üretim

geçerli sebebe dayanmadığı gerekçesiyle davacının işe iadesi yönünde karar verilmiş ise de davacı ile aynı şubede üssü konumundaki dava dışı evli şahsın özel ilişki yaşadıkları, bu durum hakkında davalı bankaca bilgi istenilmesine rağmen reddedildiği sabittir. İşverenin bu davranışı yapan işçi ile iş ilişkisini sürdürmesi beklenemeyeceğinden, işverence yapılan feshin geçerli sebebe dayandığı kabul edilerek davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (Y22HD., 19.01.2015, E. 2014/35211, K. 2015/79, (karararama)).

⁹¹¹ “Davacının banka teftiş soruşturması sırasında bir dönem ilişki yaşadığını kabul ettiği evli ve polis memuru olan kişi aynı zamanda bankanın müşterisi olup maaşını bankadan almakta ve bankaya ait kredi kartlarını kullanmaktadır. Sözü edilen kişi davacı hakkında bankaya vermiş olduğu şikayet dilekçesinde, kendisinin 2012 ve 2013 yıllarında eşiyle tatile çıktığı dönemlerde davacının bankaya ait kredi kartlarındaki harcamaları kontrol etmek suretiyle kendisine nerede olduğunu bildiğini belirten mesajlar attığını ve banka görevlisi olmasından faydalanarak bu şekilde kendisini rahatsız ettiğini iddia etmiştir. Banka teftiş raporunda, müşteri tarafından mesajların silinmiş olması nedeniyle sunulmadığı ancak müşterinin kredi kartı bilgilerinin davacı tarafından müşterinin izinli olduğu 25.06.2012-14.07.2012 tarihleri arasında 118 defa ve 15.06.2013-08.07.2013 tarihleri arasında ise 51 defa kontrol edildiği tespit edilmiştir. Davacı müşterinin istemi üzerine bu kontrolleri yaptığını belirtmiş ise de, eşiyle tatile giden bir kişinin tatilde birkaç gün içinde bu kadar çok kredi kartı bilgilerinin takip edilmesi yönünde talimat vermesi hayatın olağan akışına aykırıdır. Davacının banka görevlisi olmasından faydalanarak özel hayatı ile ilgili meselelerle ilgili olarak müşterinin kişisel bilgilerine ulaştığı anlaşılmaktadır. Bankanın davacının bu ve bu gibi eylemleri nedeniyle zarar göreceği muhakkaktır. Bu nedenle iş akdinin feshedilmesi geçerli nedene dayanmaktadır.” (Y7HD., 24.12.2015, E. 2015/28037, K. 2015/26718, (legalbank)).

⁹¹² “...davacının iş yeri dışında hastaneye gelen hastalarla gönül ilişkisi kurması nedeniyle şikayet edilmesi geçerli fesih nedeni ise de, mahkemece feshin geçerli fesih nedeni olduğunun gözetilmeden kıdem ve ihbar tazminatı talebinin kabulüne karar verilmesi gerekirken reddine karar verilmesi hatalıdır.” (Y7HD., 26.06.2014, E. 2014/5561, K. 2014/14474, (legalbank)).

⁹¹³ “Mahkemece, işveren tarafından tutulan tutanaklar ile duruşma sırasında dinlenen tanıkların beyanlarından davacının amiri konumundaki işçiye “yürü git lan” dediği aralarında kavga çıktığı işveren tarafından da davacının iş akdinin feshine karar verildiğinin görüldüğü, davacının, olay tarihinden önce gerçekleşen ve tutanak altına alınan tavır ve davranışlarının, iş sözleşmesinin feshi için tek başına yeterli olmasa dahi son olayların, iş yerindeki düzeni bozucu ve güven sarsıcı hareketler kapsamında değerlendirildiği ve davacı tarafın da feshin haksız olduğunu ispat edemediği kanaatine varılarak dava konusu kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmiş ise de; taraf iddia ve savunmaları, taraf tanıklarının beyanları tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde haklı feshe konu edilen eylemin işin normal işleyişini ve işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkileyici nitelikte olsa da haklı fesih sebebini oluşturacak ağırlıkta olmadığı, eylemin niteliğine göre geçerli fesih sebeplerinin olduğu anlaşılmış olup kıdem ve ihbar tazminatları hüküm altına alınması gerekirken reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.” (Y22HD., 24.10.2019, E. 2016/21515, K. 2019/20032, (legalbank)).

müdürü hakkında “beceriksiz” ve “cehalet abidesi” ifadelerini kullanması, sataşma (İşK. m. 25/II-d) ağırlığına ulaşmasa da geçerli nedendir⁹¹⁴. İşçinin mesai saatleri içerisinde işvereni muhatap alan uygunsuz ifadelerin yer aldığı e-maili müdürün bilgisayarına gönderdiği, akabinde okunmasını engellemek için izinsiz şekilde müdürün odasına girip e-maili silmesi de iş akışını etkileyen geçerli neden davranıştır⁹¹⁵. İşçinin işyerindeki olayla ilgili işverene bir başvurusu olmamasına rağmen bu olayı sosyal medya hesabından paylaşarak duyurması da iş ilişkisinin sürdürülmesi işverenden önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyecek hale geldiği için işçinin davranışlarına dayanan geçerli fesih nedenidir⁹¹⁶. Yine, işçinin sosyal medyadan yaptığı paylaşım ve beğenilerin çalıştığı bankanın imaj ve itibarını zedeler nitelikte olması, geçerli neden ağırlığında bir davranıştır⁹¹⁷. İşçinin sosyal medya hesabından terör örgütü lehine paylaşımlar yapması da Yargıtay tarafından işveren ile aralarındaki güven ilişkisini zedelediği gerekçesiyle geçerli neden olarak değerlendirilmiştir⁹¹⁸.

⁹¹⁴ “Bir kişinin “beceriksiz” ve “cehalet abidesi” olarak nitelendirilmesi, o kişinin bulunduğu görevi yürütebilecek beceriye, gerekli bilgi birikimi ve donanıma sahip olmadığı anlamına gelmektedir. Türk Dil Kurumu sözlüğünde de cahil kelimesi “belli bir konuda yeterli bilgisi olmayan” şeklinde açıklanmıştır. Bu itibarla feshe dayanak teşkil eden söz konusu ifadeler, işverenin bir başka işçisine yönelik ağır eleştiri niteliğinde ise de, sataşma boyutuna ulaşmamaktadır. Bu anlamda olmak üzere, uyumsuzluk konusu benzer olay bakımından işverence gerçekleştirilen fesih geçerli sebebe dayanmaktadır.” (Y22HD., 10.12.2019, E. 2019/7908, K. 2019/22799, (legalbank)).

⁹¹⁵ Y9HD., 10.02.2005, E. 2005/424, K. 2005/3763, (legalbank).

⁹¹⁶ “Dosya içeriğine göre, davacı işçinin sosyal medya hesabı üzerinden işveren aleyhine paylaşımlar yaptığı, diğer işçileri sosyal medya hesabı üzerinden hastane önünde toplanmaya yönlendirdiği, işverence sunulan belgelerden davacı hakkında iftiradan suç duyurusunda bulunulduğu ve yargılamasının devam ettiği, davacının TV programına katılarak işveren aleyhine söylemlerde bulunduğu sabit olmakla feshe konu olaya yönelik olarak da davacının görev ve sorumluluğu dışında bir şey yapmadığı savunmasında bulunduğu, ancak doğrudan işverene zehirlenme olayı ile ilgili bir başvurusu olmadığı olayı sosyal medya hesabında paylaşarak duyurduğu görülmekle, tüm bu kayıtlara göre davacının davalı işveren aleyhine tutum ve davranışlarda bulunduğu ve işvereni ile sorun yaşadığı anlaşılmaktadır. Davacının bu davranışlarının haklı feshe neden olacak nitelikte olmamakla birlikte iş ilişkisinin sürdürülmesinin davalı işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyecek hale gelmesine neden olduğu, feshin bu suretle geçerli nedenlere dayandığı anlaşılmaktadır.” (Y9HD., 23.10.2019, E. 2019/5877, 2019/18656, (legalbank)).

⁹¹⁷ “...davacıya ait sosyal medya hesabından yapılan paylaşım ve beğenilerin bankanın kurumsal imajını zedeler nitelikte olduğu anlaşıldığından, bu nedenle davalı banka tarafından yapılan fesih geçerli neden dayanmaktadır.” (Y22HD., 21.06.2017, E. 2017/35256, K. 2017/15081, (karararama)).

⁹¹⁸ “Somut uyumsuzlukta; davacının iş akdi davalı işveren tarafından twitter hesabında bölücü terör örgütü pkk lehine paylaşımlar yaptığı gerekçesiyle ve bu husus haklı neden gösterilerek feshedilmiştir. Sonuç itibarıyla, feshe konu edilen sosyal medya paylaşımlarına ilişkin twitter hesabının davacıya ait olduğu, bu paylaşımların davacı tarafından yapıldığı kesin olarak ortaya konulamamakla birlikte, yukarıda yer verilen dava dilekçesindeki açıklamalar hep birlikte değerlendirildiğinde işverenin söz konusu paylaşımların davacıya ait olduğu hususunda şüphe duyup kaygılanması da makuldür. Taraflar arasındaki güven ilişkisinin bozulduğu, sarsıldığı açıktır. Bu durumda davalı işverence yapılan feshin haklı değil ancak geçerli nedene dayandığı kabul edilerek davanın reddi gerekirken, yerinde olmayan gerekçe ile kabulü hatalıdır.” (Y9HD., 16.01.2020, E. 2019/8231, K. 2020/532, (legalbank)).

İşçinin haberleşme hürriyeti çerçevesinde gerçekleştirdiği davranışları da işyerini olumsuz etkilediği takdirde geçerli feshe gerekçe yapılabilir. Örneğin, eğitim kurumunda çalışan işçinin mesai saatleri içerisinde aynı yerde çalışan bir diğer iş arkadaşına edep dışı sözler ve resimler içeren mesajlar göndermesi, geçerli neden teşkil eder⁹¹⁹. İşçinin mesai saatleri içerisinde iş amaçlı bilgisayarı amacı dışında kullanarak oyun ve alışveriş sitelerine girmesi, üstlendiği işi yetiştirmiş ve bir zarar oluşturmamış olsa dahi işverenden sözleşmeye devam etmesi beklenemeyecek bir geçerli fesih halidir⁹²⁰, zira bu davranış doğrudan iş sözleşmesine değil; iş sözleşmesinin eki niteliğindeki banka etik kurallarından doğan yan edim yükümlülüğüne aykırılıktır⁹²¹. İşçinin mesai saatleri içinde işverene ait bilgisayardan bahis sitelerine girerek bahis oynaması ve bahis nedeniyle aşırı borçlanması, işyerine olumsuz yansıyan bir geçerli neden davranışdır⁹²².

İşçinin ekonomik durumu da işyeri düzenini bozması halinde geçerli neden oluşturur. Örneğin, işçinin yaşadığı ekonomik sıkıntılar -devamlı gelen haciz müzekkereleri suretiyle işyerinde olumsuzluklara neden olması halinde- geçerli neden

⁹¹⁹ “...bir eğitim kurumu olan davalı vakıfta bölge eğitim sorumlusu olarak çalışan davacının, davalının ibraz ettiği, davacının da kendisi tarafından çekildiğini kabul ettiği e-mail kayıtlarından, işyeri bilgisayarını kullanarak, mesai saatleri içinde aynı yerde çalışan bir hanım iş arkadaşına edep dışı sözler ve resimler içeren mesajlar gönderdiği anlaşılmıştır. Bizzat davacı tanıkları bu mesajların işverence 7.1.2004 tarihinde öğrenildiğini ifade etmişlerdir. Bu durumda davacının iş akdinin feshi geçerli bir sebebe dayandığının kabulü gerekir. Böyle olunca davacı 4857 sayılı İş Kanununun 18 ve devamı maddelerinde yer alan işe iade hükümlerinden yararlanamayacağından...” (Y9HD., 26.12.2004, E. 2004/18435, K. 2004/28069, (legalbank)).

⁹²⁰ “Davacının iş amaçlı bilgisayarı mesai saatleri içerisinde internet alış veriş ve oyun sitelerine birden fazla girmek sureti ile amacı dışında kullandığı ve bu süre zarfında zamanını iş görme edimine harcamadığı anlaşılmaktadır. Üstlenilen işi yetiştirilmesi veya işverenin zararının oluşmaması, bu olumsuz davranışı ortadan kaldırmaz. Davacı yan yükümlülüğünü ihlal etmiştir. Bu davranışının diğer işçi gibi işyerinde olumsuzluklara yol açtığı ve iş ilişkisinin işveren açısından devam ettirilmesinin beklenmez bir hal aldığı anlaşılmaktadır; işverenin iş sözleşmesini feshetmesi, davacının davranışlarından kaynaklanan nedene dayanmaktadır. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır.” (Y9HD., 04.05.2009, E. 2008/36305, K. 2009/12393, (legalbank)).

⁹²¹ Yıldız, **İnternet**, s. 114; Şen, **Haciz**, s. 106; Yiğit, **İnternet**, s. 194.

⁹²² “Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı işçi, 2003 yılından itibaren işyerindeki işveren ait bilgisayarı kullanarak günde birkaç kez internete girerek bahis oynamaktadır. Bu konuda ve aşırı borçlanması sebebiyle daha önce uyarıldığı yazılı belgeler ile davacının müfettişe verdiği savunma içeriğinden anlaşılmaktadır. Davacının bu davranışı sebebiyle aşırı derecede borçlandığı ve bir başka bankadan almış olduğu kredi kartı borcundan dolayı icraya maruz kaldığı da görülmektedir. Davacının mesai saatleri içinde bahis sitelerine girmek üzere internet kullanımlarının bazı günler birkaç saati bulduğu da dikkate alındığında, davacının söz konusu davranışlarının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı açıktır. Böyle olunca davacının iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayandığının kabulü gerekir. Davanın reddi gerekirken yazılı şekilde isteklerin kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (Y9HD., 10.10.2006, E. 2006/19150, K. 2006/26792, (legalbank)).

teşkil eder⁹²³. İşçinin iş arkadaşlarına borcunun olması, alacaklı işçiler bu nedenle işverene şikayetçi olduğu için işyerini olumsuz etkileyen geçerli fesih sebebidir⁹²⁴.

Haklı sebep ağırlığına ulaşmayan (İşK. m. 25/II-g) devamsızlıkları da iş akışını bozduğu takdirde geçerli neden kabul edilir. Örneğin, işçinin izin almadan tıp kongresine katılarak devamsızlık yapması işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedendir⁹²⁵. İşçinin işyerinde olmasa da uyuşturucu madde kullanması ve uyuşturucu madde ticareti suçundan bir gün gözaltına alınarak işe devamsızlık yapması da işyerine olumsuz yansıdığı için geçerli neden teşkil eder⁹²⁶.

Sadakat borcuna aykırılık, İş Kanunu'nun 25/II-e. maddesi uyarınca haklı fesih nedenidir. Buna karşılık, bazı sadakat borcuna aykırılık halleri, haklı fesih ağırlığına ulaşmadığı takdirde geçerli neden olarak değerlendirilebilir. Örneğin, işçinin yıllık izin

⁹²³ “İşçinin borcu nedeniyle ücretinin haczedilmesi, kural olarak işverene geçerli nedenle fesih hakkı vermemelidir. İşçinin ücretine sık sık haciz gelmesi nedeni ile iş sözleşmesinin geçerli nedene dayalı olarak feshedilebilmesi için işçiye önceden ihtar çekilmeli ve bu durumun işyerinde olumsuzluklara yol açtığı somut bir biçimde ortaya konulmalıdır.” (Y9HD., 05.11.2015, E. 2015/30854, K. 2015/31326, (karararama)); “Somut olayda işçinin ücretine haciz konulması değil, bu uygulama nedeni ile işyerinin olumsuz olarak etkilenip etkilenmediği, işveren açısından iş ilişkisinin devamının beklenemez bir duruma gelip gelmediği önemlidir. Davalı işverenin muhasebe servisinde görevli çalışan, mesaisini davacı işçinin borçları ve hakkındaki icra işlemleri nedeni ile bu işlemlere harcamıştır. İşverenin bu işlemler için ayrıca personel istihdam etme zorunluluğu yoktur. Davacının maaşından yapılan haciz kesintileri 2012 ve 2013 yıllarında yoğun olmakla beraber 2014 yılında da mevcuttur. Davacının bu davranışı işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. İş ilişkisinin işveren açısından önemli ölçüde sürdürülme olanağı kalmamıştır. Davacının iş sözleşmesinin feshi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca davranışlarından kaynaklanan nedene dayanmakta olup fesih için geçerli neden teşkil ettiğinden davanın reddi gerekirken kabulü hatalıdır.” (Y7HD., 01.11.2016, E. 2016/28221, K. 2016/17940, (karararama)).

⁹²⁴ “Somut olayda, davacının, aynı işyerinde çalışan arkadaşlarına borcunun olduğu yanlar arasında çekişmesizdir. Alacaklı işçilerin, davacı ile ilgili sıkıntılarını işverene bildirerek şikâyetlerini dile getirmiş olmaları, çalışma ortamının olumsuz etkilendiğinin kanıtıdır. Bu nedenle fesih haklı olmasa da geçerli nedene dayandığından davanın reddi yerine yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.” (Y9HD., 02.02.2009, E. 2008/11046, K. 2009/1031, (legalbank)).

⁹²⁵ “Somut uyuşmazlıkta davalı şirketin ortağı olan ve aynı zamanda iş sözleşmesi ile çalışan davacının şirket ortakları ile sorunlar yaşadığı, bu soruna rağmen kongreye katılmak için davalı şirketi temsile yetkili kişiden izin almadığı, en azından bu konuda yazılı bir başvuruda bulunmadığı, bu şekilde devamsızlık yaptığı sabittir. Aslında dosya içeriğine göre, davacı vekili, tıp alanındaki kongreye gitmenin görev gereği ve edimin yerine getirilmesi olduğunu iddia ederek, davacının izin almadan gittiğini kabul etmektedir. Belirtilen somut maddi olgulara göre, ortaklık nedeni ile işverene sorun yaşayan, daha önce hastalara davranışı nedeni ile uyarılan ve hakkında şikâyet bulunan ve en son izin almadan tıp kongresine katılarak devamsızlık yapan davacının bu davranışları ile işyerinde olumsuzluklara yol açtığı, bu durumda iş sözleşmesi ilişkisini sürdürmenin davalı işveren açısından beklenmez bir hal aldığı, feshin davacının davranışlarından kaynaklanan geçerli nedene dayandığı anlaşıldığından davanın reddi gerekir.” (Y9HD., 24.12.2007, E. 2007/23652, K. 2007/38315, (legalbank)).

⁹²⁶ “Somut uyuşmazlıkta, davacının örgüt faaliyeti çerçevesinde uyuşturucu madde ticareti yapmak suçundan gözaltına alınması, bu nedenle bir gün işe gelmemesi, bu suçtan tutuklanan kişileri önceden tanıması, işyerinde olmasa da daha önce ot tabir edilen uyuşturucu maddeyi kullanması gibi davranışları işyerinde olumsuzluklara yol açan davranışlardır. Bu tür davranışlar içerisinde olan bir işçi ile, işverenin iş ilişkisini devam ettirmesi beklenmemelidir. Davacının iş sözleşmesinin feshi davranışlarından kaynaklanan geçerli nedene dayanmaktadır.” (Y9HD., 24.09.2007, E. 2007/14004, K. 2007/27730, (legalbank)).

döneminde başka bir işyerinde çalışması, bu çalışma işçiye tebliğ edilen iç yönetmelik ile yasaklanmış olsa da yasağın yaptırımı belirtilmediğinden, haklı fesih değil; geçerli fesih ağırlığındadır⁹²⁷. İşçinin işvereni ile aynı işkolunda bir şirket kurması⁹²⁸ veya rakip şirkete danışmanlık vermesi⁹²⁹, taraflar arasındaki güven ilişkisini zedeleyeceğinden geçerli neden teşkil eder. İşçinin Cuma namazına gitme bahanesiyle işyerinden ayrılıp kahvehaneye gitmesi de geçerli fesih nedenidir⁹³⁰.

Kural olarak işçinin medeni durum gibi bir kişisel verisinin iş sözleşmesinin feshine gerekçe yapılması mümkün değildir. Buna karşılık, istisnai bazı durumlar bakımından işçinin evlenmiş veya boşanmış olması, iş sözleşmesinin feshine neden olabilir. Örneğin, Katolik okulunda din kültürü öğretmeni olarak çalışan işçinin

⁹²⁷ “Davalı işveren tarafından davacıya tebliğ edilen fesih bildirimi içeriğinde, davacının kabul ettiği bu davranışın kendisine tebliğ edilen görev tanımına ve personel yönetmeliğine aykırı, kendisine duyulan güveni sarsan, doğruluk ve bağlılığa uymayan nitelikte ve İş Kanunu anlamında haklı fesih nedeni olduğu belirtilmiştir. Davacı tarafından imzalanmış hizmet sözleşmesinin 16. maddesinde de davacının başka bir işte çalışmamayı kabul ve taahhüt ettiği ifade edilmiş olup bu taahhüde uymamasının yaptırımının ne olduğu ise belirtilmemiştir. Davacının yıllık izin döneminde başka bir işyerinde çalışması ve bu durumun işverence tespit edilmesi işyeri düzeni, çalışma hayatı ve davacının imzalamış olduğu hizmet sözleşmesi içeriğine göre değerlendirildiğinde, işverenin kendisine duyduğu güveni sarsıcı nitelikte kabul edilebilecek olsa bile bu durum İş Kanunu 25 vd. maddelerinde düzenlenmiş bulunan haklı nedenle fesih ağırlığında değildir. Buna göre, davacının iş akdinin işverence haklı nedenle feshedildiği ispatlanamamakla kıdem tazminatı isteminin hüküm altına alınması gerekirken reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (Y22HD., 19.01.2017, E. 2015/14864, K. 2017/558, (legalbank)).

⁹²⁸ “...davacının çalışmaya devam ederken davalı firma ile aynı iş kolunda ve aynı faaliyet alanlarında iştirak etmek üzere bir şirket kurması işçi ile işveren arasındaki güven ilişkisini zedeleyeceğinden işe iade davasının niteliği de göz önünde tutularak eylemin haklı fesih nedeni olup olmadığı ilerde açılması muhtemel alacak davasında tartışılmak üzere en azından geçerli bir fesih nedeni bulunduğu kabul edilerek davanın reddine karar verilmesi gerekir.” (Y7HD., 05.11.2015, E. 2015/18383, K. 2015/21683, (legalbank)).

⁹²⁹ “Somut olayda, davalı işyerinde kobi bankacılığı portföy yönetmeni olarak çalışan davacının, görev tanımına uymayacak şekilde eşine ait olan The Northinvest adlı şirkete ait kartvizite kendi cep telefonunu yazdığı, bu şirkete bilgilendirme ve yönlendirme yaptığı konusunda savunması alınmış, davacının üzerine atılı eylemler nedeniyle savunma verdiği, davacının savunması yeterli görülmemeyerek iş sözleşmesi işveren tarafından; “bankamızla akdettiğiniz iş sözleşmesi, görev ve talimatlara ve bankacılık etik kurallarına aykırı olarak çalıştığınız, bankamız bünyesinde kabul edilemeyecek nitelikteki davranışınız, bu davranışınızın işyerinde olumsuzluklara neden olması” gerekçeleri ile 4857 sayılı İş Kanunu’nun 17. ve 18. maddeleri uyarınca feshedilmiştir. ... Taraflar arasında düzenlenen iş sözleşmesinin 12. maddesinde; “personel gerek yasalarla gerekse bankacılık teamül ve etik ilkeleri ile getirilen sınırlamalara uyarak bankacılık faaliyeti dışında ve bankacılık faaliyeti ile menfaat çatışması yaratacak biçimde fiilen başka bir ticari veya gelir getirici bir faaliyette bulunamaz, aksine davranış haklı nedenle fesih sebebidir.” hükmü yer almaktadır. Dosya kapsamı, davacının savunması, iş sözleşmesi hükmü ve fesih süreci birlikte değerlendirildiğinde davalı banka tarafından yapılan fesih geçerli nedene dayanmaktadır. Hal böyle olunca davanın reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olmuştur.” (Y22HD., 06.11.2017, E. 2017/43049, K. 2017/24242, (legalbank)).

⁹³⁰ “Somut uyuşmazlıkta, davacı işçinin, işveren tarafından Cuma namazına gitmek isteyen işçiler için tahsis edilen servis ile işverene Cuma namazına gideceğini belirterek iş yerinden ayrılıp kahvehaneye gittiği sabit olup, davacının bu eylemlerinin iş yerinde olumsuzluklara yol açtığı, taraflar arasında güven ilişkisinin sarsıldığı bu durumda iş ilişkisinin sürdürülmesinin işverenden beklenemeyeceği ve işveren feshinin bu nedenle geçerli olduğu gözetilmeden hatalı gerekçe ile davanın kabulüne karar verilmesi hatalıdır.” (Y9HD., 20.06.2014, E. 2014/8250, K. 2014/22224, (legalbank)).

boşanıp yeniden evlenmesi sebebiyle iş sözleşmesinin feshedilmesi de somut olayın özellikleri bakımından geçerli nedene dayanır⁹³¹.

Kanunda geçerli neden oluşturmayacak hususlar ise ayrıca belirtilmiştir. Bunlar, doğrudan işçinin hak ve özgürlükleriyle bağlantılı olan nedenlerdir ve işçinin hak ve özgürlüklerinin korunması amacıyla geçerli neden olamayacakları düzenlenmiştir⁹³². Geçerli neden olamayacağı belirtilen hak ve özgürlükler, işçinin özel hayatının bir parçasını oluşturan değerlerine ilişkindir, bu bakımdan iş sözleşmesinin feshine işçinin özel hayatının gerekçe yapılması bir yönüyle engellenmiştir. Bu kapsamda, sendikal haklar, şikâyet ve dava hakkı gibi diğer haklar ile işçinin kişilik değerlerini korumaya yönelik hususlar yer alır.

Çalışma hakkı ile doğrudan bağlantılı olan, anayasal bir hak olan ve özel hayatın iş ilişkilerini kapsayan yönüyle de koruma altına olan sendikal haklar, iş sözleşmesinin feshinde geçerli neden teşkil etmez⁹³³. İşçinin sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılması, işyeri sendika temsilciliği yapması işveren açısından sözleşmenin feshine gerekçe yapılamaz (İşK. m. 18/3-a, b). Bu nedene dayanan fesih, geçersiz bir fesihtir ve iş sözleşmesini sona erdirmez.

Fesihte geçerli neden teşkil etmeyen bir diğer hal, işçinin şikâyet veya dava hakkını kullanmasıdır⁹³⁴. Gerçekten, işçinin mevzuattan veya sözleşmeden doğan

⁹³¹ AİHM söz konusu olaya ilişkin kararında, özel hayata saygı hakkının ihlal edilmediğine karar vermiştir. Mahkeme, başvurucunun medeni hali gerekçe gösterilerek iş sözleşmesinin feshedilmesinin özel hayata yönelik bir müdahale olduğunu tespit eder; ancak başvurucunun tabi olduğu Kilise Hukuku uyarınca, din öğretmenlerinin Katolik inancını benimseyerek buna uygun yaşaması şarttır ve bu şart başvurucu tarafından da bilinmektedir. Dolayısıyla başvurucu, boşanıp yeniden evlenmesi halinde, kilisede din öğretmeni sıfatıyla ders verme niteliğini kaybedeceğini bilmektedir. Bu bakımdan iş sözleşmesinin feshi, yani özel hayata yönelik müdahale, başvurucu tarafından öngörülebilirdir (AİHM, Travaş/Hırvatistan, 30.01.2017, 75581/13, pp. 78-85). Müdahalenin Katolik Kilisesi'nin hak ve özgürlüklerinin, özellikle de dini öğretiyi öğretmek üzere yetki vereceği kişileri seçme özerkliğinin korunması gibi meşru bir amacının bulunduğu da sabittir (p. 86). Kilise'nin öğretilerinin güvenilirliğini koruma çıkarı ile haklı gösterilen iş sözleşmesinin feshi yaptırımı, aşırı bir yaptırım da değildir, zira ders verdiği okulda çalışabileceği başka bir uygun görev de bulunmamaktadır (p. 107). Tüm bu değerlendirmeler ışığında Mahkeme, işçinin özel hayatına saygı hakkına yapılan müdahalenin orantısız olmadığı sonucuna varmıştır (p. 114).

⁹³² Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 220; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 904; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 569; Manav, **Fesih**, s. 206; Akyiğit, **Şerh**, s. 828; Süzek/ Başterzi, s. 624; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 199; Süleyman, s. 61; Baysal, s. 79.

⁹³³ Süzek/ Başterzi, s. 624; Baysal, s. 79; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 568; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 220; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 199; Manav, **Fesih**, s. 207; Şen, **İade**, s. 765; Akyiğit, **Şerh**, s. 828; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 904.

⁹³⁴ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 568; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 904; Şen, **İade**, s. 765; Akyiğit, **Şerh**, s. 829; Manav, **Fesih**, s. 218; Göktaş, s. 32; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 199; Süzek/ Başterzi, s. 624; “Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle 4857 sayılı İş Kanunu’nun 18/3.c maddesi uyarınca işçinin “Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren

haklarını takip etmek veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurması veya bu hususta başlatılmış sürece katılması, işveren tarafından feshe gerekçe yapılamaz (İşK. m. 18/3-c). Böylece işçinin hukuki haklarını kullanmasının işverence cezalandırılması önlenmiştir.

İşçinin belli nedenlere dayalı olarak yaptığı geçici devamsızlıkların da geçerli neden olmayacağı kanunda düzenlenmiştir (İşK. m. 18/3-e, f). Bu sebepler, işçinin özel hayatı kapsamında kalan sağlığa ve hamilelik ile doğuma ilişkindir. Buna göre, işçinin hastalığı veya kazaya uğraması ya da kadın işçinin doğum izni (İşK. m. 74) nedeniyle yaptığı geçici devamsızlıklar, geçerli neden oluşturmaz. Ancak işçinin hastalığı veya kazaya uğraması nedeniyle geçici devamsızlığının bildirim sürelerini (İşK. m. 17) altı hafta aşması halinde, söz konusu devamsızlık işveren açısından haklı neden teşkil eder (İşK. m. 25/I-b). Bildirim süresinin altı haftalık aşılmasına kadar olan süre bekleme süresidir ve bekleme süresi içinde işçinin geçici devamsızlığı, iş sözleşmesinin feshinde geçerli neden kabul edilmez⁹³⁵.

Yine, kişi varlığı değerlerinden olan ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler de geçerli neden oluşturmaz (İşK. m. 18/3-d). Sınırlayıcı olarak düzenlenmiş olmayan bu hususlar, kişinin doğuştan veya sonradan sahip olduğu ve değiştirmesinin kendisinden beklenmediği nitelikleri olduğu için bu değerlerin işverence fesih sebebi olarak kullanılması engellenmiştir⁹³⁶. Ayrıca kişi varlığına ilişkin ayrılmaz nitelikteki bu değerlerin ayrımcılık oluşturabilecek hassas değerlerden olduğu dikkate alındığında (TİHEKK m. 3/2), bunların iş sözleşmesinin feshine gerekçe yapılması, işverenin ayrımcılık yapmama borcuna da aykırılık oluşturur (İşK. m. 5). Bu nedenle, ayrımcılık riskinin ortadan kaldırılması ve işçiye kişilik haklarına ilişkin makul bir korumanın sağlanabilmesi için bu hususların geçerli neden olamayacağı kanunda açıkça belirtilmiştir. Örneğin, işçinin sevgilisinin olması, evlenmeyi düşünmesi, işverenin

aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmasının” geçersiz fesih nedeni olarak düzenlenmesi karşısında davacının “işverenin faaliyetleri hakkında BİMER’e şikayet dilekçesi yazarak kendi durumu ile ilgili sıkıntıları ve firmanın davranışlarını ihbar etmesi, kendisinin firmadaki durumu ile firmanın yaptıklarını dile getirerek ilgili kamu otoritelerinden yardım isteme mahiyeti taşıması” nedeni ile idari açıdan hak aradığı, kullandığı ifadelerin ifade özgürlüğü kapsamında kaldığı, feshin bu nedenle geçersiz olduğu anlaşılmakla...” (Y9HD., 26.10.2017, E. 2017/26242, K. 2017/16679, (karararama)).

⁹³⁵ Koç Tangün, s. 836; Süzek/ Başterzi, s. 618; Şen, **İade**, s. 766; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 568; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 199; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 904; Manav, **Fesih**, s. 222.

⁹³⁶ Süleyman, s. 61; Şen, **İade**, s. 765; Akyigit, **Şerh**, s. 829; Süzek/ Başterzi, s. 633; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 199; Baysal, s. 79; Süzek, **Eşit Davranma**, s. 33; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 568; Manav, **Fesih**, s. 219; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 904; Doğan Ceylan, s. 153.

siyasi görüşünden farklı bir siyasi görüşünün olması, bir dine inanıyor olması veya herhangi bir dine inanmıyor olması, kadın veya erkek olması⁹³⁷, etnik kökeni veya cinsel kimliği nedeniyle yapılan fesihler, salt bu nedenle geçersizdir ve geçersiz feshin hüküm ve sonuçlarına tabidir.

c. Feshin Sonuçları

i. Geçerli Feshin Sonuçları

Usulüne uygun şekilde yapılan ve geçerli nedene dayanan fesih, geçerli fesihtir ve sözleşmeyi sona erdirir⁹³⁸. İş sözleşmesinin sona ermesiyle iş sözleşmesinden doğan bütün borçlar muaccel olacağından, işçiye hak edişleri eksiksiz şekilde ödenir (TBK m. 442/1, İşK. m. 32/6).

Geçerli fesih, işverenin iş güvencesi kapsamında kalan iş sözleşmelerindeki süreli feshidir, bu nedenle işveren fesih bildirim sürelerine uymakla yükümlüdür⁹³⁹. İşverenin usulüne uygun fesih bildirimi, işçiye ulaştığından itibaren kanunda yazılı sürelerin sonunda sözleşmeyi sona erdireceği için (İşK. m. 17), bildirim süresi içinde işçiye yeni iş arama izninin tanınması, tanınmadığı takdirde buna ilişkin ücretlerin ödenmesi gerekir (İşK. m. 27).

İşverenin peşin ödeme yoluyla sözleşmeyi sona erdirme imkânı, geçerli nedenle fesihte de söz konusudur ve işveren ihbar süresini beklemek zorunda olmaksızın, bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir (İşK. m. 17/5). İşveren bildirim süresini beklemeden, bildirim süresine ilişkin ücreti de ödemedi iş sözleşmesini sona erdirdiğinde, geçerli ama usulsüz fesih söz konusu olur. Usulsüz fesih esasen geçerli bir fesihtir ve iş sözleşmesini sona erdirir; sadece burada bir tazminat yaptırımı söz konusu olur. Usulsüz feshin yaptırımı, ihbar

⁹³⁷ “...davalı işverenin sadece bayan işçileri çıkarmasının eşit davranma borcuna aykırı davranış olduğu belirlenmiştir. Davalı işveren, iş gücü fazlalığını kanıtlamadığı gibi, işten çıkarılacakların seçiminde objektif kriterlere uymamış, eşit davranma borcuna aykırı davranmıştır. Feshin son çare olması ilkesine de uyulmamıştır. Feshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşılmaktadır.” (Y9HD., 11.09.2006, E. 2006/18576, K. 2006/21357, (karararama)).

⁹³⁸ Yiğit, **Duygusal İlişkiler**, s. 3788; Akyiğit, **Şerh**, s. 884; Şen, **Değişiklik**, s. 238; Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 1008; Şen, **Verimsizlik**, s. 385; Manav, **Fesih**, s. 191.

⁹³⁹ Şen, **Haciz**, s. 107; Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 1008; Şen, **Değişiklik**, s. 238; Yiğit, **Duygusal İlişkiler**, s. 3788; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 799; Akyiğit, **Şerh**, s. 884; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 172; Şen, **İhbar Tazminatı**, s. 303; Şen, **Önel**, s. 63; Şen, **Verimsizlik**, s. 384; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 486.

tazminatıdır⁹⁴⁰. İşveren, usulsüz fesih neticesinde işçiye bildirim süresine ilişkin ücret tutarında ihbar tazminatı ödemek zorunda kalır (İşK. m. 17/4).

Geçerli fesih, işverenin süreli feshi olduğundan, kıdem tazminatına hak kazandırır⁹⁴¹. Bir yıl veya daha fazla kıdemi olan işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından geçerli nedenle feshedildiğinde, işçiye kıdem tazminatının da ödenmesi gerekir (ÖİŞK. m. 14).

Kötü niyet tazminatı sadece iş güvencesine tabi olmayan iş sözleşmeleri açısından düzenlendiğinden (İşK. m. 17/6) geçerli nedenle fesihte kötü niyet tazminatı söz konusu olmaz⁹⁴². Kaldı ki, kötü niyet teşkil eden bir feshin geçerli nedene dayandığı da söylenemez. Bu durumda geçersiz feshin hüküm ve sonuçları söz konusu olur.

ii. Geçersiz Feshin Sonuçları

İş güvencesine tabi iş sözleşmelerinde işverenin, fesih bildiriminde uyması gereken usul ve esaslara uymaması ya da fesih için geçerli bir nedenin bulunmaması feshi geçersiz kılar. Fesih bildiriminin yazılı yapılmaması, fesih bildiriminde açık ve kesin bir neden gösterilmemiş olması, gösterilmişse bile söz konusu nedenin 18. madde anlamında geçerli bir neden olmaması, işçinin davranışından veya veriminden kaynaklanan fesihte işçinin savunmasının alınmaması, feshin son çare olmaması, feshin işverenin eşit davranma borcuna veya ayrımcılık yasağına aykırı olması gibi hallerde geçersiz fesihten bahsedilir⁹⁴³. Geçersiz fesih, iş sözleşmesini sona erdirmez⁹⁴⁴.

Feshin geçersiz olduğunu düşünen işçinin, feshin geçersizliğini tespit ettirmek için yargı yoluna başvurması gerekir. Gerçekten de iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı

⁹⁴⁰ Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 1008; Akyiğit, **Şerh**, s. 884; Şen, **Haciz**, s. 107; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 494; Manav, **Fesih**, s. 191; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 816; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 177; Yiğit, **Duygusal İlişkiler**, s. 3788; Şen, **İhbar Tazminatı**, s. 303.

⁹⁴¹ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 244; Şen, **Değişiklik**, s. 238; Alpagut, **Fesih**, s. 79; Şen, **Belirli Süreli**, s. 266; Akyiğit, **Şerh**, s. 884; Şen, **Haciz**, s. 107; Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 1008.

⁹⁴² Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 835; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 602; Süzek/ Başterzi, s. 568; Manav, **Fesih**, s. 200; Sümer, **Uygulamalar**, s. 483; Soyer, **Sona Erme**, s. 16; Akyiğit, **Şerh**, s. 900.

⁹⁴³ Baycık, s. 82; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 295; Akyiğit, **Şerh**, s. 847; Şen, **Değişiklik**, s. 237; Sur, s. 42; Şen, **Verimsizlik**, s. 391; Manav, **Fesih**, s. 183; Şen, **Bildirim Süresi**, s. 166; Baysal, s. 83; Süzek, **Eşit Davranma**, s. 30; Şen, **İade**, s. 770; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 594; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 203; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 926.

⁹⁴⁴ Şen, **Bildirim Süresi**, s. 166; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 594; Koç, **Fesih**, s. 79; Baycık, s. 82; Şen, **Verimsizlik**, s. 391; Manav, **Fesih**, s. 191; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 203; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 926; Şen, **İade**, s. 770; Akyiğit, **Şerh**, s. 847.

iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, bir dava şartı olan arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurulmaksızın doğrudan dava açılması, usulden ret sebebidir. Davanın usulden reddi hâlinde, kesinleşen ret kararının tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir (İşK. m. 20/1).

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, geçersiz fesih iş sözleşmesini sona erdirmediğinden, işçinin işe başlatılması gerekir⁹⁴⁵. İşçi, kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi, bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece geçerli feshin hukuki sonuçları ile sorumlu olur (İşK. m. 21/6). Yine, işçi süresi içinde başvuruda bulunduktan sonra işverence işe davet edilmesine rağmen işe başlamazsa da fesih geçerli hale gelir. Kanunda işçinin işverenin davetine rağmen işe başlamamasına ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiş olsa da işverene hiç başvuruda bulunmaması halinde öngörülen yaptırımın, işe davet edilmesine rağmen işe başlamaması halinde de söz konusu olacağı kabul edilmelidir⁹⁴⁶. Ancak burada önem arz eden mesele, işverenin işe davetinin samimi olması, işçinin eski işine ve eski koşullarına yönelik

⁹⁴⁵ Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 1009; Süzek/ Başterzi, s. 667; Şen, **Verimsizlik**, s. 391; Koç, **Fesih**, s. 79; Akyiğit, **Şerh**, s. 885; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 930; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 205; Şen, **Değişiklik**, s. 238; Baysal, s. 83; Manav, **Fesih**, s. 343; Şen, **İade**, s. 770; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 594; Şen, **Bildirim Süresi**, s. 167.

⁹⁴⁶ “...işçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla, işçi işverene hiç başvurmamış gibi sonuca gidilmelidir. Bu durumda, işverence yapılan **Fesih**, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/5. maddesine göre geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Bunun sonucu olarak da işe iade davasında karara bağlanan işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların talebi mümkün olmaz. Ancak, geçerli sayılan feshe bağlı olarak işçiye ihbar ve koşulları oluşmuşsa kıdem tazminatı ödenmelidir.” (Y22HD., 20.01.2012, E. 2011/18310, K. 2012/313, (legalbank)).

olması⁹⁴⁷ ve şarta bağlanmamış olmasıdır⁹⁴⁸. İşverenin daha düşük bir işte daha kötü koşullarla veya şarta bağlı olarak yaptığı işe davetine işçi icabet etmek zorunda değildir, bu durumda işverenin işçiyi işe başlatmadığı kabul edilir ve işe başlatmamanın sonuçları söz konusu olur.

İşçinin on işgünlük süresi içinde işe başlama talebiyle başvurması üzerine işveren, iki şekilde davranabilir: İlk olarak işveren, işçiyi işe başlatabilir⁹⁴⁹. Bu durumda işçiye, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret (boşta geçen süre ücreti) ve diğer hakları ödenir (İşK. m. 21/3). İkinci olarak işveren, işçiyi işe başlatmayabilir⁹⁵⁰. Bu durumda işçiye, boşta geçen süre ücretinin yanı sıra, işe başlatmama tazminatı (iş güvencesi tazminatı) da öder (İşK. m. 21/1). İşe başlatmama tazminatı, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarındaki tazminattır, bu tazminatın mahkeme kararında ayrıca belirlenmesi gerekir (İşK. m. 21/2). İşverenin işçiyi işe başlatmaması halinde iş sözleşmesi sona ermiş olur. Ancak burada sona erme tarihi, işverence geçersiz feshin yapıldığı tarih değil; işverenin işçiyi işe başlatmadığı tarihtir⁹⁵¹. Bu durumda iş sözleşmesi, işçinin işe başlatılmadığı tarihe kadar devam etmiş sayılacağından, bu süre içinde meydana gelen haklardan işçinin yararlandırılması gerekir. Ayrıca yine, bu süre işçinin kıdemine eklenir ve işçinin ihbar tazminatı ile kıdem tazminatı bu süre esas

⁹⁴⁷ “Kural olarak işçi, feshin geçersizliği ve işe iade kararı sonrası işe başlatılmak için başvurduğunda işveren tarafından geçersizliği tespit edilen fesih tarihinde çalıştığı işyerinde ve önceki görevi ile ilgili işte işe başlatılmalıdır. Kural bu olmakla birlikte, karardan sonra işe başlamak için işverene başvuran işçinin önceki işe veya işyerine işe iade olanağı kalmadığı için, işveren öncelikle iş şartlarında esaslı değişiklik olanağı yaratmadan iş teklifi yapmalı, bu olanak yoksa o zaman 4857 sayılı İş Kanunu’nun 22. maddesi uyarınca değişiklikte bulunmalıdır. İşçinin işverenin yeni iş teklifini kabul etmemesi durumunda, eğer iş şartlarında esaslı değişiklik yoksa işçinin kural olarak başvurmadığı ve geçersiz sayılan feshin geçerli hale geldiği kabul edilmelidir. İşverenin yeni iş teklifi iş şartlarında esaslı değişiklik yaratıyor ise, bu durumda işveren 4857 sayılı İş Kanunu’nun 22. maddesi uyarınca hareket etmelidir.” (Y9HD., 19.03.2012, E. 2012/10519, K. 2012/8818, (legalbank)).

⁹⁴⁸ “Davalı işveren boşta geçen sürenin ücretsiz izinli sayılmasını kabul etme koşuluna bağlı olarak davacıyı işe başlatmak istemiştir. Davacı 8.9.2003 günü işyerine gitmiş saat 16.00’ya kadar işyerinde çalışmadan bekletilmiş sonra işverenin söz konusu şartını duyurca ayrılmış ve bir daha işe gelmemiştir. Burada yasanın aradığı anlamda bir işe başlatmadan söz edilemez.” (Y9HD., 21.06.2004, E. 2004/3377, K. 2004/15404, (legalbank)).

⁹⁴⁹ Akyiğit, **Şerh**, s. 889; Süzek/ Başterzi, s. 668; Şen, **Bildirim Süresi**, s. 167; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 595; Manav, **Fesih**, s. 355; Baycık, s. 90; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 916; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 205; Şen, **Değişiklik**, s. 240; Şen, **İade**, s. 771.

⁹⁵⁰ Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 1009; Şen, **İade**, s. 772; Akyiğit, **Şerh**, s. 893; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 267; Şen, **Değişiklik**, s. 241; Yıldız, **Orantılılık**, s. 701; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 596; Baycık, s. 90; Manav, **Fesih**, s. 386; Süzek/ Başterzi, s. 671; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 207; Şen, **Bildirim Süresi**, s. 168; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 935; Yiğit, **Duygusal İlişkiler**, s. 3789.

⁹⁵¹ Baycık, s. 91; Süzek/ Başterzi, s. 671; Şen, **Değişiklik**, s. 242; Şen, **İade**, s. 772; Akyiğit, **Şerh**, s. 893; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 608; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 936; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 208; Şen, **Bildirim Süresi**, s. 168; Manav, **Fesih**, s. 386.

alınarak ödenir⁹⁵². İşverenin geçersiz olduğuna hükmedilen feshi neticesinde işçiye ihbar ve kıdem tazminatına ilişkin ödeme yapılmışsa, bu ödemelere ek olarak, iş sözleşmesinin sona erdiği işe başlatmama tarihine kadar devam eden süreye göre hesaplanacak bakiye kıdem ve bakiye ihbar tazminatlarının da ödenmesi gerekir⁹⁵³. Ancak bakiye ihbar tazminatının ödenmesi, feshin bildirim sürelerine uyulmaksızın gerçekleştirilmesi halinde söz konusu olur. Geçersiz olduğuna hükmedilen ilk fesihle bildirim süresine riayet edilmişse, ihbar tazminatı söz konusu olmayacağından, bakiye ihbar tazminatı da söz konusu olmaz⁹⁵⁴. Benzer bir olayda Yargıtay'ın geçersiz sayılan fesih öncesinde tanınan bildirim süresinin geçerli olmadığına yönelik kararı⁹⁵⁵, kanımızca isabetli değildir⁹⁵⁶.

İşverenin geçersiz fesihle dayandığı nedenin işçinin özel hayatı kapsamında korunan kişilik değerlerine ilişkin farklı muamele teşkil etmesi, yani ayrımcılık yaratması ve işverenin ayrımcılık yapmama borcuna (İşK. m. 5) aykırılık oluşturmaması halinde, işçi lehine ayrıca ayrımcılık tazminatına hükmedilir. Ayrımcılık teşkil etmesi nedeniyle geçersiz olduğuna hükmedilen fesih neticesinde (İşK. m. 18/3-d) işveren,

⁹⁵² Akyiğit, **Şerh**, s. 893; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 609; Şen, **İade**, s. 772; Şen, **Bildirim Süresi**, s. 168; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 938; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 208; Süzek/ Başterzi, s. 671; Manav, **Fesih**, s. 386; Şen, **Değişiklik**, s. 242.

⁹⁵³ Şen, **Değişiklik**, s. 243; Şen, **İade**, s. 772; Akyiğit, **Şerh**, s. 894; Şen, **Bildirim Süresi**, s. 168; Süzek/ Başterzi, s. 671; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 938; Manav, **Fesih**, s. 387; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 609; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 208.

⁹⁵⁴ Süzek/ Başterzi, s. 672; Şen, **Bildirim Süresi**, s. 168; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 940; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 610.

⁹⁵⁵ “Öte yandan, işe başlatılmayan işçi yönünden 4 aya kadar boşta geçen sürenin hizmet süresine ekleneceği tartışmasızdır. Mahkemece varılan sonucun doğru olduğu kabul edildiği taktirde, boşta geçen süreye ait en çok 4 aylık sürenin ilavesiyle 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesinde belirlenen ihbar önellerinden bir üst dilime geçilmesi halinde de sorun ortaya çıkar. Geçersiz sayılan fesih öncesinde işçinin hizmet süresine göre 6 haftalık bir ihbar öneli tanındığı bir örnekte, işe başlatmama tarihinde gerçekleşen feshe göre 4 aylık boşta geçen sürenin de eklenmesiyle 8 haftalık ihbar tazminatı yükümü ortaya çıkabilir. Bu durumda ihbar önelinin bölünmezliği ilkesi de gözetildiğinde, geçersiz sayılan öncesinde tanınan ihbar önelinin geçerli olmadığı sonucuna varılmalıdır.” (YHGK., 23.12.2009, E. 2009/9-526, K. 2009/583, (legalbank)).

⁹⁵⁶ Kararın karşı oy yazısında belirtildiği üzere, “Bilindiği gibi İş K. 17. maddesi, işçinin kıdemine göre artan ihbar önellerine uyulmasını, buna aykırılık halinde o süreye ilişkin ücret ve eklerinden ibaret “ihbar tazminatı” ödenmesini öngörmektedir. Bir diğer ifadeyle aslolan işçiye ihbar öneli tanınmasıdır. İşveren ihbar önellerine uymuş, usulsüz bir fesih gerçekleştirmemişse zaten ihbar tazminatından da söz edilememektedir; İş Kanunu 21. madde, geçerli nedene ya da şekil şartına aykırı feshin sonuçlarını; 17. madde ihbar önellerine aykırılığın sonuçlarını düzenler. Her iki müessesenin ve yaptırımın dayandığı temeller, koruma alanları birbirinden farklıdır ve birbirleriyle karıştırılıp iç içe geçemez. Yasa da bu ayrılığın öylesine farkındadır ki; geçersiz fesihle işe başlatılmayan İşçiye “bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse” bu sürele ait ücretin yani ihbar tazminatının ayrıca ödeneceğini düzenlemiştir. Çoğunluğun kabulünün aksine görüşümüz, 21. maddenin 4. fıkrasının son cümlesinin karşıt anlamından yola çıkılarak ulaşılan bir yorum olmayıp, bizzatini hükmün kendisidir. Hüküm, ihbar tazminatının hangi hallerde ayrıca ödeneceğini düzenlemektedir: 1) İşçiye bildirim süresi verilmemişse 2) Bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse. İçtihat ise bu haliyle, maddeye ve hükme 3) İşçiye bildirim süresi verilse de ibaresini eklemektedir.” (YHGK., 23.12.2009, E. 2009/9-526, K. 2009/583, (legalbank)).

işçinin işe iade talebiyle başvuruda bulunup bulunmadığından, işçiyi işe başlatıp başlatmadığından bağımsız olarak ayrımcılık tazminatı ödemek zorunda kalır⁹⁵⁷. Zira ayrımcılık tazminatı, işe başlatmamanın değil; belli bir temele dayalı olarak yapılan ayrımcı muamelenin bir yaptırımıdır. Şayet işveren işçiyi işe başlatmazsa, ayrımcılık tazminatının yanı sıra işe başlatmama tazminatı (iş güvencesi tazminatı) ödemekle de yükümlü olur⁹⁵⁸. Bunun sebebi, farklı eylemlere farklı yaptırımların bağlanmış olmasıdır, nitekim işverenin ayrımcılık yapmama borcuna aykırı davranışının yaptırımı ayrımcılık tazminatı (İşK. m. 5/6), iş güvencesi kapsamındaki işçiyi işe başlatmamasının yaptırımı ise işe başlatmama tazminatıdır (İşK. m. 21/1).

Ayrımcılık teşkil eden nedenin sendikal bir neden olması halinde, ayrımcılık tazminatı yerine sendikal tazminata hükmedilir (STİSK m. 25/5). Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, fesih geçersiz nedene dayandığından işe iade davası açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. İşçinin işe iade talebinde bulunmaması dahi işçinin sendikal tazminat talebini engellemez. Ancak sendikal tazminatta ayrımcılık tazminatından farklı olarak, iş güvencesi tazminatı ile sendikal tazminata aynı anda hükmedilemez⁹⁵⁹. Sendikal sebeplerle fesihte işçinin işe başlatılmaması halinde, ayrıca iş güvencesi tazminatı ödenmez (STİSK m. 25/5).

⁹⁵⁷ Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 268; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 395; Süzek, **Eşit Davranma**, s. 35; Yıldız, **Orantılılık**, s. 698; Doğan Ceylan, s. 163; Manav, **Fesih**, s. 240; Süzek/ Başterzi, s. 500; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 602; Baysal, s. 83; Sur, s. 50; Ayrımcılık tazminatı ile işe başlatmama tazminatına aynı anda hükmedilemeyeceği, ayrımcılık olgusunun işe başlatmama tazminatının hesabında dikkate alınması gerektiğini kabul eden Yargıtay kararları için bkz. “Yasanın 21. maddesindeki özel düzenleme nedeniyle işe iade davasına bakan mahkeme, feshin geçersizliğinin tespitine ve işe iade ile işe başlatmama tazminatına hükmedecek, işe başlatmama tazminatı yanında ayrıca ayrımcılık tazminatına hükmedemeyecektir. Çünkü bu husus işe başlatmama tazminatının miktarı belirlenirken tartışılmalıdır. Üstelik 21. maddedeki tazminat en az dört aya kadarki ücret tutarında, 5. maddedeki tazminat ise en çok 4 aya kadarki ücret tutarında olup 21. madde işçi lehinedir. Aksinin kabulü halinde, ayrımcılık yasağının gündeme geldiği her işe iade davasında, davayı kabul eden mahkeme, hem iş güvencesi tazminatına hem de ayrımcılık tazminatına hükmetmek zorunda kalacaktır. Bu açıdan davacının ayrımcılık tazminatı talebinin reddi gerekirken bu konuda karar verilmesi hatalıdır.” (Y9HD., 14.04.2016, E. 2015/29051, K. 2016/9441, (legalbank)); Y9HD., 09.12.2019, E. 2019/4215, K. 2019/21933, (legalbank).

⁹⁵⁸ Sur, s. 50; Süzek, **Eşit Davranma**, s. 35; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 267; Baysal, s. 83; Yıldız, **Orantılılık**, s. 701; Doğan Ceylan, s. 163; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 602; Manav, **Fesih**, s. 240; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 395.

⁹⁵⁹ Yıldız, **Orantılılık**, s. 703; Akyiğit, **Şerh**, s. 902; Manav, **Fesih**, s. 202; Doğan Ceylan, s. 162; Süzek/ Başterzi, s. 500.

B. Özel Hayat Nedeniyle Derhal Fesih ve Sonuçları

1. Feshin Usulü

İşverenin derhal fesih hakkı, dürüstlük kuralları gereğince işverenden iş sözleşmesine devam etmesinin beklenemeyeceği hallerde, yani haklı nedenlerin varlığı halinde söz konusu olan fesih hakkıdır (TBK m. 435/2). Derhal feshe imkân tanıyan haklı nedenler İş Kanunu'nun 25. maddesinde sayılmıştır. Bunlar, sağlık sebepleri (İşK. m. 25/I), ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri (İşK. m. 25/II), zorlayıcı sebepler (İşK. m. 25/III) ve işçinin tutuklanmasıdır (İşK. m. 25/IV). Görüldüğü üzere, derhal feshe imkân tanıyan haklı nedenler, işçinin özel hayatı kapsamında kalan hallerdir. İşçinin özel hayatı kapsamında kalan hallerin iş sözleşmesine olumsuz yansımaları, işveren açısından haklı fesih nedeni olarak düzenlenmiştir.

Belirtmek gerekir ki, süreli fesih yalnızca belirsiz süreli iş sözleşmeleri açısından geçerli; derhal fesihte iş sözleşmesinin türünün bir önemi yoktur⁹⁶⁰. Dolayısıyla belirsiz süreli iş sözleşmeleri gibi belirli süreli iş sözleşmeleri de derhal fesihte sona erdirilebilir (İşK. m. 25-ilk cümle).

Haklı nedenin varlığı halinde işveren, 17. maddede düzenlenen bildirim sürelerine uymaksızın iş sözleşmesini derhal feshedebilir⁹⁶¹. İşverenin fesih bildiriminin işçiye ulaşmasıyla iş sözleşmesi sona erer. Derhal fesihte bildirim süresi olmadığından, usulsüz fesih ve ihbar tazminatı da söz konusu olmaz.

İş güvencesine tabi olan veya olmayan iş sözleşmelerinde işveren, haklı fesih bildirimini yazılı yapmak (TBK m. 435/1) ve fesih bildiriminde fesih nedenini açıkça bildirmek (İşK. m. 25/son, İşK. m. 20/1, İşK. m. 21/1, TBK m. 435/1) zorundadır. Kanaatimizce de yazılı şekil şartının Türk Borçlar Kanunu hükmü dikkate alındığında geçerlilik koşulu olarak değerlendirilmesi gerekir⁹⁶²; ancak geçerlilik yerine ispat şekli

⁹⁶⁰ Alpagut, **Fesih**, s. 71; Koç, **Fesih**, s. 71; Yiğit, **Duygusal İlişkiler**, s. 3787; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1195; Yiğit, **Süre**, s. 753; Şen, **Belirli Süreli**, s. 263; Süzek/ Başterzi, s. 547; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 647; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 704; Baskan, **Fesih**, s. 106; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 218; Akyiğit, **Şerh**, s. 1126; Narmanlioğlu, s. 405; Keser, **Haksız Fesih**, s. 55; Yiğit, **İnternet**, s. 200.

⁹⁶¹ Koç, **Fesih**, s. 92; Baskan, **Fesih**, s. 106; Yiğit, **Süre**, s. 753; Keser, **Haksız Fesih**, s. 55; Akyiğit, **Şerh**, s. 1126; Yiğit, **İnternet**, s. 199; Kartal, s. 151; Sümer, **Uygulamalar**, s. 419; Narmanlioğlu, s. 405; Alpagut, **Fesih**, s. 72; Süzek/ Başterzi, s. 547; Şen, **Belirli Süreli**, s. 263; Yiğit, **Duygusal İlişkiler**, s. 3786; Keser, **Fesih**, s. 14; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 218; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 647; Yuvalı, **Eşit Davranma**, s. 236; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 715.

⁹⁶² Soyer, **Sona Erme**, s. 14; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 710; Sümer, **Uygulamalar**, s. 492; Baycık, s. 86; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 233; Süzek/ Başterzi, s. 753; Baskan, **Fesih**, s. 113.

olarak değerlendiren görüş ve Yargıtay kararları da vardır⁹⁶³. İşveren bildirdiği derhal fesih nedeniyle bağlı olup işverenin sonradan fesih nedenini değiştirmesi ve başka bir fesih nedenine dayanması mümkün değildir⁹⁶⁴. Yine, haklı feshin söz konusu olabilmesi için haklı neden olgusuna hukuka uygun yollardan ulaşılması gerekir⁹⁶⁵. Fesih bildiriminin yazılı yapılmaması veya fesihte neden belirtilmemesi ya da fesih nedenine hukuka aykırı yollarla (işçinin özel hayatına hukuka aykırı müdahaleyle) ulaşılması, iş güvencesine tabi iş sözleşmelerinde geçersiz fesih, iş güvencesine tabi olmayan iş sözleşmelerinde ise haksız fesih yaptırımına tabidir⁹⁶⁶.

Derhal fesihte işçinin savunmasının alınması zorunluluğu yoktur (İşK. m. 19/2). Kural olarak, iş güvencesine tabi iş sözleşmelerinde işveren, işçinin davranışları veya verimine dayanan bir sebeple iş sözleşmesini bildirimli feshettiğinde, işçiden savunmasını almak zorundadır (İşK. m. 19/2). Ancak feshe konu yapılan işçi davranışının 25/II. maddede düzenlenen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerinden olması durumunda, işverenin işçiden savunma alması şartı söz konusu değildir⁹⁶⁷. Yargıtay da önüne gelen bir uyuşmazlıkta, işyerindeki kamera kayıtlarından işçinin çalıştığı otele gelen müşteri ile lobide yakınlaştığının tespit

⁹⁶³ Gürkan, s. 541; Akyiğit, **Şerh**, s. 1126; Koç, **Fesih**, s. 101; Kartal, s. 149; Keser, **Haksız Fesih**, s. 56; Yiğit, **İnternet**, s. 200; Narmanlioğlu, s. 408; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 674; “Dosya içeriğindeki yazılı fesih bildiriminden, davacının iş sözleşmesinin sosyal medyada Şirket, işveren temsilcisi ve diğer yönetim hakkında asılsız görüşler yayınlaması, kıyafet kurallarına uymaması, çalışma arkadaşları ile sürekli olumsuz davranışlar sergilemesi, mesai saatlerine riayet etmemesi eylemlerine dayanılarak haklı nedenle feshedildiği anlaşılmıştır. Davacı işçinin iş sözleşmesi haklı nedenle feshedildiğinden, uyuşmazlıkta geçerli fesih hali için 4857 sayılı Kanun’un 19. maddesiyle öngörülen yazılılık koşulunun aranmasına gerek yoktur.” (Y9HD., 12.11.2015, E. 2015/21545, K. 2015/32180, (karararama)); “Belirtmek gerekir ki, yazılı fesih bildirimi ve fesih sebebinin açık ve kesin olarak belirtilmesi, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 18’inci maddesi uyarınca yapılacak fesihler için geçerlilik şartı olarak aranmaktadır. Buna karşılık, aynı Kanun’un 25’inci maddesinde öngörülen işverenin haklı nedenle derhal feshinde yazılı şekil ve fesih sebebinin açık ve kesin olarak belirtilmesi şartları aranmamaktadır. Zira maddenin son fıkrasında haklı nedenlerle işverenin feshi hallerinde, işçinin 18, 20 ve 21. madde hükümleri uyarınca yargı yoluna başvurabileceği belirtilmiştir. Haklı nedenle fesihte, bu düzenlemeler karşısında, 19. maddedeki yazılı bildirim, fesih sebebinin açık ve kesin olarak belirtilmesi ile savunma alınması koşulu aranmamalıdır.” (Y9HD., 01.06.2009, E. 2008/34018, K. 2009/14968, (legalbank)); Y9HD., 14.04.2008, E. 2007/31224, K. 2008/8683, (legalbank).

⁹⁶⁴ Yiğit, **İnternet**, s. 200; Keser, **Haksız Fesih**, s. 56; Sümer, **Uygulamalar**, s. 453; Akyiğit, **Şerh**, s. 1127; Yiğit, **Süre**, s. 754; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 233; Narmanlioğlu, s. 409; Baycık, s. 82; Koç, **Fesih**, s. 101; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 634; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 711; Odaman, **Ayrım**, s. 22; Baskan, **Fesih**, s. 117.

⁹⁶⁵ “Somut uyuşmazlıkta, whatsapp konuşmaları gizlilik içeren kişisel veri niteliğinde olduğundan, salt nasıl temin edildiği anlaşılamayan bu yazışmalara dayanılarak iş akdinin feshi haksız olup, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü yerine reddi hatalıdır.” (Y9HD., 10.01.2019, E. 2018/10718, K. 2019/559, (legalbank)).

⁹⁶⁶ Savaş, **Gözetim**, s. 121; Sevimli, **Müdahale**, s. 328; Koç, **Fesih**, s. 114; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 635.

⁹⁶⁷ Duman, s. 7; Manav, **Fesih**, s. 152; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 675; Yiğit, **İnternet**, s. 192; Sümer, **Uygulamalar**, s. 420; Baskan, **Fesih**, s. 119; Gürkan, s. 531; Kartal, s. 152; Koç, **Fesih**, s. 98; Yıldız, **İnternet**, s. 117; Günay, s. 72; Şen, **Haciz**, s. 111.

edilmesi üzerine yapılan feshi, işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan (İşK. m. 25/II-e) davranışı olarak değerlendirmiş ve bu nedenle yapılan fesihte işçinin savunmasının alınmamış olmasının feshi haklı olmaktan çıkarmayacağına hükmetmiştir⁹⁶⁸. Bu durum, kanunun açık hükmünden kaynaklansa da hakkaniyet açısından adil ve dengeli bir sonuç oluşturduğundan bahsedilemez. Zira haklı nedene sebebiyet veren işçi davranışı, geçerli nedene göre daha ağır kusur taşıırken ve 25/II. maddeye dayanılarak yapılan feshin sonuçları da geçerli feshe göre işçi aleyhine daha ağır sonuçlar doğururken, fesihte işçiden savunma alma zorunluluğunun öngörülmemesi, hakkaniyete uygun değildir. Kanaatimizce, bu halde de işçiye kendini savunma imkânının tanınması uygun olurdu.

İşverenin, 25/II'de düzenlenen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerine dayanarak yaptığı fesih, hak düşürücü süreye tabidir⁹⁶⁹. İşveren, işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışlarına dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmek istiyorsa fesih yetkisini, işçinin bu davranışını öğrendiği günden itibaren altı iş günü ve her halde eylemin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içinde kullanmak zorundadır. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz (İşK. m. 26/1). Bu süreler geçirildikten sonra yapılan fesih, haklı fesih kabul edilmez; ancak koşulları varsa geçerli neden kabul edilebilir, zira geçerli nedenle fesihte hak düşürücü süre söz konusu olmayıp fesih hakkının makul süre içinde kullanılması yeterlidir. Örneğin, sigara yasağı talimatına aykırı davranan⁹⁷⁰ ya

⁹⁶⁸ “Mahkemece aynen; “...dosya içerisinde bulunan davalı işyerindeki kamera kayıtlarına ilişkin CD üzerinde yapılan bilirkişi incelemesinde de davacının mesai saatleri içerisinde kadın müşteri ile samimi görüntüleri olduğu anlaşılsa da; davalı işveren tarafından davacının bu davranışına ilişkin savunmasının alınmasına yönelik herhangi bir işlem yapılmadığı, yerleşik Yargıtay İçtihatları’na göre, işçinin savunması alınmadan iş akdinin feshedilmesinin salt bu nedenle geçersiz olduğu, işçinin fesih sebebi sayılan eylemi ile ilgili savunmasının alınmadan belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği...” gerekçesi ile kıdem ve ihbar tazminatı talebinin kabulüne karar verilmiş ise de, yukarıda açıklandığı şekilde işçinin doğruluk ve bağlılığa aykırılık oluşturan güven sarsıcı davranışları işverene haklı fesih imkânı tanımaktadır. Mahkemece davacının doğruluk ve bağlılığa aykırı davranışı tespit edilmiş olup, bu durumda işçinin savunmasının alınmaması feshi haklı olmaktan çıkarmaz.” (Y9HD., 03.02.2020, E. 2016/12350, K. 2020/1151, (legalbank)).

⁹⁶⁹ Koç Tangün, s. 849; Keser, **Haksız Fesih**, s. 56; Gürkan, s. 541; Keser, **Kullanım**, s. 485; Koç, **Fesih**, s. 103; Yiğit, **Süre**, s. 759; Süzek/ Başterzi, s. 745; Sümer, **Uygulamalar**, s. 428; Akyiğit, **Şerh**, s. 1330; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 711; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 233; Baskan, **Fesih**, s. 120; Narmanlıoğlu, s. 411; Kartal, s. 149; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 685.

⁹⁷⁰ “16.4.2012 tarihli iş akdinde de işçinin davalı işyerinde sigara içmesi halinde iş akdinin haklı nedenle feshedileceği öngörülmüştür. Davacının iş sözleşmesinin feshinde Disiplin Yönetmeliğindeki prosedüre uyulmaması veya davacının davranışından sonra 6 günlük süre içerisinde fesih gerçekleştirilmemesi haklı nedeni etkilese de davacının davranışı işyerinde olumsuzluklara yol açtığı ve sürece göre makul süre içinde fesih hakkı kullanıldığından, fesih geçerli nedene dayanmaktadır.” (Y9HD., 22.01.2018, E. 2016/34306, K. 2018/762, (legalbank)).

da işyerinde çalışan stajyere cinsel tacizde bulunan⁹⁷¹ işçinin bu davranışı haklı fesih nedeni olsa da işverenin feshi hak düşürücü süre içinde yapılmadığından derhal fesih olarak kabul edilemez; ancak işçinin bu davranışları işyerinde olumsuzluklara yol açtığı için geçerli fesih nedeni kabul edilir. Ancak bu hâlde de derhal fesih değil de süreli fesih söz konusu olacağından işverenin ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar⁹⁷².

2. Feshin Nedenleri

Kural olarak işveren, işçinin özel hayatına müdahale etmemekle yükümlü olduğundan, işçinin özel hayatına ilişkin meselelerin iş sözleşmesinin feshine gerekçe yapılması mümkün değildir. Zira işçi, bir kişilik hakkı değeri olan özel hayatının gizliliğini ve özel hayatına saygı duyulmasını talep etme haklarına sahiptir ve işçinin kişiliğini koruma borcu altına olan işveren (TBK m. 417) bu haklara riayet etmekle yükümlüdür. Ancak bazen, işçinin özel hayatı kapsamında kalıp korunan bazı durumların iş sözleşmesini olumsuz etkilemesi ve işverenden iş sözleşmesine devam etmesinin objektif olarak beklenememesi söz konusu olabilir. Yani işçinin özel hayatı kapsamındaki meseleler, işveren feshinde haklı neden teşkil edebilir.

İşverenin haklı feshine neden olan işçinin özel hayatı kapsamındaki durumlar (İşK. m. 25), işçinin özel hayat nedeniyle haklı feshine neden olan durumlarla (İşK. m. 24) hemen hemen paralel şekilde düzenlenmiştir. Bu bakımdan işçinin özel hayatı nedeniyle işverenin derhal fesih halleri, işçinin sağlığından (İşK. m. 25/I), ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışlarından (İşK. m. 25/II) veya tutuklanmasından (İşK. m. 25/IV) kaynaklanabilir.

⁹⁷¹ “Mahkemece davacı hakkında düzenlenen tutanakların İş Kanunu'nun 25/II. maddesinde belirtilen koşullara uymadığı, 10.11.2005 günü stajyer olarak görev yapan kız öğrenciye uygunsuz hal ve hareketlerde bulunduğu ilişkin şikayet dilekçesi ve düzenlenen tutanak 4857 sayılı İş Kanunun 25/II-c maddesinde belirtilen cinsel taciz olarak değerlendirilebilse bile aynı yasanın 26. maddesine göre olaydan itibaren 6 iş günlük sürenin geçirilmiş olması nedeniyle bu sebebe dayalı derhal fesih hakkının ortadan kalktığı, davalı işverence yapılan feshin İş Kanunun 18. maddesinde belirtilen işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenlere dayandırılması halinde ise fesihten önce davacıdan savunmasının alınması gerektiğinden ve davalı işverence bu hususa uyulmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir. Dosya içeriğine göre, davacının görevini gereği gibi yapmaması ve işyeri kurallarına aykırı davranması nedeniyle hakkında çok sayıda tutanak düzenlendiği ve iş sözleşmesinin bu nedenle İş Kanunu'nun 25.maddesi uyarınca feshedildiği anlaşılmaktadır. Öncelikle belirtmek gerekir ki, iş sözleşmesi davalı işveren tarafından 4857 sayılı yasanın 25/II maddesi gereğince feshedilmiş olup, bu halde aynı yasanın 25/son maddesi gereği yasanın 19.maddesinin uygulanma alanı bulunmadığından savunma alınması zorunluluğu bulunmamaktadır.” (Y9HD., 19.06.2006, E. 2006/13620, K. 2006/17779, (legalbank)).

⁹⁷² “...haklı fesih nedeni bulunmakla birlikte, işçi ya da işverenin 26 ncı maddede öngörülen hak düşürücü süre geçtikten sonra fesih yoluna gitmeleri durumunda, karşı tarafa ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar.” (Y22HD., 08.10.2019, E. 2016/20923, K. 2019/18360, (legalbank)).

a. İşçinin Sağlığından Kaynaklanan Derhal Fesih Nedenleri (İşK. m. 25/I)

i. İşçinin Sağlık Nedeniyle Devamsızlık Yapması (İşK. m. 25/I-a)

İşçinin sağlığı, onun özel hayatı kapsamında kalan, yalnızca işçiye ilgilendiren, aynı zamanda kişisel veri de teşkil eden bir değeridir. İşçinin sağlığı özel hayat koruması altında olduğu için, işle bağlantısı olmadığı takdirde işçiye sağlığı ile sorular sorulması, işçinin sağlığının iş sözleşmesinin feshine gerekçe yapılması kural olarak mümkün değildir. Ancak işçinin hastalığa yakalanması, kazaya uğraması veya gebe kalması gibi işçinin sağlığını ilgilendiren birtakım olaylar, işçinin işe devam etmesini engelleyebilir. İşçinin sağlığının işe devam etmesini engellemesi halinde, bu durum işvereni de ilgilendirir ve işçinin sağlık nedeniyle devamsızlık yapması belli koşullar altında işveren açısından haklı fesih nedeni teşkil eder.

Haklı fesih nedeni olan sağlık nedeniyle yapılan devamsızlığın süresi, işçinin hastalığa yakalanma veya kazaya uğrama nedenine göre farklı düzenlenmiştir. Haklı fesih hakkının doğumu için, işçinin kendi kastıyla veya derli toplu olmayan yaşayışı ya da içkiye düşkünlüğü sebebiyle yakalandığı hastalık veya sakatlık hali için farklı devamsızlık süresi, geri kalan hastalık ve kaza halleri ile gebelik hali için farklı devamsızlık süresi öngörülmüştür.

İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından ya da içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi, işveren açısından sözleşmenin derhal feshi için haklı neden teşkil eder (İşK. m. 25/I-a). İşçinin kastı, onun hastalık veya sakatlığa yol açan olayı bilerek ve isteyerek gerçekleştirmesidir⁹⁷³. Bunun gibi, işçinin derli toplu olmayan yaşayışı, örneğin, gece hayatına düşkünlüğü veya alkol bağımlılığı⁹⁷⁴ sebebiyle hastalanması veya sakatlanması da bu kapsamındadır. Burada dikkat edilmesi gereken husus, işçinin kastıyla veya derli toplu olmayan yaşayışıyla bir hastalığa veya sakatlığa yakalanmasının, başlı başına derhal feshe sebebiyet

⁹⁷³ Ertürk, **Hastalık**, s. 2; Süzek/ Başterzi, s. 720; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 647; Koç Tangün, s. 836; Akyiğit, **Şerh**, s. 1128; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 741; Narmanlioğlu, s. 435; Kartal, s. 103; Koç, **Fesih**, s. 138; Ertürk, **Haklar**, s. 189.

⁹⁷⁴ “...dosyada bulunan 11.05.2004 tarihli ekipriz raporunda alkolizm tanısı konulduğu, bu şekilde davacının içkiye düşkünlüğünden doğan hastalığı nedeniyle devamsızlık yaptığı gerekçesi ile iş aktinin işverence feshedilmiştir. Davacı bu durumda 4857 sayılı İş Kanununu da 25/I-a bendi gereğince kıdem tazminatına hak kazanır. Kıdem tazminatının kabulü yerine reddi hatalı olup kararın bu nedenle bozulması gerekmiştir.” (Y9HD., 29.05.2008, E. 2007/21554, K. 2008/12960, (legalbank)).

vermemesidir. İşverenin derhal fesih hakkının doğumu için, işçinin hastalık veya sakatlık nedeniyle devamsızlık yapması da gerekir. Bu devamsızlığın ölçüsü kanunda, ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla iş günü olarak düzenlenmiştir.

Bu haller dışındaki nedenler için ise, farklı bir devamsızlık süresi söz konusudur. İşçinin kusurlu veya kusursuz olarak yakalandığı tüm hastalık ve kaza hallerinde veya gebelik halinde, işveren açısından bir bekleme süresi öngörülmüştür (İşK. m. 25/I-b-son paragraf). Bekleme süresinde iş sözleşmesi askıda kabul edilir⁹⁷⁵. Askı hali, işçinin devamsızlığının ilk günü başlar ve İş Kanunu'nun 17. maddesinde düzenlenen bildirim sürelerinin altı hafta aşılmasına kadar devam eder. Yani askı süresi, işçinin kıdemine göre değişir. Örneğin, dört yıllık kıdemi olan bir işçi için askı süresi, sekiz haftalık bildirim süresi artı altı haftadır. Ancak gebelik nedeniyle yapılan devamsızlıkta askı süresi, İş Kanunu'nun 74. maddesinde düzenlenen sürelerin bitmesiyle başlar⁹⁷⁶. Dolayısıyla gebelik halinde önce 74. maddede düzenlenen sürelerin geçmesi, ardından bildirim süresi artı altı haftanın geçmesi gerekir. Askı süresinde işçi, işine gidemediği süreler için ücrete hak kazanamaz; işveren de bu süre içinde iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemez⁹⁷⁷. İşverenin haklı nedenle fesih hakkı, askı süresini aşan devamsızlık halinde doğar⁹⁷⁸. Bir başka deyişle, işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkının doğması için, işçinin kusurlu veya kusursuz olarak yakalandığı tüm hastalık ve kaza halleri ile gebelik halinde yaptığı devamsızlığın bildirim sürelerini (İşK. m. 17) altı hafta aşması gerekir.

⁹⁷⁵ Alpagut, **Fesih**, s. 79; Süzek/ Başterzi, s. 721; Sümer, **Uygulamalar**, s. 447; Akyiğit, **Şerh**, s. 1130; Kartal, s. 114; Narmanlıoğlu, s. 437; Ertürk, **Haklar**, s. 189; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 743; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 225; Koç Tangün, s. 836; Manav, **Fesih**, s. 222; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 649.

⁹⁷⁶ Ertürk, **Hastalık**, s. 5; Akyiğit, **Şerh**, s. 1131; Süzek/ Başterzi, s. 722; Narmanlıoğlu, s. 437; Koç Tangün, s. 836; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 744; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 225; Kartal, s. 121; Sümer, **Uygulamalar**, s. 441 Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 649; Ertürk, **Haklar**, s. 189.

⁹⁷⁷ Koç, **Fesih**, s. 138; Yıldız, **Eşit İşlem**, s. 306; Sümer, **Uygulamalar**, s. 441; Kartal, s. 118; Akyiğit, **Şerh**, s. 1131; Narmanlıoğlu, s. 437; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 744; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 225; Ertürk, **Haklar**, s. 189; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 649; Koç Tangün, s. 836; Süzek/ Başterzi, s. 721; Manav, **Fesih**, s. 223; Alpagut, **Fesih**, s. 79.

⁹⁷⁸ “Somut olayda davalı işçinin iş akdi 15.12.2011 tarihli ihtarname ile 17.8.2011 ile 15.12.2011 tarihleri arasında geçen 120 günlük sürede 118 gün devamsızlık yaptığı bunun işverene haklı nedenle fesih hakkı verdiği gerekçesiyle feshedilmiştir. 4857 sayılı Kanunun 25/1-a maddesi işçinin sağlık sebebine dayanan devamsızlığı halinde işçinin ihbar önelinin 6 haftayı geçmesi halinde haklı fesih imkanı getirmiştir. Davacının zincirleme raporlarla devamsızlığı bilirkişi raporunda da belirtildiği üzere bu süreyi geçmiştir. 4857 sayılı Kanunun 25/1 maddesine dayanan fesihler aynı kanunun 25/2 maddesine dayanan fesihlerden farklı olarak işverenin kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü bulunmaktadır.” (Y7HD., 01.04.2015, E. 2015/3460, K. 2015/6132, (legalbank)).

Görüldüğü üzere, işçinin özel hayatının bir değeri olan sağlığı -bu kapsamda hastalığı, engelliliği, gebeliği ve alkol alışkanlığı- tamamen onun özel hayatını ilgilendirdiğinden işveren tarafından iş görüşmelerinde sorulamaz, iş sözleşmesinin devamı süresince müdahale edilemez, denetlenemez, karışılmaz, feshe gerekçe yapılamaz bir husus iken; bu hususun -işçinin hastalığının, sakatlanmasının veya gebeliğinin- işe devamsızlığa yol açması halinde, artık sadece özel hayat kapsamında kalan bir değerden bahsedilemez. Bu durum iş sözleşmesini olumsuz etkilediği ve işverenin menfaatlerini de ilgilendirdiği için, feshe konu yapılabilir. Bu durumda işverenin işçinin özel hayatına haksız müdahalesinden de söz edilemez.

ii. İşçinin Tedavisi Olmayan Hastalığa Yakalanması (İşK. m. 25/I-b)

İşçinin sağlığının feshe gerekçe yapılması yalnızca devamsızlığa neden olmasına bağlı değildir. İşçinin tedavisi olmayan bir hastalığa yakalanması hali de işveren açısından bir haklı fesih nedenidir. İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda işveren iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir (İşK. m. 25/I-b).

Bu bent kapsamında işverenin haklı fesih hakkının doğabilmesi için, üç şartın bir arada bulunması gerekir. İlk olarak işçinin hastalığı tedavi edilemeyecek nitelikte olmalı, ikinci olarak işçinin bu hastalık nedeniyle işyerinde çalışması sakıncalı olmalı, son olarak da bu durum Sağlık Kurulunca saptanmış olmalıdır⁹⁷⁹. Bu şartların bir arada bulunması halinde işçinin özel hayatı kapsamında kalan sağlığı ve hastalığı, işveren açısından haklı feshe gerekçe yapılabilir. Bu bent bakımından hastalığın ayrıca devamsızlığa yol açması aranmaz.

b. İşçinin Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Davranışları ve Benzerlerinden Kaynaklanan Derhal Fesih Nedenleri (İşK. m. 25/II)

İşçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışları, İş Kanunu'nun 25/II. maddesinde örnekleme yoluyla sayılmıştır. Bent başlığında “*ve benzeri sebepler*” denmesi, bu sayımın sınırlayıcı olmadığını, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan diğer hallerde de işverenin bu bende dayanarak haklı nedenle sözleşmeyi derhal feshedebileceğini belirtir. Örneğin, işçinin işyerinde başka bir işçiyle yaşadığı gönül

⁹⁷⁹ Kartal, s. 125; Süzek/ Başterzi, s. 722; Akyiğit, **Şerh**, s. 1132; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 648; Narmanlioğlu, s. 437; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 225; Sümer, **Uygulamalar**, s. 440.

ilişkisinin işyerine olumsuz yansımaları ve iş sözleşmesinin devamının çekilmez hale gelmesine sebep olması halinde iş sözleşmesi, işveren tarafından ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hâl sebebiyle derhal feshedilebilir. Benzer şekilde, işçinin bir başka işçiye karşı mobbing uygulaması da işveren açısından haklı fesih nedeni kabul edilebilir.

i. İşçinin İşvereni Yanıltması (İşK. m. 25/II-a)

İşçinin, iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek ya da gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işvereni yanıltması halinde işveren, iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir (İşK. m. 25/II-a). Ancak işçinin işvereni yanıltması hali yalnızca iş görüşmelerinde sorulması caiz olan sorulara verilen cevapların yanlış olması halinde söz konusu olur⁹⁸⁰. Örneğin, işin niteliği gereği işçiye sabıka kaydının sorulması gereken hallerde, işçinin bu soruya yanlış cevap vermesi veya işçinin işin görülmesini etkileyecek bir sağlık sorunu varken iş görüşmesinde olmadığını beyan etmesi, işyerinde çalışan akrabası olup olmadığı sorusuna yanlış cevap vermesi⁹⁸¹ gibi haller işverenin yanıltılmasıdır. İş sözleşmesi yapıldıktan sonra gerçeği öğrenen işveren, yanıltma nedeniyle iş sözleşmesini feshedebilir. Örneğin, işçinin adli sicil kaydı bulunduğu halde işe giriş formunda bulunmadığını beyan etmesi, bu bent kapsamında tazminatsız fesih nedeni olarak değerlendirilmiştir⁹⁸². Ancak bu şekildeki bir

⁹⁸⁰ Tosun, s. 370; Akyiğit, **Şerh**, s. 1141; Çankaya, s. 139; Süzek/ Başterzi, s. 723; Sevimli, **Müdahale**, s. 314; Koç, **Fesih**, s. 131; Mollamahmutoglu/ Astarlı, s. 745; Narmanlıoğlu, s. 438; Odaman, **Yanıltma**, s. 40; Günay, s. 63; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 650; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 226; Sümer, **Uygulamalar**, s. 454.

⁹⁸¹ “Bu durumda Mahkemece yapılacak iş, fesih nedeni olarak gösterilen ve davacı ile birlikte çalıştığı söylenen akrabasının kim olduğu ve ne zaman işe başladığının somutlaştırılıp davacının iş başvuru formunu doldurduğu tarihte işyeri çalışanı olup olmadığının araştırılması, şayet bu tarihte çalıştığının tespiti halinde şimdiki gibi davanın reddine, çalışmıyorsa da feshin haklı ve geçerli bir nedene dayanmadığının tespiti ile davanın kabulüne karar verilmesinden ibarettir.” (Y9HD., 10.10.2018, E. 2018/8611, K. 2018/17931, (legalbank)).

⁹⁸² “Davacı işçi işe girmeden önce müessir fiil suçundan hüküm giymiş olduğu halde işe giriş formunda hiçbir sabıkası yani mahkumiyeti bulunmadığı şeklinde cevap vermiştir. Daha sonra davalı işveren durumu öğrenmesi üzerine anılan kural uyarınca fesih yetkisini kullanmıştır. Bu durumda davacı işçinin ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanmadığı açıktır.” (Y9HD., 06.06.2000, E. 2000/4727, K. 2000/7993, (legalbank)); “Somut olayda, davacının davalı işyerinde iş sözleşmesinin yenilenmesi sırasında 11.08.2016 tarihli başvuru formunu doldururken herhangi bir suçtan dolayı yargılandığını mı, hakkınızda verilmiş bulunan mahkumiyet hükmü (ertelenmiş, paraya çevrilmiş, hükmün açıklanmasının geri bırakılması da dahil) veya halen devam eden ceza davası bulunup bulunmadığı sorularına hayır cevabı verdiği, ancak davacı hakkında ... Cumhuriyet Başsavcılığı'nın 07.07.2015 tarih 2015/95102 soruşturma, 2015/3036 sayılı kararı ile kullanmak için uyuşturucu ve uyarıcı madde kabul etmek veya bulundurmamak suçundan kamu davasının açılmasının ertelenmesine ve bir yıl süreyle tedavili denetimli serbestlik tedbiri uygulanmasına dair karar verildiği anlaşılmıştır. Davacı tarafından doldurulan formda

değerlendirmede, işin işçinin adli sicil durumunun bilinmesini gerektirip gerektirmediğinin de ayrıca incelenmesi gerekir. Zira özel hayatın gizliliği kapsamında kaldığı için iş görüşmelerinde sorulması mümkün olmayan sorulara işçinin doğru cevap verme yükümlülüğü bulunmadığından, bu sorulara verilen yanlış cevaplar işverenin yanıltılması olarak değerlendirilemez, dolayısıyla da derhal fesih nedeni teşkil etmez⁹⁸³. Örneğin, işçinin cinsel kimliği, sendika üyeliği veya siyasi düşüncesi hakkında işverenin aslında sorması caiz olmayan sorusuna gerçeğe uygun olmayan bir cevap vermesi, yanıltma teşkil etmez, bu nedenle işveren durumu sonradan öğrendiğinde bu nedene dayanarak iş sözleşmesini derhal feshedemez.

ii. İşçinin İşverenin veya Ailesinin Şeref ve Namusuna Dokunacak Söz ve Davranışlarda Bulunması (İşK. m. 25/II-b)

İş sözleşmesinde özel hayata saygı hakkına sahip olan tek taraf işçi değildir. İşverenin de -iş sözleşmesine yansımaları işçinin göre çok daha kısıtlı olsa da- bir özel hayatı vardır ve özel hayatın hem kişilik hakkı hem de insan hakkı yönüyle kapsadığı değerlere işveren de sahiptir. Bu bakımdan, işverenin de şeref ve namusu gibi kişilik değerleri ile aile hayatı gibi değerleri, mutlak, vazgeçilmez, dokunulmaz niteliktedir ve özel hayata sağlanan korumadan yararlanır. Dolayısıyla herkes gibi işçi de işverenin özel hayatına saygı duymakla ve saldırıda bulunmamakla yükümlüdür. İşçinin bu yükümlülüğüne aykırı davranışta bulunması işveren açısından haklı fesih nedenidir. Gerçekten de işçinin, işverenin veya aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması ya da işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması halinde işveren, iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir (İşK. m. 25/II-b). Bu bent, işçinin değil; işverenin özel hayatını koruma işlevi görür ve işçinin, işverenin özel hayatına hukuka aykırı saldırıda bulunmasını yasaklar. İşçinin iş için kendisine verilen e-mail

hakkındaki kamu davasının açılmasının ertelenmesi kararını işverenden gizleyerek ahlak ve iyiniyet kurallarına uygun davranmadığı ve işverenin feshinin haklı olduğu anlaşılmış olup..." (Y22HD., 14.02.2018, E. 2017/45295, K. 2018/3148, (legalbank)).

⁹⁸³ Sevimli, **Müdahale**, s. 314; Akyiğit, **Şerh**, s. 1141; Süzek/ Başterzi, s. 723; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 226; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 745; Sümer, **Uygulamalar**, s. 456; Tosun, s. 370; Koç, **Fesih**, s. 131; Çankaya, s. 140; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 650; Odaman, **Yanıltma**, s. 40; Narmanlioğlu, s. 439.

hesabını kullanarak işverene hakaret etmesi⁹⁸⁴, işvereni tehdit⁹⁸⁵ etmesi, sosyal medya hesabından işverene yönelik “çapsız”⁹⁸⁶ veya “gerizekalı”⁹⁸⁷ gibi sözler sarf etmesi, işverenin onur ve itibarını sarsacak ithamlarda bulunması⁹⁸⁸, işverenin eşi hakkında “işe yaramaz, terbiyesiz kadın” ifadelerini kullanması⁹⁸⁹ işçinin işverenin özel hayatına saldırısıdır, bu nedenle işveren açısından haklı fesih nedenidir. Yine, hastanede çalışan bir hemşirenin, ameliyat esnasında doktor tarafından boynunun sıkılması olayını işverence yürütülen soruşturmanın sonucunu beklemeden basına

⁹⁸⁴ “Somut uyuşmazlıkta, dosya kapsamına göre davacının görevi gereği işverenin işlerini yürütmesi için kendisine verilen bilgisayar ve e-mail adreslerini kullanarak iş akdi daha önce feshedilen S. A. ile işle ilgili olmayan elektronik yazışmalar yaptığı, bu yazışmalar sırasında işverenin şahsına yönelik hakaret niteliğinde sözler sarf ettiği işyeri sırrı sayılabilecek konularda da yazışmalar yaptığı anlaşılmıştır. İşverenin kendisine ait bilgisayar ve e-mail adresleri ile bu adreslere gelen e-postaları her zaman denetleme yetkisi bulunmaktadır. Davalı işverene ait bilgisayarları ve e-mail adreslerini özel yazışmalarda kullanıp işverene hakaret niteliğinde sözler sarf etmenin, işveren açısından 4857 sayılı Yasanın 25 II-b. maddesi uyarınca sataşma niteliğinde haklı fesih nedeni oluşturacağı anlaşılmakla davacının ihbar ve kıdem tazminatı taleplerinin reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (Y9HD., 13.12.2010, E. 2009/447, K. 2010/37516, (legalbank)).

⁹⁸⁵ “İnceleme konusu olayda; davacının yapılan bir toplantıda amiri durumundaki kişi ile tartıştığı, hakaret ve tehdit içeren sözler sarfettiği anlaşılmaktadır. Böyle olunca feshin haklı nedene dayandığının kabulü gerekir. Mahkemece davanın reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olmuştur.” (Y9HD., 17.03.2008, E. 2007/27583, K. 2008/5294, (legalbank)).

⁹⁸⁶ “...sosyal paylaşım sitesindeki ‘şunu anladım artık bu işyerinde g.t sayısı beyin sayısından fazla olduğu için bu işyeri değişmez de değişmez, yahu bu kadar mı çapsız var bu işyerinde uğraş uğraş bitmiyor, her gün biri çıkıyor, valla o kadar çapsızı faceimden attım ve engelledim ki arkadaş sayımdan fazla oldu” paylaşımının işçinin işverenin şeref ve namusa dokunacak sözler söylemesi kapsamında değerlendirilmesi gerektiği ve davacının bu davranışına dayalı feshinin haklı nedene dayandığı anlaşılmakla davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (Y9HD., 23.01.2017, E. 2016/2778, K. 2017/422, (karararama)).

⁹⁸⁷ “Davacının sosyal paylaşım sitesinin görüntüsü dosyaya sunulmuş olup davacının “iki kelimeyi bir araya getirip cümle kuramayan adamlar müdür olursa basit bir resmi yazıya cevap yazmayan gerizekalılar şef olur ...’de iş hayatı saçma sapan ilerliyor” şeklinde paylaşımında bulunduğu görülmektedir. Yapılan paylaşım ve davalı tanık beyanları değerlendirildiğinde paylaşımın davalı işyerine yönelik olduğu davacının söz konusu hakaret ve sataşma içeren paylaşımının işverene haklı fesih imkanı verdiği, davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayandığı açık olduğundan yazılı gerekçeyle davanın kabulüne karar verilmesi bozma nedenidir.” (Y9HD., 31.03.2016, E. 2015/27643, K. 2016/7929, (legalbank)).

⁹⁸⁸ “...davacının sanki işverenin namaz- İslam düşmanı gibi davacı tarafından Facebook sayfasında k.. Holding namaza düşman sayfa oluşturması, aynı şekilde .. Gazetesi muhabirine A.-L.. markalarına sahip K..Holding'in namaz düşmanı olduğu algısını oluşturacak şekilde demec verip bu demecin fotoğraflı olarak haber yapılması, davacının işyerinden gerekli prosedürü almadan üst üste iki hafta cuma namazını kılmak için mesai saati içerisinde işyerini izinsiz terk etmesi bir bütün halinde değerlendirildiğinde davacının davalı K.. H.'in itibarını kamuoyu nezdinde zedelediği, işveren hakkında şeref ve haysiyetini kırıcı istinatlarda bulunduğu, davacının eylemlerinin eleştiri-hoşgörü sınırlarını aştığı, işyerindeki çalışma-disiplin düzenini bozacak nitelikte olduğu, davalı şirketin davacının iş akdini yasal mevzuat çerçevesinde haklı sebeplerle prosedüre uygun şekilde feshettiği anlaşıldığından davacının davasının reddine karar vermek gerekmiştir.” (Y9HD., 26.02.2015, E. 2014/36660, K. 2015/8283, (Sinerji Mevzuat ve Hukuk Programı (sinerji), <https://mevzuat.sinerjias.com.tr/>)).

⁹⁸⁹ “Somut olayda, davalı tanıkları işverenin görevini hatırlatması üzerine işverenin eşi hakkında “senin karın evde bu işleri zamanında yapıyor mu, senin karın da bu işyerinde çalışıyor, kendisi prenses gibi ortalıkta dolaşıyor.....senin karın zaten işe yaramaz, terbiyesiz bir kadın...” sözlerini sarfettiğini beyan etmişlerdir. ...bu nedenle iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebeple feshedildiğinin kabulü ile ihbar ve kıdem tazminatı talebinin reddi gerekirken” (Y9HD., 14.07.2008, E. 2007/26271, K. 2008/26922, (legalbank)).

yansıtması ve ameliyattaki hastanın bu kavga nedeniyle öldüğü izlenimi oluşturmaması, işverenin sağlık sektöründeki itibarını ileri derecede olumsuz etkilediği için bu bent kapsamında haklı nedendir⁹⁹⁰.

iii. İşçinin Başka Bir İşçiye Cinsel Tacizde Bulunması (İşK. m. 25/II-c)

Bilindiği üzere, koruma ve gözetme borcu, yalnızca işverenin işçinin fiziksel ve ruhsal bütünlüğünü tehdit eden eylemlerde bulunmamasını değil, aynı zamanda bu tür eylemlerde bulunan üçüncü kişilere karşı da işçinin korunmasını gerektirir. Bu koruma, işçinin başka bir işçinin cinsel tacizine uğraması halinde de devreye girer. İşverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunan işçinin iş sözleşmesi, haklı nedenle feshedilebilir (İşK. m. 25/II-c). İşverenin fesih hakkının doğumu için, cinsel tacizin işyerinde gerçekleşmesi zorunlu değildir. İşyeri dışında gerçekleşen tacizler de bu bent kapsamında haklı fesih nedenidir⁹⁹¹. Örneğin, işçinin sosyal medyadan aynı işyerinde çalıştığı işçiye mesajlar atması⁹⁹², “kameradan seni izliyorum, çok güzelsin” şeklinde sözler sarf etmesi⁹⁹³, uygunsuz şakalar yapması ve rahatsız edici boyutta yaklaşması⁹⁹⁴, işverenin yeğenini telefonla arayarak rahatsız etmesi ve telefon

⁹⁹⁰ “Somut olayda ameliyat sırasında çıkan tartışma sonunda doktorun, davacı hemşirenin boğazını sıkması şeklindeki eylemi işyerinde soruşturma yürütüldüğü, davacı tarafından bu soruşturma sonucu beklenmeden, kendisi tarafından herhangi bir yasal başvuru ve ihbar hakkı kullanılmadan olayın bizzat davacı tarafından basına yansıtıldığı anlaşılmaktadır. Olayın yazılı basın ve internet ortamında davacı anlatımları ve paylaşımlarına göre haberleştirildiği dosya kapsamı ile sabittir. Somut olayda doktorla yaşanan sataşma olayı aşılıp, işyerinde ameliyattaki hastanın bu kavga nedeniyle öldüğü şeklindeki haberlere davranışı ile neden olan davacının işverenin sağlık sektöründeki itibarını ileri derecede olumsuz etkileyeceği açıktır. İşçinin sadakat yükümlülüğüne aykırı davranarak kamuoyu nezdinde işverenin itibarını sarsacak davranışlarda bulunması hukukten korunamaz. Dosya kapsamına göre işverenin itibarını sarsan davranışı nedeniyle davacının iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25.2.b) bendine göre feshedilmesi haklı nedene dayandığından kıdem ve ihbar tazminatının reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.” (Y22HD., 25.12.2014, E. 2013/28577, K. 2014/37117, (legalbank)).

⁹⁹¹ Narmanlıoğlu, s. 441; Yiğit, **İnternet**, s. 202; Tosun, s. 373; Süzek/ Baştırzi, s. 724; Koç, **Fesih**, s. 199; Akyiğit, **Şerh**, s. 1150; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 747; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1207; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 652.

⁹⁹² “Davacının aynı işyerinde çalışmak dışında hiçbir sosyal bir münasebeti bulunmadığı belirlenen kadın işçiye gönderdiği “...çok cici ve tatlı birisin ve sıcak kanlısın, seni kardeşim gibi görüyorum ve arkadaş olmak isterim seninle, yanlış anlama senin yaşında kızım var” sözleri bir bütün olarak değerlendirildiğinde muhatabını taciz edici nitelikte olup, işçinin işverenin başka bir işçisine sataşma olduğu ve işverenin davacının bu eylemi nedeni ile yaptığı feshin haklı nitelikte olduğu anlaşıldığından...” (Y9HD., 12.10.2015, E. 2015/20326, K. 2015/28093, (karararama)).

⁹⁹³ “Davacının aynı işyerinde çalışan kadın işçiye “kameradan seni izliyorum çok güzel görüyorsun”, “benim biricik kasiyerim, en güzel kasiyerim” sözleri bir bütün olarak değerlendirildiğinde muhatabını rahatsız edici nitelikte olup, bu durumda işverence yapılan fesih haklı sayılmalıdır. Mahkemece kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (Y22HD., 04.07.2017, E. 2015/16467, K. 2015/16074, (legalbank)).

⁹⁹⁴ “Mahkemece feshin haksız olduğu gerekçesiyle işe iade isteğinin kabulüne karar verilmiş ise davacının diğer erkek çalışanlara uygunsuz şakalar yaptığı, onlara rahatsız edici boyutta yakınlaştığı, iş arkadaşlarının bu durumdan şikayetçi olduğu ve bunu dile getirmelerine rağmen ahlaka aykırı hareketlerine devam ettiği gerek şikayet dilekçeleri gerekse de davacının açmış

numarasını başka şahıslara vermesi⁹⁹⁵, işyerinden duygusal ilişki yaşadığı arkadaşının vazgeçmesi üzerine ona tehdit mesajları atması ve işyerinde cinsel tacizde bulunması⁹⁹⁶ işveren açısından fesihte haklı neden teşkil eder. Bu fesih nedeni, işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun bir gereğidir⁹⁹⁷.

İşçinin bir başka işçiye psikolojik taciz uygulaması da bu bent kapsamında “benzer neden” olarak değerlendirilebilir ve haklı fesih nedeni oluşturur. İşveren, işyerindeki işçilere mobbing uygulayan, psikolojik tacizde bulunan işçisinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir⁹⁹⁸.

iv. İşçinin İşverene veya Aile Üyesine ya da Başka Bir İşçiye Sataşması veya İşyerinde Alkol ya da Uyuşturucu Madde Kullanması (İşK. m. 25/II-d)

İşverenin veya işyerinde çalışan diğer işçilerin özel hayatlarının, bu kapsamda vücut bütünlüklerinin, onur ve itibarlarının, konut dokunulmazlıklarının korunması amacıyla getirilen bir diğer haklı fesih nedeni de işçinin sataşmasıdır. İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işveren açısından haklı fesih nedenidir (İşK. m. 25/II-d). Bir kimseyi rahatsız edecek davranışta bulunma anlamına gelen sataşma⁹⁹⁹, sözle veya fiili davranış yoluyla

olduğu tazminat davasındaki tanık beyanından anlaşılmaktadır. Davalı işveren açısından iş ilişkisinin çekilmez hale geldiği dikkate alındığında iş sözleşmesinin feshinde haklı sebebin varlığının kabul edilmesi gerekirken mahkemece aksi kanaatle yazılı şekilde karar verilmesi bozma sebebidir.” (Y22HD., 20.03.2014, E. 2014/6092, K. 2014/6721, (legalbank)).

⁹⁹⁵ “...davacının; işverenin yeğenini telefonundan arayarak rahatsız etmek ve telefon numarasını da başka şahıslara vermek suretiyle cinsel tacizde bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu sebeple davacının bu davranışlarının, ahlak ve iyiniyet kuralına uymayan davranış niteliğinde olduğu ve işveren açısından haklı fesih sebebi oluşturduğu açıktır.” (Y22HD., 17.11.2014, E. 2014/30542, K. 2014/32185, (legalbank)).

⁹⁹⁶ “Davacının aynı işyerinde çalışan ... ile aralarında duygusal ilişki olduğu, evlenmeye karar verdikleri ancak ... vazgeçmesi üzerine davacının baskı yapmaya başladığı, tehdit mesajları gönderdiği ve en sonunda işyeri mutfağında cinsel tacizde bulunduğu dosya içindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmıştır. Ayrıca davacı bu eylemi nedeniyle ... Ağır Ceza Mahkemesinde yargılanmış, suçu sabit görülmüş ancak hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilmiştir. ...Davacının işyerinde çalışan arkadaşına karşı sabit olan eylemi nedeniyle iş akdinin feshi haklı nedene dayanmakla birlikte...” (Yargıtay 7.HD, 05.11.2015, E. 2015/23026, K. 2015/21586, (karararama)).

⁹⁹⁷ “Somut olayda, davacı işçinin, iş yerinde başka çalışanlara karşı taciz eylemi yanında , küfür, hakaret ve argo içeren konuşmalarda bulunduğu dosya kapsamından sabit olduğu davacının bu davranışının işin normal işleyişini ve işyerindeki uyumu olumsuz etkilediği gibi bahsedildiği üzere işverenin işçilerini yine kendi işçilerine karşıda koruma yükümlülüğü olduğu dolayısıyla 4857 sayılı Kanunun 25/2-c. maddesi gereğince feshin haklı nedene dayandığı anlaşıldığından davanın reddi gerekmektedir.” (Y9HD., 13.05.2019, E. 2018/11266, K. 2019/10658, (legalbank)).

⁹⁹⁸ Savaş, **Taciz**, s. 116; Manav, **Fesih**, s. 242; Günay, s. 68.

⁹⁹⁹ TDK, Güncel Türkçe Sözlük.

olabilir¹⁰⁰⁰. Örneğin, işçinin işyerindeki iki işçi hakkında dost hayatı yaşadıklarına dair dedikodu çıkarması, işyerinde çalışan diğer bir işçi hakkında kişilik hakkını zedeleyici sözler söylemesi¹⁰⁰¹, kayıp bir kısım para ve eşyalar hakkında yürütülen soruşturmada diğer bir işçinin özel hayatı hakkında işverene olumsuz beyanlarda bulunması¹⁰⁰², işyerinde çalışan işçinin sesini gizlice kaydederek diğer işçilere dinletmesi¹⁰⁰³, işyeri

¹⁰⁰⁰ Keser, **Fesih**, s. 24; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1208; Ergin, **Sosyal Medya**, s. 54; Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 1006; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 747; Tosun, s. 381; Narmanlıoğlu, s. 442; Süzek/ Başterzi, s. 725; Akyiğit, **Şerh**, s. 1155; Koç, **Fesih**, s. 190; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 227; Alpagut, **Fesih**, s. 78; Ergin, **Gönül İlişkisi**, s. 76; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 653.

¹⁰⁰¹ “Somut olayda, davacı hakkındaki şikayet dilekçeleri, mesajlar, tanık ifadeleri ve tüm dosya kapsamından davacının aynı işyerinde çalışan Ç. ve O. ile duygusal ilişki kurduğu ancak ikisi ile de ilişkisinin olduğunun anlaşılmasından sonra Ç.’e “O. ile öpüştük ama sevişmedik” şeklinde mesaj gönderdiği, Ç. hakkında ise, “Ç. başkaları ile de beraberdi, bakire değildi, onun için önemi yoktu” şeklinde konuştuğu bu konuşmaların işyerinde yayılması üzerine adı geçen O. ve Ç.’in davacıyı işverene şikayet ettikleri ve işverenin de sözleşmeyi feshettiği anlaşılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu 25/II-d maddesine göre “İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması. işveren açısından haklı fesih nedeni teşkil eder. İşçiler arasında basit bir şakalaşmanın ötesine geçen O. ve Ç.’in kişilik haklarını zedeleyecek söz ve davranışların birbirleriyle ve başka işçilerle de paylaşılması karşısında olayın kendisine iletildiği işveren tarafından işyerine de yansıyan eylem nedeniyle sözleşmenin haklı nedenle feshedildiği dikkate alınmaksızın yargılama aşamasında arkadaşlar arasında şakalaşma şeklinde nitelendirilerek kıdem ve ihbar tazminatı talebinin kabulüne karar verilmesi hatalı olup, bozma nedenidir.” (Y7HD., 18.02.2014, E. 2013/25515, K. 2014/4086, (legalbank)).

¹⁰⁰² “Somut uyuşmazlıkta, davalı işverenlik bünyesinde kayıp bir kısım para ve eşyalar hakkında yürütülen soruşturma sırasında birlikte incelenen Dairemizin 2016/12252 Esas sayılı dosyasında davacı olan ... ’nın, eldeki dosya davacısı ... ’nun özel yaşamı hakkında işverene bir takım olumsuz beyanlarda bulunması üzerine ... ’nun da ... ’nın özel yaşamı hakkında işverene bir takım olumsuz beyanlarda bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu beyanlar muhteviyatları itibari ile “sataşma” niteliğindedir. Bir diğer deyişle davacı, diğer bir işçiye “sataşmada” bulunmuş olup davalı işveren iş aktini haklı feshetmiştir. Açıklanan nedenler ile kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır.” (Y9HD., 21.11.2016, E. 2015/5147, K. 2016/20518, (legalbank)).

¹⁰⁰³ “...gişe jeton satış görevlisi olan davacının 29.01.2010 tarihinde 23.00-07.00 nöbetini Sezgin Karaman isimli işçiden devraldığı, bu işçinin kasada 200,00 TL açık olduğunu ve paranın ertesi gün getirileceğini beyan ettiği, kasada 30.01.2010 günü saat 16.30’a kadar 200,00 TL kadar açık olduğu, bu açığın 30.01.2010 günü akşam saatlerinde kapatıldığı, davacının açığın kapatılmasına rağmen Sezgin Karaman isimli işçi ile yaptığı bu işçinin özel hayatına ilişkin açıklamalarda bulunduğu konuşmayı gizlice telefonu ile kaydettiği, daha sonra aynı işyerinde çalışan Nalan Selamet isimli başka bir işçiye gizli numaradan dinlettiği, Nalan Selamet isimli işçinin de bu konuşmadan Cengiz Aydın isimli işçiye bahsettiği, bu hususun daha sonra çalışanlar arasında yayıldığı anlaşılmakta olup, davacı işçinin kasadaki açıkla ilgili olarak Sezgin Karaman isimli işçi ile yaptığı bu işçinin özel hayatına ilişkin açıklamaları da içeren konuşmayı gizlice kaydederek işyerindeki başka bir işçiye dinletmesinin Sezgin Karaman isimli işçiye sataşma niteliğinde olduğu açıktır. Davalı şirketin de bu olayı öğrenmesi akabinde yaptığı idari soruşturması sonrasında davacı işçinin iş sözleşmesini feshetmesi işverenin diğer bir işçiye gözetme borcu kapsamında haklı nedene dayanmaktadır.” (YHGK., 01.03.2017, E. 2015/1890, K. 2017/383, (legalbank)).

çalışanına karşı “şerefsiz”¹⁰⁰⁴ veya “aptal, salak”¹⁰⁰⁵ diyerek hakaret etmesi işçinin başka bir işçiye sataşması kabul edilerek haklı neden teşkil eder¹⁰⁰⁶. İşçinin sosyal medya hesabından şirketin yöneticisine yönelik olarak “onu vuracağım” şeklinde beyanda bulunmuş olması da sataşma niteliğinde olup haklı fesih nedenidir¹⁰⁰⁷. Ancak işverenin dar anlamda eşit davranma borcunun da bir gereği olarak, karşılıklı gerçekleşen sataşmalarda bir işçinin iş sözleşmesine son verilip diğer işçiye fesih yaptırımı uygulanmaması, feshi haksız kılar¹⁰⁰⁸. İşçinin WhatsApp’tan attığı sinkaflı mesajı, kime yönelik attığı belli olmadığı için İş Kanunu’nun 25/II-d bendi kapsamında haklı neden ağırlığında değildir¹⁰⁰⁹. Sataşmanın haklı neden teşkil

¹⁰⁰⁴ “...davacının davalı işyeri çalışanının “Birşey söyleyebilir miyim?” demesi üzerine arkasını dönerek işyeri çalışanına “Bana birşey söyleme len şerefsiz” şeklinde hakaret ettiği anlaşılmaktadır. “Şerefsiz” kelimesi “şerefini korumamış, şerefini zedeleyecek davranışlarda bulunmuş olan, onursuz, haysiyetsiz” anlamlarına gelmekte olup, davacının şirket çalışanına yönelik kullandığı bu kelime hakaret sayılmaktadır. Bu sebeple davacının iş akdinin işverenin başka bir işçisine açıkça hakaret etmesi nedeni ile 4857 sayılı Kanunun 25/II-d maddesi uyarınca haklı nedenle feshedildiği anlaşılmakla...” (Y9HD., 18.01.2021, E. 2018/9838, K. 2021/1199, (legalbank)).

¹⁰⁰⁵ “...davacının, 20.04.2011 tarihinde doğrama ustalarının yaptıkları işi beğenmeyerek onlara hitaben gıyaplarında sinkaflı küfrettiği, yine 22.07.2011 tarihinde davalı işverene ait işyerinde çalışan işverenin diğer bir işçisine hitaben ve diğer çalışanların bulunduğu bir ortamda “Hepiniz aptalsınız, salaksınız” diyerek akabinde sinkaflı küfretmek suretiyle hakaret ettiği dosya kapsamıyla sabittir. Bu eylemler 4857 sayılı Kanun’a göre işveren açısından haklı fesih nedeni oluşturmaktadır. Bu konuda kesinleşmiş bir ceza mahkumiyetinin mevcudiyeti şart olmadığı gibi, başka bir kişi ya da olgunun bu olayda katkısının bulunması da davacının eylemine meşruiyet kazandırmaz.” (Y22HD., 26.01.2015, E. 2013/29002, K. 2015/931, (legalbank)).

¹⁰⁰⁶ “Somut uyuşmazlıkta; dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının iş arkadaşı kadın işçi Z.T.’ye “amirin yalakası, dost hayatı yaşıyorsunuz, seni onun için koruyup gözetiyor” dediği, bunun ilgili olarak işverene verilen şikayet dilekçelerinde, davacının, evli olan Z.T. ve T.Ö.’nün aralarında dost hayatı yaşadıklarına dair dedikodular yaptığı ve bu hususun yönetime intikal ettiği anlaşılmaktadır. Davacının bu davranışı 4857 sayılı Yasanın 25/II-d maddesi gereği iş yerinde başka bir işçiye sataşma olup işverene haklı fesih imkanı vermektedir.” (Y9HD., 01.07.2019, E. 2017/12550, K. 2019/14617, (legalbank)); “Hakkında dedikodu çıkarılan işçilerden biri evli olup, söz konusu dedikodunun kaynağının davacı olduğu tanık beyanları ve dosyada mevcut ayrıntılı ve tutarlı yazılı ifadelerle sabittir. Davacının söz konusu davranışı diğer iki çalışana yönelik sataşma mahiyetindedir. Bu durumda işverence yapılan fesih haklı sayılmalıdır.” (Y22HD., 24.03.2015, E. 2015/7794, K. 2015/11301, (legalbank)).

¹⁰⁰⁷ “Somut olayda, facebook isimli sosyal paylaşım sitesindeki paylaşımın davacı tarafından yapılmadığı savunulmuş ise de, davacının B.. K. ve M.. Y.’ın yanında iken şirket yöneticisi Metin Türk hakkında “onu vuracağım” şeklinde beyanda bulunduğu tanık anlatımları ve davacının beyanı ile sabittir. Söz konusu eylem işverenin bir başka işçisine sataşma niteliğinde olduğuna göre, feshin haklı nedene dayanması nedeniyle ihbar ve kıdem tazminatına ilişkin taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken, hatalı değerlendirme ile bu alacakların hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (Y22HD., 08.09.2014, E. 2014/19137, K. 2014/23097, (legalbank)).

¹⁰⁰⁸ “Somut olayda, davacının dava dışı Serap’la aralarında geçen olayın karşılıklı hakaret ve saldırı boyutuna taşındığı, işverenin olayın taraflarından birini işten çıkarıp, davacıya fiili olarak sataşmada bulunduğunu dosyada bulunan imzalı beyanı ile ifade eden diğer işçi hakkında aynı yaptırımı uygulamamasının eşit işlem borcuna aykırılık oluşturduğu göz önüne alındığında, aynı olaya karışanlara farklı davranılmasının feshi haksız kılacağı ve davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı gözetilmeksizin yazılı şekilde hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir.” (Y9HD., 16.04.2014, E. 2012/6650, K. 2014/12926, (legalbank)).

¹⁰⁰⁹ “Somut uyuşmazlıkta; davacının iş sözleşmesi diğer çalışanlarında olduğu whatsapp grubunda karara dahi yazılamayacak nitelikte, mesaj atması sebebiyle 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25/II-d

edebilmesi için yalnızca iş saatleri içerisinde ve işyerinde gerçekleşmesi gerekmez¹⁰¹⁰. Bu bakımdan işçinin iş saatleri dışında bir başka işçinin evini basarak onu yumruklaması da sataşma niteliğindedir.

Bu bent kapsamında sataşmanın yanı sıra, işçinin işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması da haklı fesih nedenidir¹⁰¹¹. İşçinin alkol alışkanlığı, onun özel hayatıyla sınırlı kaldığı müddetçe işverenin müdahalesine kapalıdır. Buna karşılık, işçinin bu alışkanlığının işi ve işyerini etkilemesi halinde, işveren bu duruma müdahale edebilir. İşverenin müdahalesi, iş sözleşmesinin derhal feshi şeklindedir. Gerçekten de işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelen ya da işyerinde bu maddeleri kullanan işçinin iş sözleşmesi haklı nedenle derhal feshedilebilir (İşK. m. 25/II-d). Alkol veya uyuşturucu maddenin salt işyerinde kullanılmış olması, haklı nedenin oluşması için

maddesi uyarınca feshedilmiştir. Dosyadaki bilgi ve belgeler ile taraf tanık anlatımları değerlendirildiğinde davacının bir kısım işçilerin oluşturduğu whatsapp grubunda sinkaflı bir mesaj attığı sabittir. Ancak dosya kapsamında bu mesajın kime yönelik atıldığı tam olarak belirlenemediği için davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanmadığı ortadadır. Fesih haklı nedene dayanmasa da davacının davranışlarının işyerinde olumsuzluğa yol açtığı ve yapılan feshin haklı olmasa da geçerli nedene dayandığı anlaşıldığından... (Y9HD., 15.01.2020, E. 2019/7066, K. 2020/357, (legalbank)).

¹⁰¹⁰ Süzek/ Başterzi, s. 727; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 748; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 653.

¹⁰¹¹ Günay, s. 64; Yaşar, s. 367; Akyiğit, **Şerh**, s. 1158; Sümer, **Uygulamalar**, s. 460; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 655; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 227; Narmanlioğlu, s. 443; Tosun, s. 382; Süzek/ Başterzi, s. 727; “...tır şoförü olan davacı ve arkadaşının işyerinin eklentisi niteliğindeki tır garajında alkol alma eylemi işyerinde alkol alma niteliğinde olup davalının gerçekleştirdiği feshin haklı nedene dayandığı anlaşıldığından davacının kıdem ve ihbar tazminat taleplerinin reddi gerekirken, yanlışlı değerlendirme ile kabulü hatalıdır.” (Y9HD., 04.11.2019, E. 2015/21373, K. 2019/19007, (legalbank)); “Mahkemece davacının alkol aldığı kabul edilmekle birlikte, alkolün işyeri dışında alındığı, işyerine alkollü içki almış olarak gelmenin yasak olmadığı; işyerine sarhoş gelmesinin yasak olduğu, bu nedenle sarhoşluk belirtileri göstermeyen işçinin işyerine gelmesinin haklı neden olamayacağı ve davacının sahada çalışması ve öğle yemeği zamanının işin akışına göre spontane olarak belirlenmesi nedeniyle feshin haklı yada geçerli bir nedeni olmadığı kabul edilmiş ise de; davacının bizzat savunmasında da belirttiği üzere, yemek yenilen ve alkol kullanılan yer davalının müşterisi olup davacının alkol aldığı yerin davacının yaptığı işin niteliği gereği davacı bakımından işyeri olduğunun kabulü gerekmektedir. Dolayısıyla davacının işyerinde alkol aldığı kabulü gerekir. Kaldı ki, davacı saha çalışanı olarak öğle yemeği saatlerini kendi ayarlama imkanına sahip ise de, davacının savunmasında yemek saati konusunda bir daha sorun yaratmayacağını beyan ettiği dikkate alındığında, davacının sadece mesai saatleri dışında alkol kullandığından söz edilemeyeceği de açıktır. Bu nedenlerle feshin haklı nedene dayalı olduğunun kabulü ile davanın reddine karar verilmesi gerekirken yanlışlı değerlendirme ile davacının işe iadesine karar verilmesi hatalıdır.” (Y22HD., 20.12.2017, E. 2017/44370, K. 2017/30242, (legalbank)); “Dosya içeriğine göre davacının işyerinde çalıştığı sırada ayakta duramayacak ve merdivenlerden inemeyecek kadar alkollü olduğu, aynı gün hastaneden alınan doktor raporuna göre 206 promil alkollü olduğunun tespit edildiği hususları birlikte değerlendirildiğinde, davacının eyleminin olay tarihinde yürürlükte bulunan İş Kanunu 84. ve 25/II-d kapsamında işverene haklı fesih imkanı taşıyan nitelik taşıdığı, işverence süresinde gerçekleştirilen feshin haklı nedene dayanması nedeniyle davacının kıdem ve ihbar tazminat taleplerinin reddi gerekeceğinin gözetilmemesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.” (Y9HD., 08.12.2014, E. 2013/3956, K. 2014/37545, (legalbank)).

yeterlidir; buna karşılık işyeri dışındaki kullanımın haklı neden teşkil edebilmesi için, işçinin işini normal şekilde görmesini engellemesi şartı da ayrıca aranır¹⁰¹².

v. İşçinin Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışlarda Bulunması (İşK. m. 25/II-e)

İşçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması da işveren açısından bir haklı fesih nedenidir (İşK. m. 25/II-e). Doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar, sadakat borcuna aykırılık teşkil eden eylemlerdir. Kanunda bunlara örnek olarak, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak şeklindeki davranışlar verilmiştir. Bunların yanı sıra, işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan diğer davranışları da bu bent uyarınca haklı fesih nedeni teşkil eder¹⁰¹³. Örneğin, bankada çalışan işçinin duygusal ilişki içerisinde olduğu kişiye gelirini ispatlayacak maaş yazısını getirdiği firmada görev yapmadığını bilmesine rağmen usulsüz olarak kredi girişi yapması doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranış olarak haklı nedendir¹⁰¹⁴. İşçinin işyerinde öpüşmesi veya cinsel birliktelik yaşaması, doğruluk ve bağlılık ile bağdaşmayan bir hâldir¹⁰¹⁵. Ancak

¹⁰¹² Koç, **Fesih**, s. 183; Tosun, s. 382; Akyiğit, **Şerh**, s. 1158; Sümer, **Uygulamalar**, s. 460; Süzek/ Başterzi, s. 728; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 228; Günay, s. 64; Narmanlıoğlu, s. 443; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 655; “Somut uyumsuzlukta davacının iş sözleşmesi işyeri sınırları içerisinde alkol aldığı iddiasıyla feshedilmişse de davalı tarafından alkol alındığını iddia edilen yer davacıya kalması için tahsis edilmiş bir konut olup işyeri niteliğinde değildir. Davacının özel hayatının geçtiği konutu niteliğindedir. Bu konutun işyerine yakınlığı burayı işyeri haline getirmez. Ayrıca davacı feshe konu olayda dinlenme saatlerinde yakınlarıyla kutlama yapmış olup mesai saatleri dahilinde gerçekleşmemiştir ve davacı iş başında değildir, bu durumun davacının özel hayatının gizliliği kapsamında olduğu değerlendirilmelidir.” (Y9HD., 12.06.2017, E. 2016/14655, K. 2017/10166, (legalbank)).

¹⁰¹³ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 228; Koç, **Fesih**, s. 206; Akyiğit, **Şerh**, s. 1174; Süzek/ Başterzi, s. 728; Ergin, **Gönül İlişkisi**, s. 73; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1210; Sümer, **Uygulamalar**, s. 433; Narmanlıoğlu, s. 444; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 750; Bayram, **Sanal Kaytarma**, s. 172; Tosun, s. 384; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 656; Sevimli, **Müdahale**, s. 314.

¹⁰¹⁴ “Davacı hakkında konuyla ilgili soruşturma yapılmıştır. Davacı savunmasında duygusal ilişki yaşadığı şahsın “kickboks” hocalığı yaptığını bildiğini, gelirinin belgelenemeyen bir gelir olduğunu düşündüğü için maaş yazısını getirdiği firmanın belgesini kabul ettiğini belirtmektedir. Davacının savunması değerlendirildiğinde davacının duygusal yakınlık yaşadığı şahsın maaş yazısını getirdiği firmada çalışmadığını bildiği ancak buna rağmen o belgeyi kabul ettiği, davacının davranışının doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış niteliğinde olduğu ve feshin haklı nedene dayandığı anlaşıldığından davanın kabulü yerine reddi hatalı olup bozma nedenidir.” (Y9HD., 04.07.2013, E. 2013/2620, K. 2013/20522, (legalbank)).

¹⁰¹⁵ “Somut uyumsuzlukta, dosyadaki bilgi ve belgelerden davalı iş yerinde müdür yardımcısı olarak görev yapan davacı işçinin evli olan diğer bir kadın çalışan ile duygusal ilişki içine girdiği, iş yerine ait elektronik postayı kullanarak yazıştığı, en son olarak kadın çalışan ile iş yerinde öpüştüğü, bu durumun güvenlik kameraları tarafından kaydedildiği, duruma güvenlik kameralarının kaydı nedeni ile vakıf olan davalı işverenin davacı işçiyi bu fiili nedeniyle işten çıkarttığı anlaşılmaktadır. Özel hayat ve özel hayatın gizliliği kuralı iş yerinde ve başka bir çalışana karşı alenen yapılan fiili kapsamaz. Feshe konu edilen davranış da kadın işçinin rızasının olup olmadığı hususu tam olarak açıklığa kavuşturulamasa da, davacı işçinin iş yerinde evli olan başka bir çalışan ile yukarıda açıklanan şekilde bir olay yaşaması başlı başına doğruluk ve bağlılık ile bağdaşmayan hal olup, işveren feshi haklıdır.” (Y9HD., 12.02.2019, E. 2015/30145,

kimsenin görmediği, sadece kamera kayıtları ile tespit edilen bir öpüşme veya işyerine yansıyamayan duygusal ilişki, haklı neden oluşturmaz¹⁰¹⁶. Buna rağmen Yargıtay'ın, kadın işçinin işyerinden evli bir işçi ile duygusal birliktelik yaşamasını, kanaatimizce isabetsiz şekilde, salt bu nedenle doğruluk ve bağlılığa aykırı bulan bir kararı da vardır¹⁰¹⁷. İşyerindeki huzuru ve çalışma ortamını bozacak nitelikteki yakınlaşmalar ise, işyerinde gerçekleşmese bile haklı neden kabul edilebilir¹⁰¹⁸. İşçinin kredi kartı slipinden mağaza müşterisi olan kadının adını soyadını tespit edip Facebook'tan arkadaşlık isteği göndermesi ve fotoğraflarını beğenmesi, doğruluk ve bağlılığa aykırı

K. 2019/3397, (legalbank)); “Tüm dosya kapsamı ile sabit olduğu üzere genel koordinatör olarak çalışan davacı davalı işyerinde iş ahlakına uygun olmayacak bir şekilde emri altındaki işyeri çalışanı kadın işçi ile işyerinde uygunsuz şekilde görülmüş ve bu olay davacının özel hayatı olmaktan çıkmış ve işyeri düzenini bozacak, işleyişi aksatacak boyuta gelmiştir. Bu nedenle davacının iş akdinin davalı işveren tarafından haklı olarak feshedildiği anlaşıldığından kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken yazılı gerekçeyle kabulü hatalıdır.” (Y9HD., 02.10.2013, E. 2011/27562, K. 2013/24805, (legalbank)); Y9HD., 23.12.2020, E. 2016/33799, K. 2020/19760, (legalbank); Y9HD., 25.03.2010, E. 2008/21894, K. 2010/8111, (legalbank); Y7HD., 24.12.2014, E. 2014/13113, K. 2014/23193, (legalbank); Y9HD., 25.01.2018, E. 2017/19255, K. 2018/1241, (legalbank).

¹⁰¹⁶ Keser, **Fesih**, s. 23; Ergin, **Gönül İlişkisi**, s. 76; “Davacıya isnat edilen diğer işçi ile ilişkisi, davacının eşinin şikayetine kadar işyerine yansımamış olup dosyadaki bilgi ve belgelere göre iş sözleşmesinin haklı nedenle feshini gerektiren bir durum da oluşmamıştır. Davalı tanıkları da beyanlarında bunu dile getirdiğine göre yapılan feshin haksız olduğunun kabulü gerekir. Zira davacının bu davranışı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II. maddesinde yer alan nedenler içinde kalmamaktadır.” (Y9HD., 16.03.2015, E. 2013/16880, K. 2015/10569, (legalbank)).

¹⁰¹⁷ “Mahkemece, dosya içeriği ve tanık beyanları birlikte değerlendirildiğinde; belirtilen duygusal ilişkilerin iş yeri ve çalışma düzenini etkilediği ve diğer çalışanlar üzerinde olumsuz etkiler yaratıp çalışma barışını bozacak düzeye gelmediğinin belirlendiği bu olayın geçerli fesih nedeni olarak nitelendirilebileceği, işverenin ihbar ve kıdem tazminatını ödemek sureti ile akdi feshetmesi gerektiği gerekçesiyle davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı belirtilerek davanın kabulüne karar verilmiştir. Davacı kadın işçi, aynı işyerinde çalışan evli olan Ümit ile duygusal bir beraberlik yaşamakta olup bu durum her ikisinin telefonundan çekilen mesajlar ile sabittir. ...Buna göre somut olayın işyerinde çalışma düzenini bozduğu sabit olup işverence iş akdi haklı nedenle feshedildiği halde hatalı değerlendirme ile kıdem ve ihbar tazminatına hükmedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (Y9HD., 08.06.2015, E. 2014/16952, K. 2015/11491, (legalbank)).

¹⁰¹⁸ “...somut dosyada tartışılması gereken husus, çalışanlar arasında işyeri dışında yaşananndan yakınlaşmanın işyerine sirayet edip etmediği, dinlenen tanık anlatımları nazara alınarak yaşanan duygusal yakınlaşmaların işyerindeki huzuru ve çalışma ortamını bozacak nitelikte olduğu...” (Y9HD., 21.11.2016, E. 2016/12252, K. 2016/20517, (legalbank)); “Davacı işçinin davalı şirkete ait işyerinde çalışırken aynı vardiyada çalışan bir erkek arkadaşının eşi ile duygusal ilişki içine girerek birlikte olduğu ilk defa işyerini terk etmek suretiyle ilişkinin bu şekilde başlatıldığı ve bunun süre geldiği son defada da mesai arkadaşı işbaşında iken yine onun eşi bayanla onların evinde ilişkide bulunduğu ve yapılan suçüstü üzerine yakalandığı, hem kadının hem kendisinin tutuklandığı ve bu tutuklamanın haftalarca devam ettiği her ikisi hakkında açılan ceza davasında da kadının kocası olan işçinin müdahil olarak davaya kabul edildiği, davalı işverenin bir işçisinin eşi ile duygusal ilişki içinde bulunan davacının bu davranışının işyerinde huzuru ve iş barışını bozacağını da vurgulayarak hizmet akdini feshettiği tüm dosya içeriği ve ceza davası dosyası bilgi ve belgelerinden anlaşılmaktadır. Davacı işçi feshin haksız olduğunu ileri sürerek kıdem tazminatı isteğinde de bulunmuş, mahkemece istek gibi hüküm kurulmuştur. Mahkeme işyeri dışında işlenen bir suçun söz konusu olduğunu gerekçe göstermiştir. Burada işçilerden birinin eşi ile diğer işçinin böyle bir davranışta bulunması işyerindeki çalışma düzenini olumsuz şekilde etkileyeceği, iş barışını bozarak verimi düşüreceği kabul edilmelidir. Bir başka anlatımla davacının söz konusu eylemi ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan bir hal olarak değerlendirilmelidir.” (YHGK., 20.09.2000, E. 2000/9-1100, K. 2000/1155, (legalbank)).

olduğu için haklı nedendir¹⁰¹⁹. Belediyede çalışan işçinin terör örgütüyle irtibatının tespit edilmesi, işçinin devlete sadakat bağının zayıfladığının işareti olması ve işçi işveren arasındaki güven ilişkisini zedelemesi sebebiyle fesihle haklı neden oluşturur¹⁰²⁰. İşçinin işyerindeki bilgisayar ve interneti, yasak olmasına rağmen, şahsi amaçla kullanarak ırkçı veya pornografik içerik yayınlayan sayfalara girmesi, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranıştır¹⁰²¹. Benzer şekilde, işçinin mesai saatleri içinde kendisine tahsis edilen bilgisayardan cinsel içerikli sitelere girmesi de doğruluk ve bağlılığa aykırı eylem olarak haklı fesih nedenidir¹⁰²². İşçinin kişisel verilerini içeren özlük dosyasından bir belgeyi işverenden gizli şekilde alması da doğruluk ve bağlılığa aykırıdır¹⁰²³.

¹⁰¹⁹ Ankara BAM33HD., E. 2022/217, K. 2022/376, (Canbolat/ Aydın, s. 1140).

¹⁰²⁰ AYM, C.A. (3), 02.07.2020, 2018/10286, pp. 131-135, (kararlarbilgibankası).

¹⁰²¹ Okur, **Bilgisayar**, s. 64; Keser, **Kullanım**, s. 476; Sümer, **Uygulamalar**, s. 435; Bayram, **Sanal Kaytarma**, s. 171; Yiğit, **İnternet**, s. 201; “İşçinin, işverenin açıkça yasaklamasına rağmen interneti özel amaçlı kullanmasında önceden ihtarla gerek olmaksızın iş sözleşmesi feshedilebileceği gibi; işçinin pornografik resimleri videoları işletmenin veri taşıyıcısına indirmesi ve yüklemesi halinde ihtarla gerek yoktur. Zira internetin her kullanımı bilgisayarda bir iz bırakır ve uzman üçüncü kişiler hangi internet bağlantısından hangi sayfalara girildiğini rahatlıkla tespit edebilirler. Bu suretle işverenin kamuoyu nezdindeki şöhreti önemli ölçüde zarar görebilir.” (Y9HD., 17.03.2008, E. 2007/27583, K. 2008/5294, (legalbank)); “Somut olayda, davacının davalı işyerinde kalite kontrol uzmanı olarak çalıştığı, kendisine görevi gereği tahsis edilen bilgisayarı üzerinden yaptığı iş ile ilgisi olmayan web ve sosyal paylaşım sitelerine girdiği, işverenin tüm uyarılarına rağmen bu tutumunu devam ettirdiği ve hatta bu nedenle işveren tarafından uygunsuz web sitelerine erişimin engellenmesi yönünde tasarrufla bulunduğu ileri sürülmektedir. Davacı konuyla ilgili savunmasında olayı kabul etmiş ancak sadece mola saatlerinde bilgisayarı şahsi işleri ile ilgili olarak kullandığını belirtmiştir. Davacının mesai saatleri içerisinde bilgisayarı şahsi işleri için kullanması ve görevi gereği yaptığı işle ilgisi olmayan web ve sosyal paylaşım sitelerine girmesi “doğruluk” ve “bağlılığa” aykırı olmakla, işverenin güvenini kötüye kullanmak mahiyetindedir.” (Y22HD., 26.03.2019, E. 2017/21400, K. 2019/6668, (legalbank)); “Dosya içeriğindeki bilgi ve belgelerin incelenmesinde, davalı şirketin davacı işçinin çalıştığı şubeden başka bir şubede çalışan Miraç isimli çalışanın, kendisine iş için verilmiş işyerine ait bilgisayarında uygunsuz görüntüler izlediğinin diğer çalışanlarca görülmesi üzerine durumdan haberdar olan işverence işyerinde tahkikat başlatıldığı, söz konusu uygunsuz içeriğin, mesai saatleri içerisinde yine iş için tahsis edilmiş işyeri bilgisayarından davacı işçi tarafından gönderildiğinin Miraç isimli çalışanın savunması ile ortaya çıktığı, sonrasında davalı işverenin hem davacı işçiyi hem de dava dışı Miraç’ı işten çıkarttığı anlaşılmıştır.” (Y9HD., 06.10.2020, E. 2017/16461, K. 2020/10737, (legalbank)).

¹⁰²² “Dosya kapsamından davacının davalı işyerinde idari bölümde (muhassebe) çalıştığı, kendisine tahsis edilen bir bilgisayar bulunduğu, davalı vekilinin dosyaya sunduğu çıktılar incelendiğinde, bu bilgisayarda cinsel içerikli konuşma ve fotoğrafların bulunduğu internet sitelerine girildiği, bu sitelerdeki giriş saatlerinin ağırlıklı olarak mesai saati içinde olduğu, davacının bu internet sitelerine giriş yaptığının 01/07/2013 tarihinde tespit edildiği, iş akdinin de aynı gün feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacının bu eylemi doğruluk ve bağlılığa aykırı olup, davalının güvenini kötüye kullanan davacının iş akdinin feshi haklı olduğundan davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır.” (Y9HD., 09.05.2019, E. 2016/1217, K. 2019/10496, (karararama)).

¹⁰²³ “...davacı işçinin davalı işverene çalışırken verdiği istifa dilekçesini bulunduğu yerden gizlice geri aldığı, olayın istifa dilekçesinin özlük dosyasında olmadığından anlaşılması sonrasında işyerinde yapılan tahkikat sonucu ortaya çıktığı ve işverenin davacı işçinin iş akdini bu sebeple feshettiği anlaşılmaktadır. Davacının özlük dosyasındaki bir belgeyi hangi saikle olursa olsun davalı işverenden gizlice alması doğruluk ve bağlılığa aykırı olup, işverenin bu sebeple gerçekleştirdiği

İşçinin sadakat borcuna aykırı davranışları doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları olarak değerlendirilir. Sadakat borcu, işçinin özel hayatını sınırlandıran bir işlev gördüğü için, işçinin bu sınırlara riayet etmesi zorunludur. Sadakat borcuna aykırı olarak gerçekleştirilen eylemler, özel hayat korumasından yararlanmadığı gibi, iş sözleşmesinin haklı feshine de yol açar. Örneğin, işçinin özel hayatı kapsamında sahip olduğu fikir ve düşünce hürriyeti ile bu düşünceyi açıklama hürriyeti, işverenin menfaatlerini korumak amacıyla sınırlandırılır (AY m. 13, AY m. 20/2). Bu sınırlama hukuka uygun olduğu için, işçi açısından katlanma yükümlülüğü doğurur. İşçinin bu yükümlülüğüne aykırı davranarak işveren aleyhine sosyal medyada paylaşımlar yapması, onun doğruluk ve bağlılığa uymayan eylemi olarak değerlendirilir ve haklı fesih nedenidir. Örneğin, işyerinde üretilen ürünlere ilişkin sosyal medyadan boykot çağrısı içeren bir paylaşım yapılması, işçinin, işverenin haklı menfaatlerini korumak yönündeki sadakat borcuna aykırı olması nedeniyle haklı feshine gerekçe yapılabilir¹⁰²⁴. Yine, işçinin işvereni aşağılayıcı nitelikteki sosyal medya paylaşımı, doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranış olarak haklı fesih nedenidir¹⁰²⁵. İşyerindeki su basması

fesih haklı nedene dayanmaktadır.” (Y9HD., 09.10.2018, E. 2015/22458, K. 2018/17853, (legalbank)).

¹⁰²⁴ Canbolat/ Aydın, s. 1143; Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 999; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1190; Bayram, **Sanal Kaytarma**, s. 173; “*Dosya içeriğine göre, davacının iş sözleşmesi davalı işveren tarafından şahsına ait sosyal paylaşım sitesi üzerinden çalıştığı şirketi karalama ve ürünlerini tüketmeme kampanyası yürüttüğü, bunun doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olduğu gerekçesiyle 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25/II maddesi uyarınca feshedilmiştir. Dosya içeriğine göre, davalı şirket, davacının üyesi olduğu sendika aleyhine kendi ürettiği Sütaş ürünlerinin tüketilmemesi yönündeki boykot çağrılarına karşı ihtiyati tedbir talebinde bulunulmuş ve bu istemi Asliye Ticaret Mahkemesi’nin 25.09.2014 Gün 2014/833 Esas sayılı kararıyla kabul edilmiştir. Davacının işçi hukuka aykırılığı tedbir kararıyla da saptanan Sütaş ürünlerinin tüketilmemesi yönündeki boykot çağrısını, şahsına ait sosyal paylaşım sitesinde paylaşım sayfasına koyduğu, ardından bir kısım işçilerin ise bu paylaşımı beğendikleri anlaşılmaktadır. Her ne kadar bir kısım boykot ilanlarında sendikal nedenle çıkarılan işçilerin geri alınması yönünde çağrının yapıldığı da saptanmış ise de, aynı ilanlarda ayrıca Sütaş ürünlerinin tüketilmemesi ve boykot edilmesi yönünde de çağrı da bulunulmuştur. Salt çıkarılan işçilerin geri alınması konusunda yapılmış bir çağrının paylaşılmasının fesih nedeni olamayacağı açıksa da, halen çalışmakta olan davacının ... ürünlerinin tüketilmemesi yönünde çağrıyı da içeren ilanı paylaşmasının sadakat borcuna aykırı olacağı açıktır. Davacının davranışının doğruluk ve bağlılığa uymadığı, bu nedenle feshin haklı nedene dayandığı kabul edilmelidir.” (Y9HD., 17.09.2015, E. 2015/23519, K. 2015/26073, (karararama)).*

¹⁰²⁵ “*Somut olayda davacının iş sözleşmesi bir sosyal medya sitesinde “F. adalet dağıtma bankası değildir çünkü sadece torpillilerin, yalakaların bankası olmuş” şeklinde ifadede bulunarak çalıştığı bankayı aşağılayıcı ve kurumsal kimliğine yakışmayan ifadelerde bulunduğu gerekçesiyle haklı nedenle feshedilmiştir. Taraflar arasında davacının yazdığı konusunda çekişme olmayan ifadeler dikkate alındığında, eleştiri sınırını aştığı, işvereni olan bankanın kurumsal itibarını zedeleyici nitelikte olduğundan doğruluk ve bağlılığa aykırıdır. Fesih haklı nedene dayanmaktadır.” (Y9HD., 25.09.2014, E. 2014/11621, K. 2014/28293, (legalbank)); “*Somut uyuşmazlıkta Selçuk Belediyesinin alt işvereni olan davalı şirket yanında çalışan davacının iş sözleşmesinin sosyal medya paylaşımları sebebiyle feshedildiği, paylaşımlardan birinde davacının Selçuk Belediye Başkanına hitaben “...Dar gelicek bu Selçuk darrrrrr... mezar zannedeceksin kabus bu diyeceksin az sonra uyanınca hepsi geçicek diyeceksin....Bu sefer çocuk katillerinin hırsızların vurguncuların kuklası oldun. Kısacası adamın adamı oldun. Yani adam olamadın...” ifadelerini**

olayları ile ilgili olarak işçinin sosyal medya hesabından “gelecek tüm hasta yakınlarının dikkatine! Gelirken yanınızda can yeleği, Zodyak bot, çizme, yağmurluk, şnorkel, yüzme bilmiyorsanız simit, makarna, kolluk ya da bu işi keyfe çevirmek istiyorsanız mayo getirmeniz önerilir” şeklindeki paylaşımı, işvereni küçük düşürücü nitelikte olduğundan doğruluk ve bağlılıkla uyuşmayan bir davranıştır¹⁰²⁶. İşçinin işletme sırlarını internette yayınlaması da sadakat borcuna, dolayısıyla doğruluk ve bağlılığa aykırıdır¹⁰²⁷. Benzer şekilde, özel hayatın iş ilişkileri kapsamında yer alan çalışma ve teşebbüs hürriyeti, halihazırda mevcut bir işte çalışan işçi açısından sınırlıdır. Bu sınırlama, işverenle rekabet teşkil edecek şekilde yapılan çalışmalar bakımındandır. Hukuka uygun sınırlamaya rağmen, işçinin bu sınırlamaya riayet etmeyip işverenin haklı menfaatlerine zarar verecek şekilde rakip firmada çalışması ve işyerindeki işçileri de bu firmada çalışmaya yönlendirmesi¹⁰²⁸, işverenle aynı faaliyet alanında şirket kurması¹⁰²⁹ sadakat borcuna aykırı olduğundan işveren açısından haklı fesih nedenidir. Yine, işçinin işverenin adını kullanarak sosyal medya platformu

kullandığı ; bir diğerinde “...görevimin başındayım beni kovacak delikanlıları bekliyorum...” ifadelerini kullandığı ; bie diğerinde de “namuslu ve şerefli iseler beni kovsunlar” ifadelerini kullandığı görülmektedir. ...Bu itibarla, işverence gerçekleştirilen fesih haklı olduğundan kıdem ve ihbar tazminatı istemlerinin reddi gerekirken, yanlışlı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (Y22HD., 10.03.2020, E. 2017/26906, K. 2020/4693, (karararama)).

¹⁰²⁶ “Somut olayda, davacının temizlik işçisi olarak alt işveren... şirketinde çalıştığı ve bazen işyerinde su basması olaylarının yaşandığı doğru olsa bile, 27.10.2014 tarihinde; “...a gelecek tüm hasta yada hasta yakınlarının dikkatine! Gelirken yanınızda can yeleği, Zodyak bot, çizme, yağmurluk, şnorkel, yüzme bilmiyorsanız simit, makarna, kolluk, ya da bu işi keyfe çevirmek istiyorsanız mayo getirmeniz önerilir” şeklinde facebooktan yaptığı paylaşımın, asıl işvereni küçük düşürücü ve aşağılayıcı nitelikte olup, espri niteliğinde sayılmayacağı, bu nedenle davacının söz konusu eyleminin işveren açısından doğruluk ve dürüstlikle bağdaşmayan hareket olarak değerlendirilip iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesinde herhangi bir hukuka aykırılık olmadığına anlaşıldığı, davacının bu eylemleri haklı fesih sebebi oluşturacağından davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (Y7HD., 17.02.2016, E. 2015/37679, K. 2016/3462, (karararama)).

¹⁰²⁷ Ergin, **Sosyal Medya**, s. 48; Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 984; Çalışkan Yıldırım/ Uğur, s. 1211; Okur, **Bilgisayar**, s. 64.

¹⁰²⁸ “...davacının davalı işyerinde genel müdür yardımcısı olarak çalışırken davalı işverenle aynı faaliyeti yürüten bir firmada çalışmak üzere anlaştığı ve bir kısım çalışanlara da bu firmada çalışmaları yönünde tekliflerde bulunduğu, SGK kayıtlarına göre davacı ve söz konusu davalı çalışanlarının aynı tarihlerde davalı işverenden ayrıldıktan sonra dava dışı firmada çalışmaya başladıkları anlaşılmıştır. Davacının açıklanan eylemi 4857 sayılı Kanunun 25/II-e bendine göre işverene haklı fesih imkanı tanır.” (Y9HD., 25.06.2019, E. 2016/29865, K. 2019/14187, (legalbank)).

¹⁰²⁹ “Dosya içerisinde yer alan ticaret sicil gazetesi, davalı şirket ile dava dışı ... A.Ş.'ye ait internet sayfaları suretleri ile diğer bilgi ve belgelerden; davacının, davalı şirket nezdinde çalışmakta iken, davalı şirket ile aynı faaliyet alanında, dava dışı ... A.Ş. isimli şirketi kurduğu anlaşılmaktadır. Davacının sadakat borcuna aykırı davrandığı ve işverence gerçekleştirilen feshin haklı nedene dayandığı gözetilmeksizin, kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalıdır.” (Y9HD., 09.05.2017, E. 2015/20966, K. 2017/8282, (legalbank)).

üzerinden ticaret yapması da sadakat borcunun ihlali sebebiyle haklı nedendir¹⁰³⁰. İşçinin raporlu olduğu sürede başka bir işverenin yanında asıl işini sürdürmesi, doğruluk ve bağlılığa aykırıdır¹⁰³¹.

vi. İşçinin İşyerinde Suç İşlemesi (İşK. m. 25/II-f)

İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi, işveren açısından haklı fesih nedenidir (İşK. m. 25/II-f). Ancak işverenin haklı fesih hakkının doğması için, suçun mutlaka işyerinde veya işyerinden sayılan yerlerde işlenmiş olması, işçinin bu suç nedeniyle yedi günden fazla hapis cezasıyla cezalandırılması ve cezasının ertelenmemiş olması gerekir¹⁰³². Örneğin, işçinin işyerindeki bilgisayar ve interneti şahsi amaçlı kullanarak yasa dışı bahis oynatması (7258 sayılı Futbol ve Diğer Spor Müsabakalarında Bahis ve Şans Oyunları Düzenlenmesi Hakkında Kanun¹⁰³³ m. 5/1-a) veya çocuk pornografisi ile ilgili yasaklı internet sayfalarını ziyaret ederek buralardan veri indirmesi (TCK m. 226/3) nedeniyle yedi günden fazla ertelenmeyen hapis cezasıyla cezalandırılması, bu bent kapsamında haklı fesih nedenidir¹⁰³⁴.

vii. İşçinin İşe Devamsızlık Göstermesi (İşK. m. 25/II-g)

Özel hayatı kapsamında kalan hususlarda tam bir bağımsızlığa ve gizlilik ihtiyacına sahip olan işçi, bu nedenle kimseye hesap veya bilgi vermekle sorumlu

¹⁰³⁰ “Dosyadaki bilgi, belgeler ile tanık beyanlarına ve özellikle davalı tanığı ...’ın beyanına göre; davalı şirketin müşterilerinden ...’ın şirket yetkililerini aradığı, bakiye alacağının ne zaman ödeneceğini sorduğu, şirketin arayan kişiden, epeydir mal alımı yapılmamasına rağmen, nasıl alacağı olduğunun araştırıldığı, yapılan incelemede davacının işveren adına avokado satın aldığı, dava dışı Mira firmasına satış yaptığı ve ödemenin işveren tarafından yapılacağını söylediği, ancak kendi hesabından 22 gün sonra ödeme yaptığının anlaşıldığı, bu olaydan sonra davacının kendi hesabına ticaret yaptığı başka kişiler olup olmadığının araştırıldığı ve davacının zaman zaman kendi hesabına ticaret yaptığının tespit edildiği sabittir. Davacının sabit olan bu eylemi; hem taraflar arasında geçerli olan iş sözleşmesi hükümlerine, hem işyeri yönetmeliği hükümlerine, hem de işçinin sadakat borcuna aykırılık teşkil etmektedir. Açıklanan nedenle, davalı işverence yapılan fesih işlemi haklı nedene dayandığından kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi yerinde, yazılı şekilde kabulü hatalıdır.” (Y9HD., 28.06.2021, E. 2021/6664, K. 2021/10925, (karararama)).

¹⁰³¹ “Somut olayda, davacının, raporlu olduğu günlerde başka bir işverenin işyerinde fiilen çalışarak asıl mesleği kaportacılığı sürdürdüğü, kesin olarak saptanmış durumdadır. İşçinin genel olarak dürüstlüğü uymayan, bu davranışının bağlılık sadakat ve doğruluk kurallarıyla bağdaştırılması mümkün değildir. O itibarla işverenin iş akdinin feshinde haklı olduğunun kabulü gerekeceğini vurgulayarak davacının ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamayacağına...” (YHGK., 29.05.1991, E. 1991/9-23, K. 1991/315, (legalbank)).

¹⁰³² Koç, **Fesih**, s. 56; Süzek/ Başterzi, s. 729; Akyiğit, **Şerh**, s. 1226; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 662; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 229; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 753.

¹⁰³³ RG., 09.05.1959, S. 10201,

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=7258&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=3>.

¹⁰³⁴ Okur, **Bilgisayar**, s. 64; Yiğit, **İnternet**, s. 208; Keser, **Kullanım**, s. 479; Bayram, **Sanal Kaytarma**, s. 171.

değildir. Nitekim özel hayatın mahrem yönü de bunu gerektirir. Buna karşılık, işçinin özel hayatı kapsamında kalan meselenin işe devamsızlığı gerektirmesi halinde, işe devamsızlık hali işvereni ilgilendirdiğinden, işçinin işvereni bilgilendirmesi gerekir¹⁰³⁵. İşçinin sadakat borcu kapsamındaki bilgi verme yükümlülüğü de bu amaçla getirilmiştir. İşçinin evlenmesi, hastalanması¹⁰³⁶, tatile gitmesi, taşınması, eşinin doğum yapması, çocuğunun rahatsızlanması, babasının kazaya uğraması¹⁰³⁷ gibi sebeplerle işe devam edemeyeceği hallerde, işverene bilgi vermesi ve ondan izin alması gerekir. Nitekim işçinin evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü ya da eşinin doğum yapması hâlinde mazeret izni vermek, işveren açısından kanuni yükümlülüktür (İşK. ek madde 2). Bu haller dışındaki sebeplerle de işçinin işverenden izin alması veya hekim raporuyla hastalık ve dinlenme izni verilmesi mümkündür (İşK. m. 46/3-c, İşK. m. 55).

İşçinin işverene bilgi vermeden veya ondan izin almadan, ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü ya da bir ayda üç işgünü işe devamsızlık yapması, işveren açısından haklı fesih nedenidir¹⁰³⁸ (İşK. m.

¹⁰³⁵ Koç Tangün, s. 838; Sümer, **Uygulamalar**, s. 423; Akyiğit, **Şerh**, s. 1231; Süzek/ Başterzi, s. 730; Koç, **Fesih**, s. 145; Günay, s. 65; Mollamahmutoglu/ Astarlı, s. 754; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 229; Narmanlıoğlu, s. 452; Alpogut, **Fesih**, s. 81; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 664.

¹⁰³⁶ “*Depresif sendrom tanısıyla davacı 09.09.2002-18.11.2002 tarihleri arasında Sağlık Kurulu raporuna göre istirahatlı bulunmaktadır. ...Böyle olunca devamsızlığı haklı sebebe dayandığından ve raporu sona ermeden işverence hizmet akdi haksız feshedildiğinden kıdem, ihbar tazminatı isteklerinin kabulü yerine reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*” (Y9HD., 29.06.2006, E. 2006/38007, K. 2006/19111, (legalbank)); “*...davacının rapor bitimindeki devamsızlığı rahatsızlığı devam ettiğinden, mazerete dayanmaktadır. Davalı işverene bu mazeretini bildirmiştir. Davacının iş sözleşmesi haklı ve geçerli nedenle feshedilmediğinden davanın kabulü gerekir.*” (Y9HD., 29.01.2007, E. 2006/30017, K. 2007/1039, (legalbank)).

¹⁰³⁷ “*...davacının ...babasının bir iş kazası sonucu gözünden yaralandığı, Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Göz Hastalıkları Servisinde 3.6.2005-6.6.2005 tarihleri arasında yatarak tedavi gören ve 30 gün istirahat verilen babasına davacının refakat ettiği anlaşılmaktadır. ...Sağlık Ocağı tarafından 27.5.2005 tarihinde verilen raporda hastanın tetkik ve tedavisi yapılmak üzere oğlu refakatinde sevkini zorunlu olduğu belirtilmiştir. Mevcut delillere göre davacının feshe konu yapılan devamsızlığı haklı bir mazerete dayanmaktadır.*” (Y9HD., 05.05.2008, E. 2007/35834, K. 2008/11440, (legalbank)).

¹⁰³⁸ “*Devamsızlık süresi, ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü ya da bir ayda üç işgünü olmadıkça, işverenin haklı fesih imkanı yoktur. Belirtilen işgünlerinde hiç çalışmamış olunması gerekir. Devamsızlık saatlerinin toplanması suretiyle belli bir gün sayısına ulaşılmasıyla işverenin haklı fesih imkanı doğmaz. Devamsızlık, işçinin işine devam etmemesi halidir. İşyerine gittiği halde iş görme borcunu ifaya hiç başlamayan bir işçi devamsızlıkta bulunmuş sayılmamalıdır. İşçinin yapmakla yükümlü olduğu ödevleri hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi ayrı bir fesih nedeni olup, bu durumda 4857 sayılı İş Kanununun 25/11- h bendi uyarınca değerlendirme yapılmalıdır. Maddede geçen "bir ay" ifadesi takvim ayını değil ilk devamsızlıktan soma geçecek olan bir ayı ifade eder. İlk devamsızlığın yapıldığı gün ayın kaçınıcı günüyse takip eden ayın aynı günü bir aylık süre sona erer. Son ayda ilk devamsızlığının gerçekleştiği günün bulunmaması halinde son ayın son günü bir aylık süre dolmuş olur. Sonraki devamsızlar söz konusu ise takip eden aylık dönemler içinde değerlendirilir. İşgünü, işçi bakımından çalışılması gereken gün olarak anlaşılmalıdır. Toplu iş sözleşmesinde ya da iş sözleşmesinde genel tatil günlerinde çalışılacağına dair bir kural mevcutsa, bu taktirde söz konusu günlerde çalışılmaması da işverene haklı fesih imkanı tanır.*” (Y9HD., 22.03.2010, E. 2008/23004,

25/II-g). Buradaki devamsızlık, işçinin kusurundan (işverenden izin almamış olmasından veya devamsızlığının haklı bir sebebe dayanmamasından) kaynaklanır¹⁰³⁹. İşverenin izniyle veya haklı bir özürle yapılan devamsızlık halinde, bu devamsızlık süresince iş sözleşmesi askıya alınmış olur ve askı süresinde işveren fesih hakkını kullanamaz¹⁰⁴⁰. İşçinin bu sürelerle ulaşmayan devamsızlığı, haklı fesih nedeni teşkil etmese de işyerinde olumsuzluklara yol açmışsa geçerli neden kabul edilebilir¹⁰⁴¹. İşverenden gerçekte olmayan bir özür uydurularak izin alınması ise, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış teşkil ettiği için haklı fesih nedenidir¹⁰⁴². Buna karşılık Yargıtay, önüne gelen bir olayda, işverenin işçiye hacca gitmek için izin vermemesi üzerine işçinin rapor alarak hacca gitmesini ve bu nedenle yaptığı devamsızlığı,

K. 2010/7504, (legalbank)); YHGK., 16.05.2019, E. 2015/3352, K. 2019/569, (legalbank); Y9HD., 22.02.2016, E. 2014/30472, K. 2016/3413, (legalbank).

¹⁰³⁹ Koç Tangün, s. 840; Günay, s. 65; Süzek/ Başterzi, s. 730; Sümer, **Uygulamalar**, s. 420; Koç, **Fesih**, s. 142; Akyiğit, **Şerh**, s. 1231; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 754; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 229; Narmanlioğlu, s. 452; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 664; “*Somut olayda, davacı yakınının düğünü nedeni ile işverenden yazılı ve sözlü izin alarak 03.08.2015 ile 10.08.2015 tarihleri arasında iş yerine gitmediğini iddia etmiş, davalı ise davacının 03.08.2015 ile 10.08.2015 tarihleri arasında devamsızlık yaptığını, haklı bir mazeret bildirmediğini ve bu nedenle iş akdinin haklı nedenle feshedildiğini savunmuştur... Her ne kadar davacı, devamsızlık yapıldığı belirtilen tarihler için işverenden izin aldığını iddia etmişse de dosyada davacının işverenden izin aldığını gösteren bir belge bulunmamaktadır. Ayrıca davacı tanıkları da davacı iddialarını destekleyen bir beyanda bulunmamışlardır. Bu hali ile davacının devamsızlık yaptığı sabit olup işverenin feshi haklı nedene dayandığından kıdem ve ihbar tazminatının reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalıdır.*” (Y9HD., 07.12.2020, E. 2016/33292, K. 2020/17467, (legalbank)).

¹⁰⁴⁰ Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 755; Akyiğit, **Şerh**, s. 1233; Sümer, **Uygulamalar**, s. 423; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 664; Koç Tangün, s. 843; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 229; Narmanlioğlu, s. 452; Günay, s. 65; Süzek/ Başterzi, s. 732.

¹⁰⁴¹ “...4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II.g maddesindeki haklı fesih koşullarının oluşmadığı, ancak davacının bir gün işe mazeretsiz gelmesinin işyerinde işin akışını etkilediği, olumsuzluklara yol açtığı, davacının davranışlarından kaynaklanan neden bulunduğu anlaşılmakla...” (Y9HD., 29.01.2007, E. 2006/26016, K. 2007/1002, (legalbank)).

¹⁰⁴² Yiğit, **Sosyal Medya**, s. 1003; “*Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının istirahat raporu aldığı dönemde Giresun iline gittiği ve orada plajda tatil kıyafetleri ile çekilmiş fotoğraflarını paylaştığı, dosya kapsamıyla sabittir. Bu durum, kullanılan istirahat raporunun gerçeğe aykırı olduğunun açık delili olup raporlu olduğunu bildiren işçinin raporun aksine tatile gitmesi doğruluk ve bağlılığa aykırı olup haklı fesih için yeterlidir.*” (Y9HD., 06.07.2017, E. 2016/17532, K. 2017/12196, (legalbank)); “*Somut uyumsuzlukta; davacı 09-12/07/2015 tarihleri arası için 2'şer gün şeklinde ardışık tarihlerde istirahat raporu almış, aynı işyerinde çalışan bir diğer işçi ...de aynı tarihlerde aynı hastane ve aynı doktordan aynı teşhis ile istirahat raporu almıştır. Davacının raporlu olduğu tarihte sosyal medyada diğer şirket çalışanı Melih, sosyal medya hesabında; "... turu başlasın, biz yaşayalım siz dedikodusunu yaparsınız" yazısını paylaşmış, paylaşımın altına da "... ile (davacı) birlikte ... yolunda" notunu düşmüştür. Davalı işverence bu olayın ardından davacıdan 21/07/2015 tarihinde savunması talep edildiğinde, davacı 21.07.2015 tarihli savunmasında bu durumu kabul ederek 'istirahatliydim, doktor temiz hava al dedi, ben de memlekete gittim' şeklinde beyanda bulunmuştur. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre; davacının ve iş arkadaşının aynı tarihte aynı doktordan ve aynı sebeple rapor aldıkları, arkadaşının sosyal medya hesabından raporlu olduğu gün davacı ile birlikte ... turuna çıktıklarını yazdığı, davacının işbu davranışı ile işverenin güvenini kötüye kullandığı, eyleminin yasada öngörülen doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olduğu, davacının seyahatinin turizm amaçlı olduğu açıkça ortadadır. Davacı savunmasında da bu durumu kabul etmiştir. Bu delil durumu karşısında, davalı işveren tarafından gerçekleştirilen fesih haklı sebebe dayandığından kıdem ve ihbar tazminat taleplerinin reddi yerine, kabulü hatalıdır.*” (Y9HD., 11.01.2021, E. 2018/5003, K. 2021/159, (legalbank)).

işverenin işçiye hac vazifesi için izin vermemesini işçinin kişiliğini koruma borcuna aykırı bulmuş ve feshin haklı nedene dayanmadığına hükmetmiştir¹⁰⁴³. Yine, işçinin ablasının kızı kaçırıldığı için istediği iznin işveren tarafından verilmemesi olayında işveren feshini haksız kabul etmiştir¹⁰⁴⁴.

viii. İşçinin Görevini Hatırlatıldığı Halde Yerine Getirmemesi (İşK. m. 25/II-h)

Ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık oluşturan haklı fesih nedenlerinden bir diğeri, işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesidir (İşK. m. 25/II-h). İşçinin yapmakla ödevli olduğu görevleri kapsamına, işçinin kanundan, toplu veya bireysel iş sözleşmesinden, iç yönetmelikten ve diğer çalışma koşullarından doğan iş görmeye ilişkin bütün yükümlülükleri girer¹⁰⁴⁵. Örneğin, işyerinde yönetici konumundaki işçinin, gönül ilişkisi yaşadığı astına ayrıcalık göstermesi, hak etmediği imtiyazlar tanınması, üst konumdaki işçinin işverene karşı iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini ihlal etmesi olarak değerlendirilir¹⁰⁴⁶. Ancak işçinin görevini yapmaması ilk aşamada fesih

¹⁰⁴³ “Taraflar arasındaki uyuşmazlık, hacca gitmek için izin istemi kabul edilmeyen davacının rapor olarak gitmesi üzerine iş sözleşmesinin işverence feshinin haklı nedene dayanıp dayanmadığı noktasındadır. Hac ibadetinin belli bir zaman diliminde ifa edilebileceği ve Suudi Arabistan’ın ülkelere kontenjan uygulaması nedeniyle bu istekte bulunanların uzun yıllar sıra bekledikleri, ismi kontenjana dahil edilenlerin, bu haklarını kullanmamaları halinde sürecin yeniden işlemeye başladığı bilinen bir gerçektir. Davacı öğretmenin hacca gitme imkanını elde ettiği ve bu ibadet zamanının okulların açık olduğu döneme isabet etmesi nedeniyle işgörme edimini uzun bir süre yerine getiremeyeceği açık olup işyerinde 15 yıllık kıdemi bulunan davacıya bu ibadetini ifası için izin verilmemesi, işverenin işçiye gözetme borcu gereği, işçinin kişiliğinin, özel yaşamının, sağlığının, bedensel ve ruhsal bütünlüğünün, ahlaki değerlerinin korunmasını da içerdiği dikkate alındığında, işçinin rapor olarak hacca gitmesinin işverene haklı fesih olanağı tanyacağıının kabulü mümkün görülmemektedir. İlk derece mahkemesince davacının kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekirken reddi hatalı olmuştur.” (Y9HD., 12.02.2014, E. 2014/664, K. 2014/4313, (legalbank)).

¹⁰⁴⁴ “Dosya içindeki bilgi ve belgelere göre davacının, ablasının kızının kaçırıldığı bilgisi üzerine işyerinden izin talebinde bulunduğu Gaziantep’te bulunan akrabalarının yanına gitmek istediği ancak işveren tarafından izin verilmediği anlaşılmaktadır. Davacının çok yakın akrabasının kaçırılması hadisesi üzerine izin talebi yasal olup işveren tarafından yıllık izin talebinin karşılanmadığı anlaşılmakla, vuku bulan olay nedeni ile devamsızlığında mazerete dayandığı kabul edilmelidir. Bu nedenle mazeretsiz olarak işe devamsızlık koşulu gerçekleşmediğinden davacı işçinin kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı kabul edilmelidir.” (Y9HD., 20.01.2020, E. 2017/13500, K. 2020/724, (legalbank)).

¹⁰⁴⁵ Koç, **Fesih**, s. 154; Tosun, s. 387; Akyiğit, **Şerh**, s. 1269; Keser, **Kullanım**, s. 479; Yiğit, **İnternet**, s. 162; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 757; Bayram, **Sanal Kaytarma**, s. 171; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 667; Günay, s. 66; Sümer, **Uygulamalar**, s. 462; Narmanlioğlu, s. 456; Süzek/ Başterzi, s. 732; Tolu Yılmaz, s. 732.

¹⁰⁴⁶ Alp/ Dulay Yangın, s. 1398; Akyiğit, **Şerh**, s. 1269; “...davacının diğer çalışan Y. U. ile duygusal yakınlığının olması nedeniyle, diğer çalışanlarla bu çalışan arasında ayrımcılık yaptığı, bu kişinin daha rahat çalışmasını sağladığı, mesaiye uymamasına herhangi bir işlem yapmadığı ve bu nedenle işyerindeki çalışma barışını bozduğu sabittir. Bu durum ise işverene iş sözleşmesini haklı olarak tazminatsız sonlandırma imkanı vermektedir.” (Y7HD., 06.03.2014, E. 2013/20680, K. 2014/5507, (legalbank)).

nedeni oluşturmuyup mutlaka işçiye öncelikle uyarıda veya hatırlatmada bulunulmuş olması gerekir¹⁰⁴⁷. İşçi, daha önce uyarılmasına rağmen görevini yapmamakta ısrar ediyorsa iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir. Dolayısıyla bu bent kapsamındaki haklı neden, işçinin görevini yerine getirmemesi değil; görevini ısrarla yerine getirmemesi olarak ifade edilebilir. Örneğin, işçinin hatırlatıldığı hâlde kılık kıyafet yönetmeliğine aykırı şekilde giyinmesi, haklı nedendir¹⁰⁴⁸. Ancak işçiye hatırlatılan görev, onun yapmakla görevli olmadığı bir ödevse veya işçiden bu görevi yerine getirmesi dürüstlük kuralı uyarınca beklenemez nitelikteyse, işçinin iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilemez¹⁰⁴⁹. Örneğin, iş sağlığı ve güvenliği bakımından tehlike bulunan hallerde işçinin kanun gereği çalışmaktan kaçınma hakkı olduğu için, işçinin bu halde görevini yerine getirmemesi haklı neden teşkil etmez (İSGK m. 13/3). Aksine bu durum işçi açısından haklı fesih nedenidir (İSGK m. 13/4).

ix. İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşvereni Maddi Zarara Uğratması (İşK. m. 25/II-ı)

İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi de işveren açısından haklı fesih nedenidir (İşK. m. 25/II-ı). Bu bent kapsamında önem arz eden husus, işçinin kusurlu davranmasıdır¹⁰⁵⁰. İşçinin kastı veya ihmaliyle, yani bile isteye veya savsaklamasıyla iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi gerekir. İşçinin kusuru yoksa işverenin derhal fesih hakkından da söz edilemez. İşçinin kusurlu davranışı neticesinde mutlaka bir zararın doğması gerekmez; kanunda tehlikeden söz edildiği için, zarar ihtimalinin varlığı dahi iş sözleşmesinin haklı feshi için yeterlidir¹⁰⁵¹. İşçinin kusurlu davranışıyla iş güvenliğini tehlikeye düşürmesinin

¹⁰⁴⁷ Tosun, s. 387; Sümer, **Uygulamalar**, s. 462; Ugan Çatalkaya, **Ölçülülük**, s. 418; Yiğit, **İzlenme**, s. 83; Koç, **Fesih**, s. 152; Yiğit, **İnternet**, s. 206; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 758; Süzek/ Başterzi, s. 732; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 230; Günay, s. 66; Keser, **Kullanım**, s. 479; Akyiğit, **Şerh**, s. 1270; Narmanlioğlu, s. 456; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 667.

¹⁰⁴⁸ “Davacının giymek zorunda olduğu işyeri kıyafetlerini hatırlatıldığı halde giymemekte ısrar ettiği, bir başka anlatımla davacının iş görme edimi işverenin verdiği talimatlara uygun olarak devamlılık arz edecek şekilde yerine getirmemekte ısrar ettiği anlaşılmaktadır. Bu durumda işveren tarafından yapılan feshin haklı olduğu kabul edilerek davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi yerine yazılı gerekçeyle kabulü isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir. (Y9HD., 19.06.2017, E. 2017/5462, K. 2017/10822, (legalbank)).

¹⁰⁴⁹ Süzek/ Başterzi, s. 733; Akyiğit, **Şerh**, s. 1270; Narmanlioğlu, s. 457; Günay, s. 66; Koç, **Fesih**, s. 154; Odaman, **Ayrım**, s. 29; Sümer, **Uygulamalar**, s. 462; Ertürk, **Haklar**, s. 191; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 758.

¹⁰⁵⁰ Sevimli, **Müdahale**, s. 313; Süzek/ Başterzi, s. 733; Akyiğit, **Şerh**, s. 1291; Tosun, s. 389; Evren, s. 144; Kartal, s. 136; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 760; Narmanlioğlu, s. 459; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 231; Sümer, **Uygulamalar**, s. 457; Koç, **Fesih**, s. 166; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 668.

¹⁰⁵¹ Kartal, s. 135; Koç, **Fesih**, s. 166; Sevimli, **Müdahale**, s. 314; Tosun, s. 389; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 760; Sümer, **Uygulamalar**, s. 457; Akyiğit, **Şerh**, s. 1291; Süzek/ Başterzi, s. 733; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 668; Narmanlioğlu, s. 459.

özel hayatla bağlantısına, işçinin iş sağlığı koşullarına aykırı şekilde sakal bırakması¹⁰⁵² veya yasak olan alanda sigara içmesi¹⁰⁵³ halleri örnek olarak verilebilir. İşçinin özel hayatı kapsamında sahip olduğu bu tür özgürlükleri, iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğü müddetçe müdahaleye açıktır ve işveren bu nedenle iş sözleşmesini feshetmekte haklıdır.

Bu bent kapsamında bir diğer fesih nedeni de işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratmasıdır (İşK. m. 25/II-ı). Bu bakımdan, işçinin işyerindeki ortak kullanıma tahsis edilmiş bilgisayara yasak olmasına rağmen şahsi kullanımına yarayacak işle alakalı olmayan programlar indirmesi nedeniyle işyerindeki bilgisayarı veya sistemi işçinin otuz günlük ücreti tutarından daha fazla bir zarara uğramışsa, işveren işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir¹⁰⁵⁴. İşçi kıyafet talimatına uymadığı ve görünür şekilde takması gereken kimlik kartını kendisine hatırlatıldığı hâlde takmadığı için yapılan denetimde işveren aleyhine tahakkuk ettirilen idari para cezasının işçinin otuz günlük ücretini aşması hâli de işveren açısından İş Kanunu'nun 25/II-h ve ı bentleri uyarınca haklı fesih nedenidir¹⁰⁵⁵.

¹⁰⁵² “Davacının işi aşçılıktır. Bu işi ifa etmekte iken sakal bırakmıştır. İkaz, ihtar ve yevmiye kesintisi cezalarına rağmen sakalını kesmemekte direnmiştir. Bunun üzerine hizmet akdi Disiplin Kurulu Kararı ile feshedilmiştir. Gerçekten davacının sakal bırakması sağlık koşulları ve gördüğü işin niteliği ile bağdaşmaz. Davranışı bu konudaki mevzuat ve İş Kanunu'nun 17. maddesinin II. bent hükümlerine aykırıdır. Bu nedenle işveren fesihte haklıdır. Böyle olunca davacı ihbar ve kıdem tazminatı isteyemez.” (Y9HD., 21.09.1990, E. 1990/5978, K. 1990/9488, (legalbank)).

¹⁰⁵³ “Davacı tanığının beyanından anlaşıldığı üzere davalı işyerinde ayrıca sigara içme odası bulunmaktadır. Tekstil işi ile uğraşan işyerinde dokumacı olarak çalışan davacının olay günü sigara içilmesi yasak yer olan soyunma odasında sigara içtiği, bu nedenle savunması istendiğinde “canım istedi, içtim” diyerek yazılı savunma verdiği uyuşmazlık konusu değildir. Bu durumda davacı 4857 sayılı İş Yasasının 25/II-ı maddesi gereğince kendi isteği ile işin güvenliğini tehlikeye düşürdüğünden işverence yapılan fesih haklı nedene dayanmaktadır. Böyle olunca kıdem, ihbar tazminatı isteklerinin reddi yerine yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalıdır.” (Y9HD., 05.07.2007, E. 2006/36826, K. 2007/21792, (legalbank)); Y9HD., 02.11.2004, E. 2004/1834, K. 2004/24692, (legalbank).

¹⁰⁵⁴ Bayram, **Sanal Kaytarma**, s. 172; Okur, **Bilgisayar**, s. 68; Keser, **Kullanım**, s. 479; Yiğit, **İnternet**, s. 207; Yiğit, **İzlenme**, s. 84.

¹⁰⁵⁵ “...görev esnasında giymesi zorunlu kıyafet ve görünür şekilde takması gerekli özel güvenlik kimlik kartı konusunda kendisine gerekli bilgilendirmelerin ve uyarıların yapıldığı ve davacının iş yerinde yapılan denetim sonrasında dahi gerekli tedbirleri almayarak kıyafet yükümlülüğüne uymadığı ve özel güvenlik kimlik kartını görünür şekilde takmadığı ve aldığı ücretin 30 günlük tutarını aşacak şekilde işveren aleyhine idari para cezası tahakkuk ettirildiği sabittir. Bu nedenlerle işverenin davacının iş akdini 4857 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinin (h) ve (ı) alt bentlerine göre haklı nedenle feshettiği kabul edilerek kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü isabetsiz olup karar bozulmalıdır...” gerekçesi ile verilen...Özel Daire bozma kararına uyulması gerekirken önceki hükümde direnilmesi doğru olmamıştır.” (YHGK., 10.06.2021, E. 2017/1294, K. 2021/737, (legalbank)).

c. Zorlayıcı Sebeplerden Kaynaklanan Derhal Fesih Nedenleri (İşK. m. 25/III)

İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması halinde işveren iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir (İşK. m. 25/III). Burada düzenlenen zorlayıcı neden, işçinin kendi alanında meydana gelen bir mücbir sebeptir. İşçi, kendi alanında (kişiliğinde veya çevresinde) meydana gelen mücbir sebepten dolayı kusuru olmaksızın işyerine gelemez ve iş görme edimini geçici ifa imkansızlığı nedeniyle yerine getiremez¹⁰⁵⁶. Bu bent kapsamındaki zorlayıcı nedene örnek olarak, sel veya deprem gibi doğal afet nedeniyle ulaşımın kesilmesi ya da salgın hastalık nedeniyle işçinin yaşadığı bölgenin karantina altına alınması verilebilir. Bu bakımdan işçinin özel hayat alanında meydana gelen birtakım olayların iş görme edimini yerine getirmesini engellemesi söz konusudur. Zorlayıcı nedenlerin özel hayatla bağlantısına Covid-19 pandemisinde işçinin aile üyelerinden birinin salgın hastalığa yakalanması halinde işçiye de evden çıkma yasağı getirilmesi hali örnek olarak verilebilir. Bu tür mücbir sebep nedeniyle yapılan devamsızlıkta iş sözleşmesi askıya alınmış olur¹⁰⁵⁷. Zorlayıcı nedenin bir haftadan fazla sürmesi halinde ise işveren haklı fesih hakkını kullanarak iş sözleşmesini sona erdirebilir.

d. İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanmasından Kaynaklanan Derhal Fesih Nedenleri (İşK. m. 25/IV)

İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık kapsamında haklı neden teşkil ederken (İşK. m. 25/II-f); işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması nedeniyle bildirim sürelerini (İşK. m. 17) aşan nitelikteki devamsızlığı İş Kanunu'nun 25/IV. maddesi kapsamında haklı nedendir. Bu bent kapsamında haklı nedenin oluşması için, işçinin gözaltı veya tutukluluk süresinin ve bu nedenle devamsızlığının 17. maddede düzenlenen ihbar sürelerini aşması yeterlidir. Eylemin işyerinde işlenip işlenmemesi, işçinin kusurunun bulunup bulunmaması, işçinin suçtan mahkûm olup

¹⁰⁵⁶ Süzek/ Başterzi, s. 735; Koç Tangün, s. 837; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 671; Akyiğit, **Şerh**, s. 1321; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 763; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 231; Koç, **Fesih**, s. 147; Narmanlioğlu, s. 462.

¹⁰⁵⁷ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 671; Koç, **Fesih**, s. 147; Süzek/ Başterzi, s. 735; Koç Tangün, s. 838; Akyiğit, **Şerh**, s. 1321; Narmanlioğlu, s. 462; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 764; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 231.

olmaması gibi hususlar, haklı nedenin varlığı açısından önem taşımaz¹⁰⁵⁸. İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması dolayısıyla işe gelemeyişi günlerde iş sözleşmesi askıda kalır. İşçinin ceza mahkûmiyeti ile ilgili bilgileri onun özel nitelikli kişisel verisi olarak özel hayatı kapsamında korunurken (KVKK m. 6/1); bu özel nitelikli kişisel verinin, işçinin devamsızlığına sebep olması halinde feshe gerekçe yapılması mümkündür. Yargıtay’a göre, küçük yaşta bir kızla cinsel birliktelik kuran işçinin bu davranışı, işyerinde olumsuzluklara yol açacağı açık olduğu için bu bent kapsamında haklı neden oluşturur¹⁰⁵⁹. Ancak bunun için işçinin devamsızlığının bildirim süresini aşmış olması gerekir. Gece bekçiliği görevi yapan işçinin alkollüyken görev yerini terk ederek oğlunun reşit olmayan nikahsız eşi ile cinsel ilişkide bulunması üzerine ırza geçme ve alıkoyma suçlarından dolayı bir aydan fazla tutuklu kalması da işveren açısından haklı nedendir¹⁰⁶⁰.

3. Feshin Sonuçları

a. Haklı Feshin Sonuçları

Haklı feshin en önemli sonucu, sözleşmeyi sona erdirmesidir. Gerek belirli süreli iş sözleşmesiyle gerek belirsiz süreli iş sözleşmesiyle gerek iş güvencesine tabi şekilde gerekse de iş güvencesi dışında çalışan işçilerin iş sözleşmeleri haklı fesih halinde sona ermiş olur ve işçinin ücreti ile diğer tüm menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur (İşK. m. 32/6, TBK m. 442/1).

İşverenin haklı feshinin İş Kanunu’nun 25/II. maddesinde düzenlenen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri sebebine dayanması halinde, işçinin bu davranışı neticesinde işveren ayrıca zarara uğramışsa, işçiden tazminat talep edebilir (İşK. m. 26/2, TBK m. 437). Ancak bunun için fesih hakkını hak düşürücü

¹⁰⁵⁸ Akyiğit, **Tutukluluk**, s. 56; Akyiğit, **Şerh**, s. 1321; Sümer, **Uygulamalar**, s. 426; Ergin, **Gönül İlişkisi**, s. 78; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 764; Narmanlıoğlu, s. 465; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 232; Süzek/ Başterzi, s. 736; Koç, **Fesih**, s. 150; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 673.

¹⁰⁵⁹ “Davacının, küçük yaşta bir kızla cinsel birliktelik kurduğu anlaşılmaktadır. Davacının bu eyleminin, sonucu itibari ile iş yerinde olumsuzluklara yol açacağı açıktır; işverenin feshinin 4857 s. İş Kanunu m. 25/IV ün unsurlarını taşıdığı kabul edilmelidir.” (Y9HD., 19.01.2009, E. 2008/11072, K. 2009/127, (legalbank)).

¹⁰⁶⁰ “...davacının iş sözleşmesi, gece bekçiliği görevinde iken alkollü bir vaziyette birkaç saatliğine görev yerini terk ederek, oğlunun reşit olmayan nikahsız eşi ile cinsel ilişkide bulunması üzerine ırza geçme ve alıkoyma suçlarından dolayı bir aydan fazla tutuklu kalması üzerine yapılan soruşturma sonucunda 22.5.2003 tarihli Bakanlık oluru ile feshedilmiştir. Davacı görev yerini terk ederek, işyeri ile ilgisi olmayan bir suç işlemiştir. Ayrıca gece bekçiliği gibi, işyerinin güvenliği ile ilgili bir görevde iken, görev yerini birkaç saatliğine izinsiz ve mazeretsiz terki, işverene Toplu İş Sözleşmesi Ceza Cetvelinin 52.maddesi uyarınca ihraç cezası verme yetkisi tanımaktadır. Bu nedenle dava konusu uyuşmazlıkta fesih haklı nedene dayanmaktadır.” (Y9HD., 05.07.2004, E. 2004/12516, K. 2004/16973, (legalbank)).

süresi içinde kullanması gerekir. Tazminat talebi yalnızca ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri (İşK. m. 25/II) sebebiyle yapılan haklı fesihlerde söz konusudur, işçinin sağlık nedenlerine, tutuklanmasına veya zorlayıcı nedenlere dayanan fesihlerde tazminat talebi mümkün değildir¹⁰⁶¹.

Haklı fesih bildirimli fesih olmayıp derhal fesih olduğundan, işverenin karşı tarafa süre verme gerekliliği yoktur. Bu nedenle işçi ihbar tazminatı talep edemez. İşveren de haklı fesih neticesinde işçiden ihbar tazminatı talep edemez, zira ihbar tazminatı, sözleşmeyi fesheden taraf lehine değil; feshe maruz kalan taraf lehine hükmedilen bir tazminattır. Bu nedenle derhal fesih halinde ihbar tazminatı söz konusu olmaz¹⁰⁶².

Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri (İşK. m. 25/II) haricinde kalan haklı fesihlerde, yani sağlık nedenleriyle (İşK. m. 25/I), zorlayıcı sebeplerle (İşK. m. 25/III) veya işçinin tutuklanması nedeniyle (İşK. m. 25/IV) yapılan fesihlerde işçi, bir yıldan fazla kıdemi varsa kıdem tazminatına hak kazanır; buna karşılık, İş Kanunu m. 25/II'ye dayanan fesihlerde işçinin kıdem tazminatı hakkı söz konusu olmaz¹⁰⁶³. Kural olarak işveren tarafından yapılan fesih işçiye kıdem tazminatı kazandırırken; burada genel kuraldan ayrı bir durum vardır. İş Kanunu'nun 25/II. maddesinde düzenlenen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri sebebine dayanarak yapılan derhal fesihlerde işçi, kıdem tazminatına hak kazanamaz.

b. Haksız Feshin Sonuçları

İşveren tarafından haklı fesih nedeni ileri sürülerek yapılan feshin gerçekte haklı bir nedene dayanmadığı veya ayrımcılık teşkil ettiği ya da işverenin eşit davranma borcuna aykırı olduğu anlaşılırsa¹⁰⁶⁴ veya fesih bildirimi yazılı şekilde ve 25/II.

¹⁰⁶¹ Keser, **Haksız Fesih**, s. 67; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 234; Narmanlıoğlu, s. 467; Süzek/ Başterzi, s. 755; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 688; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 717.

¹⁰⁶² "...iş akdini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmadığından..." (Y9HD., 09.03.2020, E. 2016/14905, K. 2020/3886, (legalbank)).

¹⁰⁶³ Şen, **Belirli Süreli**, s. 267; Koç Tangün, s. 838; Keser, **Haksız Fesih**, s. 57; Sümer, **Uygulamalar**, s. 426; Süzek/ Başterzi, s. 755; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 717; Yiğit, **Duygusal İlişkiler**, s. 3787; Kartal, s. 151; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 676.

¹⁰⁶⁴ Süzek, **Eşit Davranma**, s. 31; "Davalı bankanın hazırlamış olduğu Şube Yönetimi El Kitabına göre, pazarlama yetkilisi doğrudan şube müdürüne bağlı olarak görev yapmaktadır. Operasyon yönetmeni olan davacının, pazarlama yetkilisi ile astlık ya da üstlük ilişkisi bulunmamaktadır. Anılan el kitabında davacının işlemsel sorumluluklarının açıklandığı 3.2.4. bölümde, pazarlama yetkililerinin işlemlerinin denetlenmesi görevi davacıya verilmişse de, pazarlama yetkilisinin doğrudan şube müdürüne bağlı olarak çalıştığı dosya içindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Buna göre adı geçen şahsın usulsüz işlemlerinden sorumluluk birinci derecede şube müdürüne ait olmalıdır. Nitekim bu husus Müfettiş raporu ile disiplin kurulu kararında da

maddeye dayanan fesihlerde süresi içinde yapılmamışsa, haksız fesih söz konusu olur¹⁰⁶⁵. Haksız fesih, işveren tarafından fesih hakkı doğmamış olmasına rağmen iş sözleşmesinin feshedilmesi anlamına gelir¹⁰⁶⁶. İşverenin haksız feshinin sonuçları, sözleşmenin belirsiz süreli olup olmamasına, belirsiz süreli ise iş güvencesi kapsamında bulunup bulunmamasına göre değişiklik gösterir. Ancak her durumda haksız fesih neticesinde kişilik hakkı saldırıya uğrayan işçinin tazminat hakkı saklıdır¹⁰⁶⁷. Örneğin, işverenin fesihte gerçeğe aykırı şekilde işçinin mesleki ve ticari yaşamındaki saygınlığının, itibarının sarsılmasına ya da şeref ve haysiyetinin ihlaline yol açabilecek bir haklı fesih sebebi ileri sürdüğü takdirde, bu durum işçinin özel hayatına ve kişilik hakkına haksız bir saldırı olacağından işçinin, koşulları varsa (TMK m. 25, TBK m. 58), tazminat talebinde bulunması mümkündür¹⁰⁶⁸.

İş güvencesi kapsamındaki belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işveren tarafından haksız feshi halinde, iş güvencesi devreye girer (İşK. m. 25/son). İş güvencesi, süreli fesih halinde işverenin işyeri gereklerinden veya işçinin yetersizliği ve davranışlarından kaynaklanan geçerli bir nedene dayanmasını mecbur kılarken, benzer şekilde, derhal fesih halinde de feshin haklı bir nedene dayandırılmasını mecbur tutar¹⁰⁶⁹. Bu nedenle feshin haklı nedene dayanmadığını düşünen işçi işe iade davası açabilir (İşK. m. 20) ve dava neticesinde işverenin feshinin haksız olduğuna karar verilirse, işçinin işe başlamak için on işgünü içinde işverene başvurması, işverenin işçiye bir ay içinde işe başlatması ve boşa geçen süre ücretini ödemesi, işe

belirtilmiştir. Buna rağmen şube müdürü, uyarı cezası ile cezalandırılmış ve olayda daha az sorumluluğu olan davacı işçinin ise iş sözleşmesi feshedilmiştir. Bu şekilde davalı işveren, işçiye karşı eşit işlem yapma borcuna aykırı davranmıştır. Böyle olunca feshin haklı olduğunun kabul edilmesi mümkün değildir.” (Y9HD., 01.02.2005, E. 2004/7540, K. 2005/2732, (legalbank)).

¹⁰⁶⁵ Gürkan, s. 542; Yıldız, **Orantılılık**, s. 691; Süzek/ Başterzi, s. 756; Keser, **Haksız Fesih**, s. 56; Yiğit, **İnternet**, s. 198; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 234; Şen, **Belirli Süreli**, s. 263; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 675; Manav, **Fesih**, s. 192; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 766; Süzek, **Eşit Davranma**, s. 30; Baskan, **Fesih**, s. 114; Baycık, s. 86; Sur, s. 42.

¹⁰⁶⁶ Manav, **Fesih**, s. 192; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 675; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 234; Şen, **Belirli Süreli**, s. 263; Süzek/ Başterzi, s. 756; Keser, **Haksız Fesih**, s. 56; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 766; Yiğit, **İnternet**, s. 198.

¹⁰⁶⁷ Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 774; Keser, **Haksız Fesih**, s. 70; Süzek/ Başterzi, s. 757; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 691; Soyer, **Sona Erme**, s. 16.

¹⁰⁶⁸ “Dosya kapsamına göre “işveren yetkilisinin ellerinde görüntülerinin bulunduğunu belirterek ahlaksızlıkla suçlamasının” davacının kişilik haklarına saldırı ve kişilik haklarının ihlali niteliğinde olduğunun kabulü gerekirken davalıların kendi iddialarını ispatlayamaması karşısında manevi tazminat talebinin kabulü gerekirken...” (Y9HD., 16.04.2015, E. 2014/2671, K. 2015/14580, (legalbank)).

¹⁰⁶⁹ Şen, **Belirli Süreli**, s. 263; Okur, **Bilgisayar**, s. 66; Süzek/ Başterzi, s. 756; Sümer, **Uygulamalar**, s. 420; Ertürk, **Haklar**, s. 170; Keser, **Haksız Fesih**, s. 55; Baycık, s. 82; Şen, **Sınırlandırma**, s. 545; Gürkan, s. 542; Odaman, **Ayrım**, s. 22; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 235; Baskan, **Fesih**, s. 115; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 634; Narmanlioğlu, s. 407; Yiğit, **İnternet**, s. 200; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 775.

başlatmadığı takdirde ayrıca işe başlatmama tazminatını ve bakiye ihbar ve kıdem tazminatlarını ödemesi gerekir (İşK. m. 21). Dava neticesinde, feshin haklı neden ağırlığına ulaşmayan; ancak geçerli neden teşkil eden bir sebebe dayandığı anlaşıldığında, haklı nedene dayanmadığı için haksız olan feshin geçerli feshe dönüştürülmesi (tahvili) söz konusu olabilir. Bu durumda, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (HMK)¹⁰⁷⁰ 33. maddesi uyarınca hâkim Türk hukukunu resen uygulamakla yükümlü olduğundan, somut olaya işverence yanlış değerlendirme yapıldığı kabul edilerek hâkim tarafından olaya uygun nitelendirme yapılır ve haklı fesih hükümlerinin değil; geçerli fesih hükümlerinin uygulanması gerektiği sonucuna varılır¹⁰⁷¹. Örneğin, işçinin mağaza müşterisinden şirket kurallarına aykırı şekilde cep telefonu numarası istemesi ve akabinde müşteri ile özel olarak görüşmek istediğini belirterek evli olduğu halde kendisini bekar olarak tanıtmak sureti ile şirket itibarını zedelemesi, İş Kanunu'nun 25/II-e. maddesi kapsamında doğruluk ve bağlılığa uymayan bir hal olarak haklı neden teşkil ederken; fesih, hak düşürücü süre içinde yapılmadığı için haklı değil geçerli fesih olarak değerlendirilmiştir¹⁰⁷². Haksız feshin geçerli fesih olduğu anlaşıldığında, geçerli feshin usulüne uygun olup olmadığı incelenir. Fesih bildiriminin yazılı yapıp yapılmadığı, fesih bildiriminde açık ve kesin bir nedenin bildirilip bildirilmediği (İşK. m. 19/1), işçinin davranışlarına veya

¹⁰⁷⁰ RG., 04.02.2011, S. 27836,

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6100&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>.

¹⁰⁷¹ Manav, **Fesih**, s. 194; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 770; Yıldız, **İnternet**, s. 117; Odaman, **Ayırım**, s. 25; Süzek/ Başterzi, s. 761; Alpagut, **Fesih**, s. 80.

¹⁰⁷² “Davalı işveren 6 Kasım 2015 tarihli fesih ihtarnamesinde davalı işyerinde 11.05.2004 tarihinden itibaren çalışmakta olan davacının çeşitli tarihlerde yaptığı eylemler dolayısıyla artan düzeyde doğruluk ve bağlılığa uygun olmayan davranışlarda bulunduğu gerekçesi ile iş aktinin 4857 sayılı yasanın 25/2-d ve e bentleri uyarınca feshedildiğini belirtirken davacının işyerinde satılan ürünü parasını ödemediğinden yemesi, sözlü uyarılara rağmen 15.12.2008 ve 09.01.2009 tarihlerinde görev başında iken cep telefonu kullanması 16.02.2009 tarihinde bayan müşteriye “dışların takma mı, gerçek mi?” diyerek müşteriye rahatsız etmesi, 24.09.2009 tarihinde çalışan bayan personel ile aşırı samimiyet kurması, 26.02.2014 tarihinde mutfak personeli olarak çalışan bayan personele küfür etmesi, Ayrancı-1 mağazasında devamlı alışveriş yapan bir bayan müşteriden şirket çalışma prensiplerine aykırı olarak cep telefonu numarası istemesi ve akabinde müşteri ile özel olarak görüşmek istediğini belirterek evli olduğu halde kendisini bekar olarak tanıtmak sureti ile şirket itibarını zedelediği, tüm bu eylemlerin sözlü ve yazılı uyarılara rağmen süreklilik arz etmesi gerekçesi ile iş akdi feshedilmiştir. Davalı taraf her ne kadar davacının dikimevi mağazasında kasiyer olarak çalışan ...ya yönelik 15.09.2015 tarihinde gerçekleştiği iddia olunan tehdit eylemini fesih bildiriminde fesih sebebi yapmamış ise de davalı fesih ihtarnamesinde davacının daha önce gerçekleştiğini belirttiği eylemlerine dayanmıştır. Dosyadaki mevcut tutanak ve savunma yazılarından eylemlerin fesih tarihine kadar süreklilik arz ettiği görülmektedir. Mahkemece, davalı işverenin fesih bildiriminde dayandığı eylemlerin gerçekleşip gerçekleşmediği tespit edilmeli bu eylemlerin gerçekleştiğinin tespiti halinde her ne kadar davalı işveren tarafından eylemlerin gerçekleştiği tarihten itibaren altı iş günü içerisinde haklı fesih sebebi yapılmamış ise de bu eylemlerin geçerli feshe dayanak teşkil edeceği gözetilerek davalı delillerinin buna göre değerlendirilerek oluşacak sonuca göre karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (Y22HD., 09.05.2016, E. 2016/12190, K. 2016/13912, (legalbank)).

verimine dayanan hâllerde savunmasının alınıp alınmadığı (İşK. m. 19/2) değerlendirilir¹⁰⁷³. Değerlendirme neticesinde feshin geçerli olduğuna hükmedilirse geçerli feshin; feshin geçersiz olduğuna hükmedilirse geçersiz feshin sonuçları uygulama alanı bulur.

İş güvencesi kapsamında olmayan belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işveren tarafından haksız feshinde ise, haksız fesih, iş sözleşmesini sona erdirir. İş güvencesi olmadığından işe iade talebi söz konusu olmaz. Bu durumda işveren, derhal fesih hakkı doğmamış olduğu halde sözleşmeyi bildirim sürelerine (İşK. m. 17) uymadan derhal feshettiği için işçi ihbar tazminatına hak kazanır (İşK. m. 17/4, TBK m. 438/1). Ayrıca işveren tarafından yapılan fesih söz konusu olduğu için, bir yıldan fazla kıdemi varsa kıdem tazminatına da hak kazanır (ÖİŞK. m. 14). Bunların yanı sıra, işverenin haksız feshi açısından Türk Borçlar Kanunu'nda haksız fesih tazminatı öngörülmüştür¹⁰⁷⁴. Buna göre, hâkim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilir; ancak belirlenecek tazminat miktarı, işçinin altı aylık ücretinden fazla olamaz (TBK m. 438/3). Dolayısıyla iş sözleşmesi işveren tarafından haksız feshedilen işçi lehine hâkim, altı aylık ücreti tutarından fazla olmamak üzere haksız fesih tazminatına da hükmedebilir. Haksız fesih tazminatı yalnızca iş güvencesi kapsamında olmayan belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile belirli süreli iş sözleşmelerinin haksız feshinde uygulama alanı bulur; iş güvencesi kapsamındaki iş sözleşmelerinde haksız fesih tazminatına hükmedilemez¹⁰⁷⁵. Haksız fesih tazminatına hükmedildiği hallerde ayrıca kötüniyet tazminatına (İşK. m. 17/6) veya sendikal tazminata (STİSK m. 25/5) hükmedilemez. Zira haksız fesih tazminatı, fesih hakkı doğmamış olmasına rağmen işveren tarafından feshin yapılmış olması halinde; kötüniyet tazminatı veya sendikal tazminat ise, fesih hakkı doğmuş olmasına rağmen (İşK. m. 17) feshin kötü niyetle veya sendikal nedenle yapılmış olması halinde söz konusu olur. Bu iki durum (işverenin fesih hakkının doğmaması veya doğmuş olan fesih hakkının kötüye

¹⁰⁷³ Yıldız, **İnternet**, s. 117; Manav, **Fesih**, s. 196; "...mahkemece yapılacak iş, öncelikle haklı fesih koşullarının bulunup bulunmadığını saptamak varsa ona göre karar vermek, haklı fesih koşulları oluşmamış ise o zaman geçerli fesih koşullarının bulunup bulunmadığını incelemek ve sonucuna göre karar vermek olmalıdır." (Y9HD., 30.12.2004, E. 2004/20194, K. 2004/30074, (legalbank)).

¹⁰⁷⁴ Keser, **Haksız Fesih**, s. 66; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 689; Yiğit, **Süre**, s. 778; Süzek/ Başterzi, s. 757; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 779; Soyer, **Sona Erme**, s. 17; Sümer, **Uygulamalar**, s. 475; Baycık, s. 89; Doğan Ceylan, s. 164.

¹⁰⁷⁵ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 689; Doğan Ceylan, s. 164; Sümer, **Uygulamalar**, s. 485; Baycık, s. 89; Süzek/ Başterzi, s. 760; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 779; Soyer, **Sona Erme**, s. 17; Keser, **Haksız Fesih**, s. 66.

kullanılması) aynı anda gerçekleşemeyeceğinden, söz konusu tazminatların aynı anda işlenmesi de mümkün olmaz¹⁰⁷⁶.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin işveren tarafından haksız feshinde ise, haksız fesih iş sözleşmesini sona erdirir. Zira belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi, iş güvencesinden yoksundur ve işe iade talebinde bulunması mümkün değildir. Bu durumda iş sözleşmesi, işveren tarafından süresinden önce sona erdirilmiş olur ve bakiye süre ücreti ile haksız fesih tazminatı gündeme gelir¹⁰⁷⁷. Bakiye süre ücreti, belirli süreli iş sözleşmesinde, sözleşme süresine uyulmuş olsaydı işçinin kazanabileceği miktardır¹⁰⁷⁸. İşverenin haksız feshi neticesinde iş sözleşmesi derhal sona erdiği için sözleşme süresine uyulmuş olsaydı işçinin kazanacağı ücreti, yani bakiye süre ücreti, işçiye tazminat olarak ödenir (TBK m. 438/1). Tazminatın hesabında, işçinin iş sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir dikkate alınarak tazminattan indirilir. Belirli süreli iş sözleşmelerinde ihbar öneli olmadığından (İşK. m. 17) işçi ihbar tazminatına hak kazanamaz. Belirsiz süreli iş sözleşmelerindeki ihbar tazminatının yerini belirli süreli iş sözleşmelerinde bakiye süre ücreti tazminatı alır. Ayrıca işçi, bir yıldan fazla kıdemi varsa, kıdem tazminatına da hak kazanır (ÖİŞK. m. 14).

¹⁰⁷⁶ Süzek/ Başterzi, s. 569; Soyer, **Sona Erme**, s. 18; Sümer, **Uygulamalar**, s. 484.

¹⁰⁷⁷ Narmanlıoğlu, s. 347; Yiğit, **Süre**, s. 778; Şen, **Değişiklik**, s. 251; Sümer, **Uygulamalar**, s. 486; Gürkan, s. 543; Süzek/ Başterzi, s. 758; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 779; Soyer, **Sona Erme**, s. 14; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 689.

¹⁰⁷⁸ Soyer, **Sona Erme**, s. 14; Gürkan, s. 542; Sümer, **Uygulamalar**, s. 486; Yiğit, **Süre**, s. 778; Süzek/ Başterzi, s. 758; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 777; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 678; Narmanlıoğlu, s. 347; Şen, **Değişiklik**, s. 251.

SONUÇ

İş sözleşmesinin özel hayat nedeniyle feshinin incelendiği çalışmamızda bu inceleme, üç bölümde gerçekleştirilmiştir. İlk bölümde özel hayat kavramına detaylarıyla birlikte yer verilmiş, ikinci bölümde iş sözleşmesine yansımaları ele alınmış, üçüncü bölümde ise feshe yol açtığı durumlar incelenmiştir.

Günümüzde kişinin mahrem alanı olarak dokunulmaz, vazgeçilmez, devredilmez olan özel alan, tarihsel süreç içinde geçirdiği değişimlerle bu anlamı kazanmıştır. Esasen özel hayatın korunması ilk olarak konut dokunulmazlığı ve haberleşme hürriyeti yönüyle olmuştur. İnsanların yaşadıkları yerlere saldırılmaması, yazışmalarının okunmaması insanlık tarihi boyunca üzerinde uzlaşılan ortak bir husustur. Buna karşılık özel alanın kutsallık kazanması, Sanayi Devrimi'yle birlikte olmuştur. Zira antik çağlarda kamusal hayat esas olduğundan özel hayat, toplumdan dışlanan dezavantajlı kişilerin alanı olarak görülmüş, kamusal alan ile özel alan arasında ayrıcalıklı alanın kamusal alan olduğu fikri benimsenmiştir. Bu fikir, Sanayi Devrimi'yle ortaya çıkan yeni dünya algısında değişime uğramış ve özel alan, metropollerde dip dibe yaşayan, toplumsal hayatın keşmekeşine maruz kalan, vakitlerinin büyük çoğunluğunu çalışarak geçiren insanlar için, bu tempodan uzaklaşıp sığındıkları bir alan olarak önem kazanmıştır. Zamansal değişimler, özel hayatın kapsamını da etkileyip biçimlendirmiştir. Bugün özel hayat, yalnızca kişinin mahrem alanı olarak değerlendirilmeyip oldukça geniş bir kapsama sahiptir. Bunda özel hayata saygı hakkının hem bir kişilik hakkı hem de bir insan hakkı olmasının payı vardır. Birbirinden kesin sınırlarla ayrılması mümkün olmayan ve iç içe geçerek birbirini tamamlayan bu iki tür hak, özel hayatın kapsamını farklı yönlerden geliştirmiştir. Bu bakımdan kişilik hakkı olarak özel hayat, sağlık ve vücut bütünlüğü, etnik ve cinsel kimlik, ifade ve inanç hürriyeti, ad, görüntü, ses, şeref ve haysiyet ve kişisel veri değerlerini kapsarken; insan hakkı olarak özel hayat, kişilik değerleri ile iş ilişkilerini, bu bağlamda çalışma hakkı ile sözleşme hürriyetini, aile hayatını, haberleşme hürriyetini ve konut dokunulmazlığını içerir. Kapsamının genişliği, korunmasının önemini artırdığı için özel hayata saygı hakkı, pek çok uluslararası düzenlemelerde ve ulusal mevzuatta güvence altına alınmıştır.

Herkes gibi çalışma hayatının öznesi olan işçiler de özel hayata sahiptir. Ancak işçinin özel hayatı, iş sözleşmesine yansıdığı müddetçe sınırsız ve dokunulmaz değildir. Bunun anlamı, işçinin özel hayatının iş sözleşmesi çerçevesinde sınırlandırılabilmesi ve bu hayata müdahalenin söz konusu olabileceğidir. Nitekim işçinin iş sözleşmesinden doğan borçları, onun özel hayatını sınırlandıran bir işlev gösterir. Gerçekten, işçinin iş görme edimini işverene bağımlı şekilde yerine getirmesi, özel hayatın bağımsızlık niteliğini; iş sözleşmesinden doğan itaat borcu özel hayatın serbestlik niteliğini; sadakat borcu ise, özel hayatın gizlilik niteliği ile özel hayatın içinde barındırdığı çalışma hakkı ve ifade hürriyeti gibi değerlerini etkiler. İşçi, özel hayatında sahip olduğu özgürlüğe ve serbestiye iş sözleşmesinde sahip değildir. Ayrıca işçinin iş sözleşmesinden doğan işvereni bilgilendirme, fazla çalışma, işverenin menfaatlerine zarar vermekten kaçınma, sır saklama, üçüncü kişiye hizmette bulunmama ve rekabet etmeme yükümlülükleri, işçinin özel hayatı kapsamında korunan çeşitli haklarına sınırlama getirir. Örneğin, işçi özel hayatında gerçekleşen olayları üçüncü gözlerden saklayabilme yetkisine sahipken bu yetki, işi etkileyen hususlarda işvereni bilgilendirme yükümlülüğüyle sınırlandırılır. Benzer şekilde, ona kişiliğini serbestçe geliştirebilme imkânı tanıyan özel hayatı, kendisini ve düşüncelerini ifade etme hakkı da tanırken; bu ifade hürriyetine, işçinin sır saklama ve işverene zarar verici açıklamalardan kaçınma yükümlülüğü ile sınır çizilir. Yine, başka iş yapma yasağı ile rekabet etme yasağı, onun özel hayatı kapsamında yer alan iş ilişkileri değerine ve bu bağlamda çalışma hakkına sınır getirir.

İş sözleşmesi, işçi açısından doğurduğu borçlarla işçinin özel hayatını sınırlandırdığı gibi, işverene tanıdığı hak ve yetkilerle bu hayata müdahaleyi de olanaklı kılar. İşçinin özel hayatına yapılacak müdahalenin, özel hayata saygı hakkını ihlal etmemesi için hukuka uygun olması gerekir. Müdahalenin hukuka uygunluğunun tespit edilebilmesi amacıyla, çalışmamızda hukuka uygunluk testi geliştirilmiştir. Bu test, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Anayasa Mahkemesi kararlarında uygulanan üç aşamalı teste, iş hukukuna özgü bir aşama daha eklenerek elde edilmiştir. Buna göre, ilk aşama hukuki dayanağın bulunması, ikinci aşama meşru amacın olması, üçüncü aşama müdahalenin amaca ulaşmak için gerekli, elverişli ve ölçülü olması ve dördüncü aşama, müdahalenin eşit davranma ilkesini ihlal etmemesidir. İşverenin işçinin özel hayatına müdahalede bulunabilmesi için, müdahalesinin bu aşamaların hepsini karşılaması gerekir; aksi hâlde işveren müdahalesi, hukuka aykırı olduğundan işçinin özel hayata saygı hakkını ihlal eder ve işçiye haklı nedenle fesih hakkı tanır.

Hukuka uygun müdahale, işçi açısından katlanma külfeti doğurduğu için, hukuka uygun müdahaleye karşı koyan işçinin iş sözleşmesi ise, işveren açısından haklı veya geçerli nedenle feshedilebilir.

İş sözleşmesinin kurulması aşamasında işverenin işçinin özel hayatına müdahalesi, soru sorma hakkını kullanmasıyla gerçekleşir. İşverenin aday işçiye soracağı soruların sınırı, iş ile bağlantısının bulunmasıdır. Görülecek işle bağlantılı olan soruların aday işçiye sorulması mümkündür ve bu sorulara doğru cevap vermek işçinin yükümlülüğüdür. İşçinin doğru cevap vermekle yükümlü olduğu sorulara yanlış cevap vererek işvereni yanıltması da işveren açısından haklı fesih nedenidir. Diğer taraftan, işle bağlantısı olmayan soruların aday işçiye sorulması caiz değildir, sorulduğu takdirde işçinin doğru cevap vermesi de gerekli değildir. Bu sorular bakımından işçinin yalan söyleme hakkının varlığı kabul edilir.

Sözleşmenin devamı sırasındaki işveren müdahaleleri ise, işverenin yönetim hakkını kullanması veya koruma ve gözetme borcuna aykırı davranmasıyla gerçekleşir. İşverenin yönetim hakkı kapsamında getirdiği çeşitli uygulamalar, işçinin özel hayatına müdahale oluşturabilir. Örneğin, işe giriş çıkışlarda parmak izinin alınması veya retina okutma işlemi yapılması işçinin kişisel ve biyometrik verilerine; işyeri giriş çıkışlarında yapılan üst araması yapılması vücut bütünlüğüne, kamerayla izlenmesi görüntü ve sesine; haberleşme ve yazışmalarının denetlenmesi haberleşme hürriyetine; sosyal medya hesaplarının incelenmesi ifade hürriyetine; görünüşe ilişkin kurallar getirilmesi dış görünüşü belirleme hakkı ile din ve vicdan hürriyetine; alkol ve tütün ürünü kullanımına yönelik sınırlama konulması maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkına; işyerinde yaşanan gönül ilişkilerine karışılması ise cinsel hayat ile aile hayatına müdahale niteliği taşır. Bu müdahalelerin işçinin özel hayata saygı hakkını ihlal etmemesi için hukuka uygun olması gerekir. Diğer taraftan, işverenin koruma ve gözetme borcuna aykırı davranması da işçinin özel hayatına hukuka aykırı müdahale niteliğindedir. Bu kapsamdaki eylemler, psikolojik ve cinsel taciz, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırılık ve kişisel verilerin hukuka aykırı işlenmesidir. Bu hususlar doğrudan hukuka aykırı sayıldığından işçiye haklı fesih imkânı tanır.

İş sözleşmesinin her iki tarafının bazı koşullar altında iş sözleşmesini özel hayat gerekçesiyle feshetmesi mümkündür. Bu nedenle çalışmamızda feshin usulü, nedenleri ve sonuçları işçi tarafından ayrı, işveren tarafından ayrı ele alınmıştır. İşçinin iş sözleşmesini özel hayat nedeniyle feshi bakımından, öncelikle işçinin özel hayatından

doğın nedenlere değinilmiştir. Sözleşmeyi dilediğı nedenle sona erdirme hakkına sahip olan işçi, bu şekildeki bir fesihte kıdem tazminatına hak kazanamaz. Buna karşılık, işçinin sağlık nedenleriyle (İşK. m. 24/I), kadın işçinin evlilik nedeniyle (ÖİŞK. m. 14), işçinin işverenin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hâller ve benzerleri nedeniyle (İşK. m. 24/II) iş sözleşmesini feshetmesi halinde, kıdem tazminatı hakkı söz konusu olur. Diğer yandan, işverenin kişilik özellikleri öncelenerek yapılan iş sözleşmeleri işveren tarafından da kişisel nitelikli ilişki kurduğundan, işçinin bu şekildeki iş sözleşmesini, işverenin özel hayatı sebebiyle haklı nedenle feshetmesi mümkündür. Bu sonuca, işveren açısından kişisel ilişki kuran sözleşmelerin işverenin kişiliğinde meydana gelen olaylardan etkileyeceğı dikkate alınarak ve İş Kanunu'nun 24/II. maddesinde düzenlenen hâllerin sınırlı sayıda olmadığı gözetilerek ulaşılır.

Fesih hakkı bakımından işçiye tanınan serbesti, işveren açısından kısmen sınırlandırılmıştır. İş güvencesine tabi olmayan iş sözleşmelerinde işveren fesih hakkını, ayrımcılık yasağına uygun şekilde ve hakkın kötüye kullanılması teşkil etmeyecek biçimde kullanabilirken; iş güvencesine tabi iş sözleşmelerinde geçerli neden olgusuna dayanmak zorundadır. Bu noktada, işçinin hayatında gerçekleşen bir olayın, iş sözleşmesini olumsuz etkilemesi hâlinde işveren, iş sözleşmesini geçerli nedenle feshedebilir. Ayrıca geçerli fesih, tazminatlı bir fesih olduğundan, her iki tarafın haklı olduğu hususlar açısından bir çözüm yolu sayılır. Bununla anlatılmak istenen, aşu uygulaması gibi, işverenin işçinin özel hayatına müdahalesinin de işçinin bu müdahaleye katlanmak istememesinin de haklı görüldüğü hâllerde, çözümün işverenin geçerli fesih olmasıdır. Bu bakımdan geçerli fesih, menfaatleri dengeleme işlevi görür.

Son olarak, işçinin özel hayatının işveren açısından haklı neden teşkil etmesi de mümkündür. İşçinin özel hayatında gerçekleşen olaylar ve bu olayların iş sözleşmesini etkilemesi neticesinde işverenden sözleşmeye devam etmesi objektif olarak beklenemezse, işverene iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih imkânı tanınır. İşçinin özel hayatından kaynaklanan haklı nedenler, sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, işçinin şahsında veya çevresinde meydana gelen mücbir sebepler ile işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanmasıdır. Bu hâllerin varlığında işveren, iş sözleşmesini haklı nedenle fesheder. Usulü ve sonucu itibarıyla benzer olan bu nedenlerden ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan sebepler, işçinin kıdem tazminatı hakkını engellemesi yönüyle farklılaşır.

Birbirini tamamlayan bölümlerden oluşan çalışmamızda ulaşılan genel sonuç, özel hayat nedeniyle fesihte, özel hayata saygı hakkı ile fesih hakkının dengelenmesinin gerekli olduğudur. Çalışmamızda detaylıca incelendiği üzere, bu dengeleme durum ve koşullara göre kimi zaman özel hayata saygı hakkı lehine gerçekleşmekte, kimi zaman da fesih hakkının taşıdığı menfaatlere ağırlık verilmektedir. Böylece özel hayat ile çalışma hayatı arasında daimi bir ilişki oluşmakta ve bu hayatlardan doğan hakların karşılıklı etkileşimleri içinde korunması sağlanmaktadır.



FAYDALANILAN KAYNAKLAR

Kitaplar ve Makaleler

- ADAL, M. Zeki : “İnsan Kaynakları Yönetiminde İşgören Seçiminin Hukuki Boyutu”, Beykoz Akademi Dergisi, C. 4, S. 1, 2016, ss. 72-88.
- ADAMS, Richard H. : “The Right to Be Let Alone”, Florida Law Review, C. 17, S. 4, 1965, ss. 597-608.
- ADINIR, Kaptan Merter : İşverenin Yönetim Hakkı, Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul, 2019.
- AHMETOĞLU, Ahmet Bayram : “Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komitesi”, İnsan Hakları Dergisi, S. 3, 2019, ss. 54-57.
- AKÇA, Mehmet Gökay : “Özel Hayatın Alanı ve Sınırlar”, Düşünce Dünyasında Türkiz, C. 6, S. 33, 2015, ss. 115-144.
- AKIN, Levent : “İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun İhlali”, SİHD, S. 1, 2006, ss. 149-158.
- AKINTÜRK, Turgut/ ATEŞ, Derya : Türk Medeni Hukuku Aile Hukuku C. 2, Yenilenmiş 19. B., Beta, İstanbul, 2016.
- AKKURT, Kemal : “AİHM Kararları Işığında Kimlik ve İnsan Hakları, Türkiye’de İnsan Hakları Danışma Kurulu Tecrübesi”, Ankara Barosu Dergisi, Y. 68, S. 2010/1, ss. 237-251.
- AKKUŞ TOPALOĞLU, Pelin : İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı Kaydı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul, 2017.
- AKTAŞ, Batuhan : İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi ve Yargıtay Kararları Işığında Özel Hayatın Gizliliğini İhlal Suçu, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Kamu Hukuku Bilim Dalı, İstanbul, 2016.
- AKYİĞİT, Ercan : “İş Sözleşmesinin Tutukluluk veya Gözaltına Alınma Nedeniyle İşverence Feshi (İş Kanunu m. 25/IV Üzerine Bir Deneme)”, SİHD, Y. 4, S. 16, 2009, ss. 53-62, (Akyiğit, Tutukluluk).
- AKYİĞİT, Ercan : “Ölüm ve İş İlişkisindeki Yeni Sonuçları”, SİHD, Y. 6, S. 22, 2011, ss. 32-45, (Akyiğit, Ölüm).

- AKYİĞİT, Ercan : İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 1, Güncellenmiş 3. B., Seçkin, Ankara, 2008, (Akyiğit, Şerh).
- AKYÜREK, Güçlü : Özel Hayatın Gizliliğini İhlal Suçu, Doktora Tezi, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, İstanbul, 2011.
- ALACAHAN, Osman/
VATANDAŞ, Saniye : “Kamusal-Özel Alan Ayrışmasının İnşa Süreci ve Sosyal Medya”, Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, C. 10, S. 1, 2021, ss. 720-733.
- ALÇIK, Merve : “Türk Anayasa Mahkemesi’nin Trans Bireylere İlişkin Cinsiyet Kararları Üzerine Bir Değerlendirme”, DEÜHFD, C. 21, Özel S., 2019, ss. 1875-1906.
- ALP, Mustafa : “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin Heinisch/Almanya Kararı Işığında WhistleBlowing (İşçinin İfşa ve İhbarı) ve İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü”, DEÜHFD, C. 15, Özel S., 2013, ss. 385-422, (Alp, Whistleblowing).
- ALP, Mustafa/
DULAY YANGIN, Dilek : “Haklı Yahut Geçerli Fesih Nedeni Olarak İşyerinde Yaşanan Duygusal İlişkiler – Anayasa Mahkemesi ve Yargıtay Kararları Çerçevesinde Değerlendirmeler”, MÜHFHAD, C. 27, S. 2, 2021, ss. 1380-1415.
- ALPAGUT, Gülsevil : “İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı-Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, SİHD, Y. 1, S. 1, 2006, ss. 71-83, (Alpagut, Fesih).
- ALPAGUT, Gülsevil : “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, SİHD, Y. 7, S. 25, 2012, ss. 23-32, (Alpagut, Sadakat Borcu).
- ALPAGUT, Gülsevil : “Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri”, İSGHD, C. 8, S. 31, 2011, ss. 913-959, (Alpagut, Rekabet Yasağı).
- ARAT, Ayşe : “Gerçek Kişilerde Kişiliğin Sona Ermesi”, SÜSBMYD, C. 9, S. 1-2, ss. 257-276.
- ARENDT, Hannah : İnsanlık Durumu, Çev. Bahadır Sina Şener, İletişim Yayınları, İstanbul, 1994.
- ARISTOTELES : Eudemos’a Etik, Çev. Saffet Babür, Dost Kitabevi, Ankara, 1999.
- ARSLAN ERTÜRK, Arzu : “İş Hukuku Boyutuyla Türkiye’de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler” MÜHFHAD, C. 20, S. 1, 2014, ss. 285-339.
- ARSLAN ÖNCÜ, Gülay : “Özel Hayata Saygı Hakkının Özel Hukuk İş İlişkilerine Uygulanabilirliği Avrupa İnsan Hakları

Mahkemesi Kararları Işığında Bir İnceleme”, Anayasa Yargısı, C. 38, S. 2, 2021, ss. 263-272.

AS, İzzettin/ ÖNAL,
Abdullah

: “Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Denetim Faaliyeti Bağlamında Türkiye’ye İlişkin Raporlarının Değerlendirilmesi”, Journal of Social Policy Conferences, S. 81, ss. 285-323.

ATAK, Songül

: Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Sözleşmelerinde Öngörülen Denetim Yöntemleri, ESOSDER, C. 5, S. 16, 2006, ss. 86-99.

ATAŞ, Emin/
TUAC YILMAZ, Pelin

: “İş Kazalarında İşverenin Sorumluluğu: Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Bir Değerlendirme”, SGD, C. 12, S. 2, 2022, ss. 307-326.

AVCI, Mustafa

: “Geçerli Nedenlere Dayalı Fesih Hakkının Kullanılmasında Makul Süre”, SİHD, S. 5, 2007, ss. 90-93.

AVCIOĞLU AKSOY, Ezgi/
ÇAPTUĞ DİLEK, Mehpare

: “Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kararları Işığında İşverenin Eşit Davranma Yükümlülüğü”, SİHD, S. 49, 2023, ss. 196-213.

AVKAN, Süleyman

: “Uluslararası Çalışma Örgütü ve Türkiye”, Eskişehir Barosu Dergisi, S. 2, 2013, ss. 4-7.

AYAN, Mehmet/
AYAN, Nurşen

: Kişiler Hukuku, 8. B., Seçkin, Ankara, 2016.

AYBAY, Rona

: Açıklamalı İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, 1. B., TBB Yayınları, Ankara, 2006.

AYDINLI, İbrahim

: “İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi”, TÜHİS, C. 19, S. 6, 2005, ss. 21-42.

BAKIM, Sevi

: “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) Kararları Çerçevesinde Cinsiyet Ayrımcılığı”, MÜHFHAD, C. 22, S. 3, 2016, ss. 3191-3218.

BAKIRCI, Kadriye

: İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Bölümü, İstanbul, 1998.

BALCI, Mesut

: “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu”, SİHD, S. 4, 2006, ss. 151-182.

BALKIR, Z. Gönül

: “İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılması ve Etik Sınırlar”, SİHD, Y. 4, S. 12, 2008, ss. 73-79.

BANISAR, David/
DAVIES, Simon G.

: “Global Trends in Privacy Protection: An International Survey of Privacy, Data Protection, and

- Surveillance Laws and Developments”, John Marshall Journal of Computer & Information Law, C. 18, S. 1, 1999, ss. 1-111.
- BASKAN, Esra : “Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılmasına İlişkin Türk Borçlar Kanunu’nun Getirdiği Yeni Düzenlemeler ve İş Kanunu’na Etkisi”, İSGHD, C. 9, S. 25, 2012, ss. 105-124, (Baskan, Fesih).
- BASKAN, Ş. Esra : “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, HHFD, C. 2, S. 2, 2012, ss. 116-125, (Baskan, Rekabet).
- BAŞAR, Koray : “Farklı Yönleri ile Cinsel Kimlik: Bedensel Cinsiyet, Cinsiyet Kimliği, Cinsiyet Rolü ve Cinsel Yönelim”, Toplum ve Hekim Dergisi, C. 29, S. 4, 2014, ss. 245-251.
- BAYCIK, Gaye : “Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Çerçevesinde Fesih Sebebinin Belirlenmesi ve Değiştirilmesi Sorunu”, İSGHD, C. 9, S. 35, 2012, ss. 77-103.
- BAYRAKTAR, Köksal : “Özel Yaşamın Gizliliğine Saygı İlkesi”, MAÜHFD, C. 6, S. 1, 2007, ss. 111-124, (Bayraktar, Özel Yaşam).
- BAYRAKTAR, Tuğçe : “Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık Üzerine Kavramsal Bir İnceleme”, KTOKÜHFD, C. 1, S. 2, 2016, s. 97-120, (Bayraktar, Eşitlik).
- BAYRAM, Fuat : “İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma-Cyberloafing)”, MÜHFHAD, C. 20, S. 1, 2014, ss. 163-176, (Bayram, Sanal Kaytarma).
- BAYRAM, Fuat : “Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, İSGHD, S. 14, 2007, ss. 551-574, (Bayram, Mobbing).
- BAYRAM, Fuat : Türk İş Hukukunda İşverenin, İşçinin Kişilik Hakkını Koruma Borcu, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul, 2003, (Bayram, Kişilik).
- BAYRAM, Gözde : Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İzmir, 2019, (Bayram, Fazla Çalışma).
- BAYSAL, Ulaş : İşverenin Eşit Davranma Borcu ve İş Sözleşmesinin Feshinde Uygulanması, İSGHD, S. 25, 2010, ss. 59-99.
- BELGE, Ayşe Merve : “Özellikle Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Çerçevesinde İşçilerin Kişisel Verilerinin İhlali ve Korunması Yolları”, DEÜHFD, C. 19, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ’a Armağan, Özel S., 2017, ss. 1025-1051.

- BİRİNCİ, Görkem : İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin Kısa Tarihi I: Milletler Cemiyetinden Birleşmiş Milletler'e, NHBVÜSBED, C. 7, S. 2, 2017, ss. 2-50.
- Birleşmiş Milletler
Kalkınma Programı (UN)/
Küresel Eylem İçin
Parlamenteler (PGA) : İnsan Haklarının Geliştirilmesi ve LGBTİ Kişilerin İçerilmesi: Parlamenteler için Bir El Kitabı, Editör Julia Stewart, I. B., Kaos GL, Ankara, 2017, s.
- BİRTANE, Şermin : "Özel Hayata Saygı Hakkı (AİHS 8. Madde) Bağlamında Çalışma Hakkı ve Mesleki Hayat İlişkisi", Anayasa Yargısı, C. 38, S. 2, 2021, ss. 57-97.
- BOYDAK, Alptekin Burak : "İşyerlerinde Uygulanan Parmak İzli Giriş Kontrol Sistemine Hukuki Bakış", TAAD, Y. 7, S. 30, 2017, ss. 321-336.
- BOZLAK, Ayhan : "Kamusal Bağlamda Özel Hayatın Korunması: ABD Federal Yüksek Mahkemesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Uygulaması Arasında Mukayeseli Bir İnceleme", TBB Dergisi, S. 109, 2013, ss. 55-92.
- BRATMAN, Benjamin E. : "Brandeis and Warren's The Right to Privacy and the Birth of the Right to Privacy", Tennessee Law Review, C. 69, S. 623, 2002, ss. 623-651.
- BUSSCHAERT, Gautier/
SOMER, Stéphanie De : "You Can Leave Your Hat on, but Not Your Headscarf: No Direct Discrimination on the Basis of Religion", International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, C. 33, S. 4, 2017, ss. 553-572.
- CANBOLAT, Talat/
AYDIN, Fatih : "Üçüncü Kişinin Sosyal Medya Paylaşımını Beğenen veya Yeniden Paylaşan İşçinin İş Sözleşmesinden Doğan Sorumluluğu", GSÜHFD, Y. 2024, S. 2, ss. 1125-1157.
- CENGİZ, İftar : "İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu", TAAD, Y. 9, S. 34, 2018, ss. 123-142.
- CENTEL, Tankut : "Kıdem Tazminatında Pozitif Ayrımcılık", SİHD, C. 3, S. 15, 2009, ss. 5-10, (Centel, Pozitif Ayrımcılık).
- CENTEL, Tankut : "Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması", SİHD, C. 4, S. 24, 2011, ss. 13-18, (Centel, Kişilik).
- CENTEL, Tankut : "Türk Borçlar Kanunu'nda İşçinin Borçları", SİHD, Y. 6, S. 22, 2011, ss. 5-11, (Centel, İşçinin Borçları).
- CİVAN, Orhan Ersun : "İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Davalarında Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında

- Sorumluluğun Kapsamı ve Müteselsil Sorumluluk”, AÜHFD, C. 64, S. 4, 2015, ss. 1015-1070.
- CZUBIK, Agnieszka : ““The Right to Privacy” by S. Warren and L. Brandeis – The Story of a Scientific Article in the United States”, Ad Americam, C. 17, 2016, ss. 211-219.
- ÇALIK, Tacettin : Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Sözleşmeleri Kapsamında İnsan Haklarının Korunması, SÜHFD, C. 24, S. 1, 2016, ss. 69-120, (Çalık, BM Sözleşmeleri).
- ÇALIK, Tacettin : Birleşmiş Milletler Organlarının İnsan Hakları ile İlişkisi, İnÜHFD, C. 6, S. 4, 2015, ss. 1091-1134, (Çalık, BM Organları).
- ÇALIŞKAN YILDIRIM, Aslı/ UĞUR, Ömer : “İşveren Bakımından Fesih Sebebi Olarak İşçinin Sosyal Medya Kullanımları”, İÜHFM, C. 80, S. 4, 2022, ss. 1169-1222.
- ÇANKAYA, Yiğitcan : İş İlişkisinde İşçinin Özel Yaşamının Gizliliği, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, 2019.
- ÇELİK, Nuri : “İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gerekleri Sebebiyle İş Sözleşmesinin İşverence Feshinde Eşit Davranma Borcu”, SİHD, S. 4, 2006, ss. 5-12, (Çelik, Fesih).
- ÇELİK, Nuri/
CANIKLIOĞLU, Nurşen/
CANBOLAT, Talat/
ÖZKARACA, Ercüment : İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 36. B., Beta, İstanbul, 2023.
- ÇELİK, Yeşim : “Özel Hayatın Gizliliğinin Yansıması Olarak Kişisel Verilerin Korunması ve Bu Bağlamda Unutulma Hakkı”, TAAD, Y. 8, S. 32, 2017, ss. 391-410, (Çelik, Kişisel Veriler).
- ÇETİN, Evra : İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi’nde Çalışanların Hakları (8-11. Maddeler Kapsamında), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Kamu Hukuku Bilim Dalı, İstanbul, 2014.
- ÇİÇEKLİ, Bülent : Avrupa Sosyal Şartı-Temel Rehber, 1. B., Seçkin, Ankara, 2001.
- DANIŞMAN, Ahmet : Ceza Hukuku Açısından Özel Hayatın Korunması, Selçuk Üniversitesi Basımevi, Konya, 1991.
- DEMİR, Fevzi : “İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu”, MÜHFHAD, C. 20, S. 1, 2014, ss. 675-703, (Demir, İş Sağlığı).
- DEMİR, Fevzi/
DEMİR, Gönec : “İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması”, Kamu-İş, C. 11, S. 1., 2009, ss. 1-37.

- DEMİR, Şamil : “Mobbing Olgusunun Hukuki Değerlendirmesi”, Ankara Barosu Dergisi, Y. 67, S. 2, 2009, ss. 139-145, (Demir, Mobbing).
- DEVECİ, Zeynep Sümeyra : “İş Hukukunda İşverenin Eşit Davranma Borcu ve Özellikle İş Sözleşmesinin Feshi Açısından Önemi”, İzmir Barosu Dergisi, Y. 85, S. 2, 2020, ss. 15-63.
- DIGGELMAN, Oliver/
CLEIS, Maria Nicole : “How the Right to Privacy Became a Human Right”, Human Rights Law Review, Y. 2014, S. 14, ss. 441-458.
- DOĞAN CEYLAN, Necla : “Yargıtay Kararları Işığında İşverenin Eşit Davranma Borcu”, SİHD, Y. 2024, S. 51, ss. 141-167.
- DOĞAN, Sevil : İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İzmir, 2016.
- DOĞU, Hakkı Mert : “Yalnız Kalma Hakkı”, MÜHFHAD, C. 30, S. 1, 2024, ss. 340-351.
- DONNELLY, Jack : Teoride ve Uygulamada Evrensel İnsan Hakları, Çev. Mustafa Erdoğan/ Levent Korkut, Yetkin Yayınları, Ankara, 1995.
- DULAY YANGIN, Dilek : “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Büyük Daire’nin İşçilerin Gizli Kamera ile İzlenmesine İlişkin 17 Ekim 2019 Tarihli Lopez Rıbalda ve Diğerleri Kararının Değerlendirilmesi”, ÇT, S. 3, 2020, ss. 1703-1728.
- DUMAN, Barış : “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshinde İşçinin Savunmasının Alınması”, İnÜHFD, C. 11, S. 1, 2020, ss. 1-17.
- DURAL, Mustafa/
ÖĞÜZ, Tufan : Türk Özel Hukuku Cilt II Kişiler Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 11. B., Filiz Kitabevi, İstanbul, 2011.
- DURAL, Mustafa/
ÖĞÜZ, Tufan/
GÜMÜŞ, Mustafa Alper : Türk Özel Hukuku Cilt III Aile Hukuku, 5. B., Filiz Kitabevi, İstanbul, 2012.
- DURAL, Mustafa/
SARI, Suat : Türk Özel Hukuku Cilt I Temel Kavramlar ve Medeni Kanunun Başlangıç Hükümleri, 6. B., Filiz Kitabevi, İstanbul, 2011.
- DURSUN, Yonca : “İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İşgörmeye ve Rekabet Etmeme Borcu”, DEÜHFD, C. 19, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ’a Armağan Özel S., 2017, ss. 2409-2449.
- ECEVİT, Yıldız : Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Kavramları, Ceid Yayınları, Ankara, 2021.

- EGELİĞİ, Ömer Emrullah : “Somut Norm Denetiminde Anayasaya Aykırılık İddiasının Ciddiliği Meselesi”, Anayasa Yargısı, C. 39, S. 2, 2022, ss. 213-261.
- EKONOMİ, Münir : “4857 sayılı Kanuna Göre Fazla Çalışma Kavramı”, Kamu-İş, C. 7, S. 3, 2004, ss. 1-14.
- ELBİR, Nazlı : “İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşe Bağlı Stres Kavramı”, MÜHFHAD, C. 27, S. 1, 2021, ss. 798-824.
- ENGİN, E. Murat : “Çalışma Yaşamında Özürlülük”, GSÜHFD, S. 2, 2009, ss. 13-30, (Engin, Özürlülük).
- ENGİN, E. Murat : Toplu İş Sözleşmesi Sistemi, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Ankara, 1998, (Engin, Sistem).
- ENGİN, Murat : “Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı”, DEÜHFD, C. 5, S. 1, 2005, ss. 77-93, (Engin, Kaçınma).
- ERBAŞ, C. Gökhan : “6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Elektronik Ortamda Gözetlenmesi”, HHFD, C. 7, S. 1, 2017, ss. 97-108.
- ERDEM, Ali Rıza : “Ayrımcılığın Kavramsal Analizi”, UİSAD, Y. 5, C. 4, S. 5, 2020, ss. 12-20.
- ERDOĞAN, Gülnur : “Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı”, TBB Dergisi, S. 77, 2008, ss. 123-165, (Erdoğan, Sosyal Şart).
- ERDOĞAN, Gülnur : “Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)”, TBB Dergisi, S. 83, 2009, ss. 318-352, (Erdoğan, Mobbing).
- ERDOĞAN, İhsan/
KESKİN, A. Dilşad : Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku, 3. B., Seçkin, Ankara, 2020.
- ERGİN, Berin : “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İşverene Rücuya Nasıl Bakıyor?”, SİHD, S. 4, 2006, ss. 129-140, (Ergin, Rücu).
- ERGİN, Hediye : “Hastalık Riskinden Dolayı İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi”, MÜHFHAD, C. 20, S. 1, 2014, ss. 177-200, (Ergin, Hastalık).
- ERGİN, Hediye : “İşyerinde Gönül İlişkisinin İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi”, SİHD, S. 35, 2016, ss. 67-81, (Ergin, Gönül İlişkisi).
- ERGİN, Hediye : “Sosyal Medya Paylaşımlarıyla İşverenin İtibarını Zedeleyen İşçinin İş Sözleşmesinin Feshi”, SİHD, S. 49, 2023, ss. 45-59, (Ergin, Sosyal Medya).
- ERKANLI, Betül : Tarafların İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasındaki Hak ve Yükümlülükleri, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz

- Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İzmir, 2013.
- ERMAN, Hasan : Medeni Hukuk Dersleri Başlangıç Hükümleri ve Kişiler Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. B., Der Yayınları, İstanbul, 2016.
- ERMUMCU, Senem : İşyerinde Psikolojik Taciz, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuku Anabilim Dalı, İzmir, 2011.
- EROL, Abdullah : Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukukunda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, İstanbul, 2019.
- ERTÜRK, Şükran : “İşçinin İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Hastalık ve Özellikle AIDS Hastalığı Sebebiyle Feshedilmesi ve Sonuçları”, DEÜHFD, C. 4, S. 2, 2002, ss. 1-26, (Ertürk, Hastalık).
- ERTÜRK, Şükran : İş İlişkisinde Temel Haklar, 1. B., Seçkin, Ankara, 2002, (Ertürk, Haklar).
- ESENER, Turhan : Hukuka Giriş, Yeniden Gözden Geçirilmiş 11. B., Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2015.
- EVREN, Öcal Kemal : “Çalıştırma ve Başka İş Gördürme Yasakları”, ÇT, S. 4, 2007, ss. 117-150.
- EYRENCİ, Öner/
TAŞKENT, Savaş/
ULUCAN, Devrim : Bireysel İş Hukuku, 7. B., Beta, İstanbul, 2016.
- FIRAT, Muhammed Sabır : “Hukuk Devleti Açısından İnternette İnsan Hakkı ve Kişilik Haklarına Saldırı Sorunu”, HHFD, C. 5, S. 2, 2015, ss. 101-116.
- GEUSS, Raymond : Kamusal Şeyler, Özel Şeyler, Çev. Koçak, Gülayşe, 1. B., Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 2007.
- GLANCY, Dorothy J. : “The Invention of The Right of Privacy”, Arizona Law Review, C. 21, S. 1, 1979, ss. 1-39.
- GÖKTAŞ, Seracettin : “Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Özel Yaşamına Saygı Borcu”, Anayasa Yargısı, C. 38, S. 2, 2021, ss. 1-55.
- GÖREN, Zafer : “Genel Eşitlik İlkesi”, MÜHFHAD, C. 22, S. 3, 2016, ss. 3279-3301.
- GÖZLER, Kemal : Hukuka Giriş, Genişletilmiş 9. B., Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, 2012.
- GÜDER, Cansu : İşçinin Başka İş Yapma Yasağı, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Bilim Dalı, İstanbul, 2019.

- GÜLER, Deniz/
ULUTAK, Nazmi : “Aile Kavramının Tarihsel Gelişimi ve Türk Toplum Yaşantısında Aile”, Kurgu Dergisi, S. 11, 1992, ss. 51-76.
- GÜLLÜ, Gözdenur : “Aşırı Nitelikteki Rekabet Yasağının Hakim Tarafından Sınırlandırılması”, YBHD, Y. 7, S. 2, 2022, ss. 1199-1224.
- GÜLNAR, Şeyda/
GÖRMEZ, Yalçın : “İş Sözleşmesinin Unsurları, Özellikleri, Doğan Borçlar ve Sona Ermesi”, GAÜNHFD, S. 1, 2023, ss. 119-134.
- GÜNAY, Cevdet İlhan : “İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Fesih”, SİHD, Y. 4, S. 14, 2009, ss. 60-76.
- GÜNDÜZ, Salihanur : “Türk İş Hukuku’nda Rekabet Yasağı Sözleşmeleri”, Konya Barosu Dergisi, C. 1, S. 1, 2022, ss. 1-40.
- GÜRKAN, Elif Seda : “Türk Hukukunda İşverenin İşe Alım Görüşmelerinde Aday İşçiye Soru Sorma Hakkının Sınırları”, MAÜHFD, C. 16, S. 1-2, 2017, ss. 111-149, (Gürkan, Soru).
- GÜRKAN, Elif Seda : İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İşçilere Bilgi Verme Yükümlülüğü, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul, 2021, (Gürkan, Bilgi Verme).
- GÜRSEL, İlke : “Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkisine Etkileri”, İSGHD, C. 13, S. 50, 2016, ss. 763-848.
- GÜZEL, Ali : “Fabrikadan İnternet’e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme”, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1997, ss. 83-126 (Güzel, Bağımlılık Unsuru).
- GÜZEL, Ali/ ERTAN, Emre : “İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk”, İSGHD, S. 14, 2007, ss. 509-549.
- GÜZEL, Ali/
UGAN ÇATALKAYA,
Deniz : “İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine”, MÜHFHAD, C. 20, S. 1, 2014, ss. 17-66.
- HABERMAS, Jürgen : Kamusalığın Yapısal Dönüşümü, Çev. Tanıl Bora/ Mithat Sancar, 5. B., İletişim Yayınları, İstanbul, 2003.

- HAFIZOĞULLARI, Zeki/
ÖZEN, Muharrem : “Özel Hayata ve Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar”, Ankara Barosu Dergisi, C. 67, S. 4, 2009, ss. 9-22.
- HAKERİ, Hakan : “Tıp Hukuku Açısından Hayatın Sonu”, SDD, S. 54, 2020, ss. 62-65.
- HAS, Murat : “AİHM Kararları Bağlamında Görüntü Hakkı”, Anayasa Yargısı, C. 38, S. 1, 2021, ss. 205-242.
- HEKİMLER, Alpay : İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin Kabul Edilişinin 60. Yıldönümünde Taşıdığı Anlam ve Önemi, NKÜSBM, C. 2009, S. 1, ss. 1-24.
- İMRE, Zahit : “Şahsiyet Haklarından Şahsın Özel Hayatının ve Gizliliklerinin Korunmasına İlişkin Meseleler”, İÜHFM, C. 39, S. 1, 1974, ss. 147-168.
- İNCEOĞLU, Sibel : “Türk Anayasa Mahkemesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı”, ÇT, S. 4, 2006, ss. 45-61.
- İŞTAR, Emel : “Gazetelerdeki İş İlanlarında Ayrımcılık”, Akademik Bakış Dergisi, S. 28, 2012, ss. 1-13.
- KAMA IŞIK, Sezen : “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nde Özel Yaşam ve Kavramın Sonraki İnsan Hakları Belgelerine Etkisi”, SHD, C. 10, S. 1, 2022, ss. 217-250.
- KANDEMİR, Murat/
YARDIMCIOĞLU, Didem : “İş Hukukunda Eşitlik İlkesi”, DÜHFD, C. 19, S. 30-31, 2014, ss. 1-44.
- KAPLAN, E. Tuncay Senyen: “İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı”, TBB Dergisi, Özel S., 2017, ss. 225-268, (Kaplan, Eşitlik).
- KAPLAN, Emine Tuncay : “İş Hukukunda Kişilik Haklarının Özellikle Bilgisayarda Toplanan Bilgilere Karşı Korunması”, AÜSBFD, C. 52, S. 1, 1997, ss. 367-386, (Kaplan, Kişilik).
- KAPLAN, Emine Tuncay : “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı”, Kamu-İş, C. 7, S. 2, 2003, ss. 2-16, (Kaplan, Koruma Borcu).
- KARAAHMETOĞLU, Atanur : “Ayrımcılık Yasağı Kapsamında Çalışma Yaşamında Engelliler Açısından Uluslararası Normlar Çerçevesinde Türkiye Cumhuriyeti Mevzuatı”, USOBED, C. 7, S. 1, 2023, ss. 15-42.
- KARAÇAM, Sinem Servet : “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Türk Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında Özel Yaşama Saygı Hakkı Kapsamında Şeref ve İtibarın Korunması”, Anayasa Yargısı, C. 37, S. 2, 2020, ss. 113-158.

- KARADEMİR, Artür : “4857 İş Kanunu Kapsamındaki İşçinin İş İlişkisi Devam Ederken Rekabet Etmeme Borcu”, İnÜHFD, C. 13, S. 2, 2022, ss. 340-355.
- KARAGÖZ, Veli : “İş Hukukunda Ayrımcılık Tazminatı”, EÜSBED, C. 5, S. 1, 2012, ss. 57-76.
- KARAN, Ulaş : “Bireysel Başvuru Kararlarında Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik İlkesi”, Anayasa Yargısı, C. 31, S. 1, 2015, ss. 235-306.
- KARTAL, Serhat : Türk Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Sebepleriyle Sona Ermesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, 2020.
- KAUFMANN, Christine/
SCHUERCH, Res : Digitalisierung und Privatsphäre im Arbeitsverhältnis – Rechtliche Grundlagen und Problemfelder, Schweizerisches Kompetenzzentrum für Menschenrechte, Bern, 2021.
- KAYIHAN, Şaban : Kişiler Hukuku (Gerçek Kişiler – Tüzel Kişiler), 1. B., Seçkin, Ankara, 2022.
- KAYIRGAN, Hasan : “İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi”, MÜHFHAD, C. 20, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan Özel Sayısı, 2014, ss. 459-478.
- KERSMO, Tadesse Biru : “The Right to Privacy: A Reflection on Warren and Brandeis’ Interpretation and the Case of Ethiopia 1991-2018”, International Journal of Arts, Humanities and Social Studies, C. 4, S. 4, 2022, ss. 120-123.
- KESER, Hakan : “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’na Göre Rekabet Yasağı”, SİHD, C. 4, S. 24, 2011, ss. 90-107, (Keser, Rekabet).
- KESER, Hakan : “İş Sözleşmesinin İK.’nın 25/II inci Maddesine Dayanılarak Yapılan Haksız Feshinde, İşçinin Kişilik Haklarının İhlali ile Haksız Fesih Sonucu Talep Edilebilecek Haksız Fesih Tazminatı ve Manevi Tazminat”, SİHD, Y. 2024, S. 51, ss. 52-75, (Keser, Haksız Fesih).
- KESER, Hakan : “İşçi Davranışları Kapsamında İş Sözleşmesinin Özel Hayat, Aile Hayatı ve Cinsel Yönelimler Sebebi ile İşverence Feshedilmesi”, SİHD, S. 37, 2017, ss. 9-32, (Keser, Fesih).
- KESER, Hakan : “İşçi Davranışları Kapsamında İşçinin Talimatlara Aykırı Bilgisayar, İnternet ve Cep Telefonu Kullanımı Sebebi ile İş Sözleşmesinin İşverence Feshedilmesi”, İSGHD, C. 16, S. 62, 2019, ss. 445-490, (Keser, Kullanım).

- KESER, Hakan : “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Dolayısı ile Kurumun Yaptığı Harcamalardan Sorumlu Olmasının Koşulları ve Kaçınılmazlık”, SİHD, Y. 1, S. 2, 2006, ss. 136-146, (Keser, Kaçınılmazlık).
- KEYSAN, Görkem : İş Hukukunda Cinsel Taciz, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, Ankara, 2010.
- KILIÇ, Çiğdem : İş Hukukunda Rekabet Yasağı, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, İstanbul, 2019.
- KILIÇOĞLU, Ahmet M. : “Eser Sayılmayan Fikri Ürünler ve Eserin Adı ve Alametleri Üzerindeki Haklar”, Yaşar Üniversitesi E-Dergisi, C. 8, Özel S., 2013, ss. 1585-1636.
- KILIÇOĞLU, Mustafa/ŞENOCAK, Kemal : “İşyerinde Sigara İçme Yasağı”, SİHD, C. 1, S. 13, 2009, ss. 195-201.
- KILINÇ, Gizem Meral : “İşverenin İşçinin Kişisel Verilerini Koruma Yükümlülüğü”, Konya Barosu Dergisi, C. 1, S. 1, ss. 87-127.
- KIRPIK, Cihan : “Türk Hukukunda İşçinin İhbar ve İfşa Hakkı”, TAAD, Y. 16, S. 61, 2025, ss. 319-346.
- KOCABIYIK, Selçuk : “İşyerinde Cinsel Tacizde Bulunan Çalışanın İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshedilebilmesi”, SİHD, Y. 4, S. 16, 2009, ss. 238-245.
- KOÇ TANGÜN, Sedef : “İş Sözleşmesinin İşçinin Haklı Sebebe Dayanmayan Devamsızlığı Nedeniyle Feshi”, GSÜHFD, Y. 2023, S. 1, ss. 833-853.
- KOÇ, Sedef : “Borçlar Kanunu Tasarısı’nın Hizmet Sözleşmesi ile İlgili Yeni Düzenlemeleri”, GSÜHFD, Prof. Dr. Erdem Kuntalp’e Armağan, S. 1, 2004, ss. 584-605, (Koç, Hizmet Sözleşmesi).
- KOÇ, Sedef : “Karar İncelemesi Personel Yönetmeliği Değişikliği”, İSGHD, C. 1, S. 4, 2004, ss. 1397-1404, (Koç, İnceleme).
- KOÇ, Sedef : İş Sözleşmesinin İşçinin Kusurlu Fiilleri Sebebiyle Feshi, Doktora Tezi, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul, 2003, (Koç, Fesih).
- KORKMAZ, Ali : “İnsan Hakları Bağlamında Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması”, KMÜSEAD, C. 16, Özel S. 1, 2014, ss. 99-103.
- KOVANCI, Nuray : “Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, TAAD, Y. 8, S. 31, 2017, ss. 769-800.

- KOYUNCU, Ahmet : “İşçinin Sadakat Borcu ve İşverenle Rekabet Yasağı”, SİHD, Y. 4, S. 15, 2009, ss. 89-95.
- KRAMER, Irwin R. : “The Birth of Privacy Law: A Century Since Warren and Brandeis”, Catholic University Law Review, C. 39, S. 3, 1990, ss. 703-724.
- KUBİLAY, Çağla : “Kitap Eleştirisi: Kamusal Şeyler, Özel Şeyler”, Kültür ve İletişim Dergisi, 2007, C. 10(2), S. 20, ss. 177-184.
- KULAÇ, Cansu : “Üretim ve İş Sırlarının İfşası Suretiyle İşçinin İş Sözleşmesi Sona Erdikten Sonra Rekabet Etmeme Yükümlülüğünü İhlali”, Ankara Barosu Dergisi, C. 82, S. 2, 2024, ss. 85-117.
- LOKMANOĞLU, Salim Yunus : “İşyerinde Psikolojik Taciz”, TAAD, Y. 7, S. 30, 2017, ss. 377-422.
- MANAV, A. Eda : “2000/43, 2000/78, 2006/54 Sayılı AB Direktifleri Çerçevesinde İş Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele ve Türkiye’deki Uygulamalar”, DEÜHFD, C. 15, Özel S., 2013, ss. 731-779, (Manav, Ayrımcılık).
- MANAV, A. Eda : “İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları”, TBB Dergisi, S. 87, 2010, ss. 322-363, (Manav, Rekabet Yasağı).
- MANAV, A. Eda : “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması”, GÜHFD, C. 19, S. 2, 2015, ss. 95-136, (Manav, Kişisel Veri).
- MANAV, A. Eda : İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, 1. B., Turhan Kitabevi, Ankara, 2009, (Manav, Fesih).
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ ASTARLI, Muhittin : İş Hukuku (Genel Kavramlar - Bireysel İş İlişkileri), 4. B., Turhan Kitabevi, Ankara, 2011.
- NARMANLIOĞLU, Ünal : İş hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Gözden Geçirilmiş 4. B., Beta, İstanbul, 2012.
- NURDOĞAN, Ali Kemal : “Uluslararası Çalışma Örgütünün (UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri”, BEÜAİD, C. 3, S. 4, 2018, ss. 78-95.
- ODABAŞ, Uğur Köksal : “Tarihsel Süreçte Kamusal Alanın Yapısal Dönüşümü ve Habermas”, ATAÜSOBED, C. 22, Özel S. 2, s. 2051-2066.
- ODAMAN, Serkan : “Fransız Hukukunda ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep-Haklı Sebep Ayrımı”, Çimento İşveren Dergisi, C. 17, S. 3, 2003, ss. 20-32, (Odaman, Ayrım).

- ODAMAN, Serkan : “İşçinin İşe Başvuru Esnasında İşvereni Yanıltması ve Hukuki Sonuçları”, *Tekstil İşveren Dergisi*, S. 274, 2002, ss. 40-43, (Odaman, Yanıltma).
- OKUR, Ali Rıza : “İşyerinde Cinsel Taciz”, *Argumentum*, Y. 4, S. 42, 1994, ss. 1-6, (Okur, Cinsel Taciz).
- OKUR, Zeki : “İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnternet’i Özel Amaçlı Kullanımının İş İlişkisine Etkisi”, *Kamu-İş*, C. 8, S. 2, 2005, ss. 47-75, (Okur, Bilgisayar).
- OKUR, Zeki : *İş Hukuku’nda Elektronik Gözetleme*, 1. B., Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013, (Okur, Gözetleme).
- OLCAY, Suphan : “Konut Dokunulmazlığı Hakkı ve Konut Dokunulmazlığının İhlali Suçu”, *İMEDIÜHFD*, C. 6, S. 1, 2019, ss. 225-263.
- Oxford Wordpower Dictionary : 20. B., Birleşik Krallık, Oxford University Press, 2024.
- ÖLMEZ, Cansu Büşra : “Türk Hukukunda Haberleşme Özgürlüğüne Müdahalenin Ölçüsü”, *SÜHFD*, C. 23, S. 1, 2015, ss. 147-176.
- ÖZCAN, Yetkin : “Kamusal/Özel Alan Tartışmaları”, Ed. Muharrem Balcı, Genç Hukukçular Hukuk Okumaları Birikimler I, Kurtiş Matbaacılık, İstanbul, 2003, ss. 253-288.
- ÖZDEMİR, Erdem : “İnternet ve İş Sözleşmesi: Yeni Teknolojilerin İş İlişkisine Etkileri Üzerine”, *SİHD*, Y. 3, S. 10, 2008, ss. 13-24, (Özdemir, İnternet).
- ÖZDEMİR, Erdem : “İşyerinde Cinsel Taciz”, *ÇT*, S. 4, 2006, ss. 83-96, (Özdemir, Cinsel Taciz).
- ÖZDEMİR, Hayrunnisa : “İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması”, *EÜHFD*, C. 14, S. 1-2, 2010, ss. 231-270, (Özdemir, İzleme).
- ÖZDEMİR, Hayrunnisa : “Türk ve İsviçre Medeni Hukukunda Ad Üzerindeki Hak ve Korunması”, *AÜHFD*, C. 57, S. 3, 2008, ss. 561-598, (Özdemir, Ad Üzerindeki Hak).
- ÖZEL, Çağlar : “Medeni Hukuk Açısından Ölüm Anının Belirlenmesi ve Ceset Üzerindeki Hakka İlişkin Bazı Düşünceler”, *AÜHFD*, C. 51, S. 1, 2002, ss. 43-77.
- ÖZER DENİZ, Miray : “İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması ve Bundan Doğan Sorumluluk”, *TAAD*, Y. 12, S. 45, 2021, ss. 355-377.
- ÖZER DENİZ, Miray/
ÖZER, M. Turan : “Biyometrik Verilerin İşlenmesinin Yargı Kararları Işığında Değerlendirilmesi” *ÇÜHAD*, S. 1, 2022, ss. 92-110.

- ÖZKARACA, Ercüment/
ÖZKAN KOÇ, Sema Deniz : “Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme”, SİHD, C. 1, S. 45, 2021, ss. 75-105.
- ÖZKARACA, Ercüment/
ÜNAL ADINIR, Canan : “Dar Anlamda Eşit Davranma Borcuna Aykırılıkta Ayırmıcılık Tazminatına Hak Kazanılıp Kazanılmayacağı (Karar İncelemesi)”, SİHD, S. 46, 2021, ss. 127-136.
- ÖZTÜRK, Mehmet İlteriş : Türk Hukukunda Özel Hayatın Gizliliği Hakkının Korunması ve Sınırları, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Ankara, 2020.
- ÖZVERİ, Murat : “İşçinin İş İlişkisinde Kişilik Haklarının Korunması: Mobbing ve Yargı Kararları”, ÇT, C. 4, S. 79, ss. 3255-3296.
- REHBINDER, Manfred : “İşverenin Hizmetine Girmek Üzere Başvuran Kişilerle İlgili Hukuki Sorunlar”, Çev. Teoman, Ömer, İÜHFM, C. 45, S. 1, 1981, ss. 745-759.
- SAĞLAM, Fazıl : İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nde Tüm Hak ve Özgürlüklere Yönelik Kurallar Üzerine Bir Deneme, MÜHFAD, C. 25, S. 2, 2019, s. 1236-1252.
- SALİHPAŞAOĞLU, Yaşar : “Özel Hayatın Kapsamı: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihatları Işığında Bir Değerlendirme”, GÜHFD, C. 17, S. 3, 2013, ss. 227-266.
- SARIASLAN, Fatma : “1876 Anayasası (Kanun-ı Esâsî) ve İlk Osmanlı Parlamentosu”, Yasama Dergisi, S. 46, 2022, ss. 113-146.
- SARIBAY ÖZTÜRK, Gizem: “Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Sonrasında İş Sözleşmesinin Sona Ermesinde Yaşlı Ayırmıcılığı”, SİHD, S. 37, 2017, ss. 114-141.
- SAVAŞ KUTSAL, Burcu/
KOLAN, Şelen : “Paylaşmadan Önce Dikkat! İşçilerin İşyeri Dışında Sosyal Medya Kullanımları Üzerine Hukuki Bir Değerlendirme”, İSGHD, C. 16, S. 62, 2019, ss. 491-563.
- SAVAŞ, F. Burcu : “İş Hukukunda “Siber Gözetim””, ÇT, S. 3, 2009, ss. 97-131, (Savaş, Gözetim).
- SAVAŞ, Fatma Burcu : İşyerinde Manevi Taciz, 1. B., Beta, İstanbul, 2007, (Savaş, Taciz).
- SERATLI, Gaye Burcu : “4857 sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”, AÜHFD, C. 53, S. 2, 2004, ss. 197-245.
- SEROZAN, Rona : ““Culpa in Contrahendo” “Akdin Müsbet İhlali” ve “Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşme” Kurumlarının Ortak Temeli: Edim Yükümlerinden

- Bağımsız Borç İlişkisi”, İÜMHAD, C. 2, S. 3, 1968, ss. 108-129, (Serozan, Culpa in Contrahendo).
- SEROZAN, Rona : “Kişilik Hakkının Korunmasıyla İlgili Bazı Düşünceler”, İÜMHAD, C. 11, S. 14, 1977, ss. 93-112, (Serozan, Kişilik Hakkı).
- SEVER, D. Çiğdem : “Anayasa Mahkemesi’nin Kadın-Erkek Eşitliği Yaklaşımına Bir Eleştiri” ATÜY, Ankara, 2013, ss. 1-20.
- SEVİMLİ, K. Ahmet : “İşçinin Özel Yaşam Hakkı Bağlamında İşçi-İşveren İlişkisi”, SİHD, Y. 3, S. 10, 2008, ss. 53-79, (Sevimli, Özel Yaşam).
- SEVİMLİ, K. Ahmet : “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, ÇT, C. 36, S. 1, 2013, ss. 107-147, (Sevimli, Kişilik).
- SEVİMLİ, K. Ahmet : İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, 2006, (Sevimli, Müdahale).
- SEZAL, İhsan : Aile Nedir, C. 11, Başbakanlık Basımevi, Ankara, 1997.
- SOLOVE, Daniel J. : Understanding Privacy, Harvard University Press, ABD, 2008.
- SOYER, M. Polat : ““Karşı Edimli” Rekabet Yasağı Sözleşmesinde İşverenin Yasaktan Vazgeçme Hakkı”, İSGHD, C. 16, S. 63, 2019, ss. 885-898, (Soyer, Karşı Edim).
- SOYER, M. Polat : “Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin “Yeni” Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve Hukuku Bakımından Önemi”, SİHD, S. 22, 2011, ss. 12-21, (Soyer, Sona Erme).
- SOYER, M. Polat : “Olay ve Görüş: İşverenin Değişmesi - Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, Prof. Dr. Mahmut Tefik Birselle Armağan, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, 2001, ss. 369-375, (Soyer, Görüş).
- SUR, Melda : “İş İlişkisinde Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, SİHD, S. 37, 2017, ss. 33-51.
- SÜLEYMAN, Ahmet : “Sürelili Fesihle İşçinin Kişiliğinden ve Özel Hayatından Kaynaklanan Nedenler”, İstanbul Barosu Dergisi, C. 93, S. 2, 2019, ss. 49-63.
- SÜMER, Haluk Hadi : “İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru”, SİHD, C. 3, S. 19, 2010, ss. 63-73, (Sümer, Bağımlılık Unsuru).
- SÜMER, Haluk Hadi : İş Hukuku Uygulamaları, Genişletilmiş 8. B., Seçkin, Ankara, 2024, (Sümer, Uygulamalar).
- SÜZEK, Sarper : “İş Hukukunda İç Yönetmelikler”, AÜHFD, C. 44, S. 1, 1995, ss. 182-191, (Süzek, İç Yönetmelikler).

- SÜZEK, Sarper : “İşverenin Eşit Davranma Borcu”, SİHD, S. 12, 2008, ss. 24-38, (Süzek, Eşit Davranma).
- SÜZEK, Sarper : “İşyeri Uygulamaları”, Kamu-İş, C. 4, S. 2, 1997, ss. 151-155, (Süzek, Uygulama).
- SÜZEK, Sarper : “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu”, İÜHFM, C. 72, S. 2, 2014, ss. 457-468, (Süzek, Rekabet).
- SÜZEK, Sarper/
BAŞTERZİ, Süleyman : İş Hukuku (Genel Esaslar - Bireysel İş Hukuku), 24. B., Beta, İstanbul, 2024.
- ŞAHBAZ, İbrahim : “Bireysel Başvuru Üzerine Verilen İhlal Kararı Sonrası Somut Norm Denetimi”, MAÜHFD, C. 20, S. 2, 2021, ss. 117-175.
- ŞAHLANAN, Fevzi : “Bedel Karşılığı Öngörülen Rekabet Yasağından İşverenin Vazgeçmesi (Karar İncelemesi)”, Tekstil İşveren Dergisi, S. 410, 2015, ss. 2-5.
- ŞAHYAR AKDEMİR, Duru : “Ayrımcılığın İnsan Hakları Boyutu ve ‘Pozitif Ayrımcılık’”, İTOBİAD, C. 3, S. 4, 2014, ss. 890-908.
- ŞAKAR, Müjdat : “Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, ÇT, C. 2, S. 17, 2008, ss. 11-29, (Şakar, Basın İş).
- ŞAKAR, Müjdat : “İş Kazası veya Meslek Hastalığı Sebebiyle Sosyal Sigortaların İşverene Rücuunda Kusur Şartının Sınırlanması Sorunu”, SİHD, Y. 1, S. 2, 2006, ss. 129-135, (Şakar, Rücu).
- ŞEN, Ersan : “Anglo Sakson Hukukunda Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması Hakkı”, İÜMHAD, S. 18, 1990, ss. 83-88, (Şen, Anglo Sakson).
- ŞEN, Ersan : “Avrupa İnsan Hakları ve Ana Hürriyetlerine Dair Sözleşme’de Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması Hakkı ve Türk Hukuku”, İÜSBFD, S. 3-4-5, 2012, ss. 141-172, (Şen, AİHS).
- ŞEN, Ersan : Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması, 1. B., Kazancı Kitap, İstanbul, 1996, (Şen, Gizlilik).
- ŞEN, Murat : “1961 ve 1982 Anayasalarında Anayasa Değişikliklerinin Yargısal Denetimi”, AÜEHFD, C. 2, S. 1, 75. Yıl Armağanı, 1998, ss. 88-119, (Şen, Denetim).
- ŞEN, Murat : “4773 sayılı Kanuna Göre Bildirimli Feshin Geçerli Nedene Dayanmaması ve İşe İade”, AÜEHFD, C. 7, S. 3-4, Cumhuriyetimizin 80. Kuruluş Yılına Armağan, 2003, ss. 757-774, (Şen, İade).
- ŞEN, Murat : “Belirli Süreli Hizmet Akdinin Süresinin Sonunda Yenilenmeyerek Sona Erdirilmesi Halinde Kıdem

- Tazminatı”, İÜHFM, C. 58, S. 1-2, 2000, ss. 251-268, (Şen, Belirli Süreli).
- ŞEN, Murat : “Bildirimli Fesihle İhbar Önellerinin Toplu İş Sözleşmesiyle Artırılması Durumunda İhbar Tazminatı”, AÜEHFD, C. 6, S. 1-4, AÜEHF’nin 15. Kuruluş Yılına Armağan, 2002, ss. 301-316, (Şen, İhbar Tazminatı).
- ŞEN, Murat : “Geçerli Fesih Nedeni Olarak Ücrete Sık Sık Haciz Konulması (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin Bir Kararı Çerçevesinde”, SİHD, Y. 4, S. 12, 2009, ss. 101-116, (Şen, Haciz).
- ŞEN, Murat : “Geçersiz Fesihle İşçinin İşe Başlatılmaması Halinde Bildirim Süresi Kullandırılması”, SİHD, S. 17, 2010, ss. 160-174, (Şen, Bildirim Süresi).
- ŞEN, Murat : “Hizmet Akdinin Bildirimli Feshinde Önel İçinde Gerçekleşen Kıdem Tazminatı Tavan (Üst Sınır) Artışı (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)”, Kamu-İş, C. 7, S. 1, 2002, ss. 61-80, (Şen, Önel).
- ŞEN, Murat : “Hukuk Devleti İlkesi Bağlamında Sosyal Güvenlik Hakkı”, MÜHFD, C. 3, S. 2, 2014, ss. 183-200, (Şen, Sosyal Güvenlik).
- ŞEN, Murat : “İkramiye Ödenmemesinin İş Şartı Haline Gelmesi ve İşçi Aleyhine Sonuç Doğuran İşyeri Uygulamaları”, AÜEHFD, C. 5, S. 1-4, 2001, ss. 467-484, (Şen, İşyeri Uygulamaları).
- ŞEN, Murat : “İnsan Hakları Bağlamında Çalışma Hakkı”, MÜHFD, C.2, S. 2, 2013, ss. 13-37, (Şen, Çalışma Hakkı).
- ŞEN, Murat : “İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Dayanakları”, MÜHFD, C. 4, S. 1, 2015, ss. 117-142, (Şen, İş Sağlığı).
- ŞEN, Murat : “İşçinin Verimsizliğine Dayalı Geçerli Nedenle Fesihlerde Fesih Bildiriminin Şekli, Süresi ve İspatı”, EÜHFD, C. 10, S. 3-4, 2006, ss. 371-396, (Şen, Verimsizlik).
- ŞEN, Murat : “İşverenin Fesih Hakkının Toplu İş Sözleşmesi Hükmüyle Sınırlandırılması”, AÜEHFD, C. 7, S. 1-2, 2003, ss. 541-562, (Şen, Sınırlandırma).
- ŞEN, Murat : “İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Aykırılık ve Sonuçları”, SİHD, S. 28, 2012, ss. 129-139, (Şen, Kişilik).
- ŞEN, Murat : “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerine Rastlayan Haftalarda Fazla Çalışma”, SİHD, S. 18, 2010, ss. 5-19, (Şen, Fazla Çalışma).

- ŞEN, Murat : “Yargıtay Kararları Işığında Süreli Fesihle Yeni İş Arama İzni”, TÜHİS, C. 20, S. 3, 2006, ss. 30-63, (Şen, İzin).
- ŞEN, Murat : Eski Hukukumuzda Gerçek Kişilerin Hak ve Fiil Ehliyeti, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Konya, 1998, (Şen, Ehliyet).
- ŞEN, Murat : İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, 1. B., Seçkin, Ankara, 2005, (Şen, Değişiklik).
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) : Avrupa Sosyal Şartı, Ed. Fazıl Aydın, Yayın No. 06, Ankara, 2014.
- TAHİROĞLU, Bülent/
ERDOĞMUŞ, Belgin : Roma Hukuku Dersleri, 11. B., Der Yayınları, İstanbul, 2016.
- TANÖR, Bülent : Osmanlı-Türk Anayasal Gelişmeleri, 29. B., Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 2017.
- TANYEL ÇAKIR, Tuğçe : İş Hukukunda İşyeri İç Yönetmelikleri, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, 2020.
- TAŞKENT, Savaş : İşverenin Yönetim Hakkı, 1. B., Met-Er Matbaası, İstanbul, 1981, (Taşkent, Yönetim).
- TAŞKENT, Savaş/
KABAKCI, Mahmut : “Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, SİHD, Y. 4, S. 16, 2009, ss. 21-46.
- TAŞKIN, Ahmet : “Mobbingin Benzer Kavramlardan Farkı”, SİHD, S. 28, 2012, ss. 57-81.
- TAŞKOPARAN, İsmail/
ÖZKUL, Burcu : “Hizmet Sözleşmesinde Rekabet Yasağının İhlali”, SDHFD, C. 12, S. 2, 2022, ss. 1037-1067.
- TEKİN, Burak : Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Kapsamında Özel Hayata ve Aile Hayatına Saygı Hakkı, Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Kamu Hukuku Tezli Yüksek Lisans Programı, İzmir, 2021.
- TERZİOĞLU, Ahmet : “4857 sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Fazla Çalışma Kavramı”, Econharran, C. 7, S. 2, 2023, ss. 37-47.
- TEZCAN, Durmuş/
ERDEM, Mustafa Ruhan/
SANCAKDAR, Oğuz/
ÖNOK, Rifat Murat : İnsan Hakları El Kitabı, Güncellenmiş 9. B., Seçkin, Ankara, 2021.
- The Redhouse Pocket Dictionary : 26. B., SEV Yayıncılık, İstanbul, 2016.

- TINAZ, Pınar : “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, ÇT, S. 4, 2006, ss. 13-16.
- TOLU YILMAZ, Hazal : “İşçinin Sakalını Kesmeyi Reddetmesi Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi”, İnÜHFD, C. 12, S. 2, 2021, ss. 720-737.
- TORUN UZUN, İsra : “Yaşa Dayalı Ayrımcılığa İlişkin Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararı”, Küresel Bakış Dergisi, Y. 2, S. 4, 2012, ss. 91-106.
- TOSUN, Tarık Gökhan : İşçinin Özel Hayatının İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi, Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul, 2024.
- TULKENS, Françoise : “Les Droits Garantis, La Garantie Des Droits”, GSÜHFD, Y. 2005, S. 1, ss. 127-175.
- TUNCAY, A. Can : “Kurumun İşverene Rücuu - Olayda Kaçınılmazlık Durumu”, SİHD, S. 4, 2006, ss. 183-188.
- TÜRKEL, Nagihan : Özel Hayatın Gizliliğini İhlal Suçu, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, İzmir, 2010.
- TÜRKMEN, Burak : “İşe Alım Safhasında Ayrımcılık”, SİHD, Y. 7, S. 28, 2012, ss. 260-263.
- UGAN ÇATALKAYA, Deniz : “İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayrımcılık Yasağı”, ÇT, S. C. 2, S. 69, 2021, ss. 859-898, (Ugan Çatalkaya, İki Bileşen).
- UGAN ÇATALKAYA, Deniz : “Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin, İşverence “Ulaşılabılır Olmama” Hakkı”, İÜHFM, C. 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Özel S., 2016, ss. 737-755, (Ugan Çatalkaya, Ulaşılabılır Olmama).
- UGAN ÇATALKAYA, Deniz : İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi, Doktora Tezi, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul, 2017, (Ugan Çatalkaya, Ölçülülük).
- ULUCAN, Devrim : “Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık”, DEÜHFD, C. 15, Özel S., 2013, ss. 369-383, (Ulucan, Eşitlik).
- USTA, Özlem : “Aile Hayatına Saygı ve Aile Hayatının Korunması Hakkı Bağlamında Ele Alınan Birkaç Kurum Üzerine İnceleme”, SÜHFD, C. 30, S. 3, 2022, ss. 1561-1590.
- UŞAN, M. Fatih : “İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi”, Mercek, Y. 10, S. 38, 2005, ss. 97-119, (Uşan, Rekabet).
- UŞAN, M. Fatih : “İşçinin Kendisinin İşİ ile İlgili Olmayan Bir Hastalığa Yakalanması, Haklı Fesih Nedeni Sayılıp, Kıdem Tazminatına Hak Kazandıran Bir Durum

mudur? (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Yakın Tarihli İki Farklı Kararı Üzerine Bir Değerlendirme)”, ÇT, C. 17, S. 2, 2008, ss. 201-218, (Uşan, Hastalık).

- UŞAN, M. Fatih : “Karar İncelemesi İşyeri Uygulaması - İşverenin Yönetim Hakkı - İşçinin İşyerinin Değiştirilmesi - Hizmet Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi - Bildirimli Fesih – İhbar ve Kıdem Tazminatı” SÜHFD, C. 7, S. 1-2, 1999, ss. 391-406, (Uşan, İnceleme).
- UŞAN, M. Fatih : “Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Taşınması Gereken Şartlar ve Bunun Geçerliliği Meselesi (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)”, SİHD, C. 1, S. 21, 2011, ss. 116-128, (Uşan, Değerlendirme).
- UŞAN, M. Fatih : İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı), 1. B., Seçkin, Ankara, 2003, (Uşan, Sır).
- UYAROĞLU, Osman : “Türk Borçlar Kanunu Madde 417 Bağlamında İşçinin Kişiliğinin Korunması”, TAAD, Y. 14, S. 54, 2023, ss. 315-338.
- ÜNAL, Canan : İş Hukukunda Yaş Ayrımcılığı, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul, 2017.
- ÜNER, Büşra Gizem : “İfşa ve İhbar Hakkı”, AndHD, C. 10, S. 2, 2024, ss. 775-795.
- ÜNLÜ, Vahap : “Çalışanların Mesai Saati İçerisinde Özel Cep Telefonu Kullanması Yasaklanabilir Mi?”, SİHD, Y. 6, S. 22, 2011, ss. 209-219, (Ünlü, Cep Telefonu).
- ÜNLÜ, Vahap : “İşe Alımda Cinsiyet Ayrımcılığı”, SİHD, C. 2, S. 18, 2010, ss. 247-255, (Ünlü, Ayrımcılık).
- ÜSTÜN, Yasin/
GÜNAL, Ayşe Nida : “İş İlişkilerinde Bazı Yaygın Uygulamaların Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Değerlendirilmesi”, KVKD, C. 2, S. 2, 2020, ss. 61-74.
- VATANDAŞ, Celalettin : “Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı”, İstanbul Journal of Sociological Studies, C. 35, Y. 2007, ss. 29-56.
- WARREN, Samuel D./
BRANDEIS, Louis D. : “The Right to Privacy”, Harvard Law Review, 1890, C. 4, S. 5, ss. 193-220.
- YALÇINKAYA, Esmâ : Haberleşmenin Gizliliğini İhlal Suçu (TCK m. 132), Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Diyarbakır, 2015.

- YAMAÇ, Müzehher : “100. Yılında Türkiye Cumhuriyeti’nin İlk Anayasası 1924 Teşkilat-ı Esasiye Kanunu”, HUMANITAS-Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, C. 12 S. Cumhuriyet’in 100. Yılı Özel Sayısı, 2024, ss. 266-282.
- YANIK, Celalettin : “Etnisite, Kimlik ve Milliyetçilik Kavramlarının Sosyolojik Analizi”, Kaygı. Bursa Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Felsefe Dergisi, S. 20, 2013, ss. 225-237.
- YAŞAR, Büşra : “İş Sözleşmesinin İşçinin Özel Yaşamından Kaynaklanan Nedenlerle Feshi”, EBYÜHFD, C. 25, S. 2, 2021, ss. 335-373.
- YAZICI, Hilal : “Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi ve Özel Hayata Saygı Hakkı”, Anayasa Yargısı, C. 38, S. 2, 2021, ss. 99-141.
- YENİSEY, Kübra Doğan : “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, ÇT, S. 4, 2006, ss. 63-81.
- YILDIRIM, Yasemin/
VEFİKULUÇAY YILMAZ,
Duygu : “Türkiye’de Cinsiyet Kimliği ya da Cinsel Yönelim Temelli Ayrımcılık ve Sağlığa Yansımaları”, Researcher Social Science Studies, C. 5, S. 10, 2017, ss. 446-461.
- YILDIZ, Gaye Burcu : “İşçinin İş Saatleri İçinde Özel Amaçlı İnternet Kullanımının İş Sözleşmesinin Feshi Açısından Değerlendirilmesi”, SİHD, S. 16, 2009, ss. 110-119, (Yıldız, İnternet).
- YILDIZ, Gaye Burcu : “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Borcunun Kapsamı”, Türkmetal, S. 149, 2011, ss. 42-47, (Yıldız, İş Sağlığı).
- YILDIZ, Gaye Burcu : “Türk İş Hukukunda Orantılılık İlkesi”, DEÜHFD, C. 15, Özel S., 2013, ss. 681-707, (Yıldız, Orantılılık).
- YILDIZ, Gaye Burcu : İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Ankara, 2008, (Yıldız, Eşit İşlem).
- YILMAZ, Zafer : “Özel Alan-Kamusal Alan Ayrımının Tarihsel Temelleri”, KKEFD, Y. 2006, S. 14, ss. 359-371.
- YİĞİT, Esra : İşyerinde İnternet ve E-Posta Kullanımının İzlenmesi ve Gözetlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, 2013, (Yiğit, İzlenme).
- YİĞİT, Yusuf : “4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Sözleşmesini Fesih Hakkını Kullanma Süresi”, SÜHFD, C. 27, S. 3, 2019, ss.749-784, (Yiğit, Süre).

- YİĞİT, Yusuf : “İşyerinde İnternetin Özel Amaçlı Kullanımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi”, SÜHFD, C. 18, S. 2, 2010, ss. 161-214, (Yiğit, İnternet).
- YİĞİT, Yusuf : “Yargı Kararları Işığında İşçinin Sosyal Medya Paylaşımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşverence Feshinin Koşulları”, DEÜHFD, C. 26, S. 2, 2024, ss. 975-1019, (Yiğit, Sosyal Medya).
- YİĞİT, Yusuf : “Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Yaşanan Duygusal (Romantik) İlişkilerin İşverenin İş Sözleşmesini Fesih Hakkına Etkisi”, ÇÜHFD, C. 5, S. 1, 2020, ss. 3773-3798, (Yiğit, Duygusal İlişkiler).
- YOKUŞ SEVÜK, Handan : “Haberleşmenin Gizliliğini İhlal Suçu”, DÜHFD, C. 12-13, S. 16-17-18-19, 2008, ss. 159-195.
- YUVALI, Ertuğrul : “Türk Hukukunda Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma ve AB Ülkelerindeki Fazla Çalışma Hükümlerine Genel Bir Bakış”, Kamu-İş, C. 10, S. 4, 2009, ss. 55-83, (Yuvalı, Fazla Çalışma).
- YUVALI, Ertuğrul : İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Ankara, 2011, (Yuvalı, Eşit Davranma).
- YÜKSEK, Furkan Kaan : “AİHM İçtihatlarında Kişisel Verilerin Korunması”, DEÜHFD, C. 25, S. 1, 2023, ss. 371-420.
- YÜKSEL, Mehmet : “Mahremiyet Hakkı ve Sosyo-Tarihsel Gelişimi”, ATAÜSBFD, C. 58, S. 1, 2003, ss. 181-213.
- YÜREKLİ, Sabahattin : “İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk”, İÜHFM, C. 72, S. 2, 2014, ss. 541-580, (Yürekli, Sözleşme Görüşmeleri).
- ZOR, Lokman : “Medya Etiği Kapsamında Özel Hayatın İhlali Konusu”, Akademik Bakış Dergisi, S. 40, 2014, ss. 155-171.

Elektronik Kaynaklar

<http://www.e-akademi.org> (E-Akademi, Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi).

<https://dergipark.org.tr/tr/> DergiPark Akademik).

<https://dictionary.cambridge.org/tr/> (Cambridge Dictionary).

<https://eur-lex.europa.eu/homepage.html> (European Union Law, (eur-lex))

<https://hudoc.echr.coe.int/> (European Court of Human Rights, (hudoc)).

<https://karararama.danistay.gov.tr/> (Danıştay Karar Arama (danistaykarararama)).

<https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Yargıtay Karar Arama, (karararama)).

<https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/> (Anayasa Mahkemesi Kararlar Bilgi Bankası, (kararlarbilgibankası)).

<https://kazanci.com.tr/> (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (kazancı)).

<https://law.justia.com/cases/> (U.S. Law, (justia)).

<https://legalbank.net/> (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, (legalbank)).

<https://mevzuat.sinerjias.com.tr/> (Sinerji Mevzuat ve Hukuk Programı, (sinerji)).

<https://sozluk.gov.tr/> (Türk Dil Kurumu (TDK), Güncel Türkçe Sözlük).

<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>.

<https://www.kvkk.gov.tr/> (Kişisel Verileri Koruma Kurumu, (kvkkgov)).

<https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/> (Dictionnaire Larousse).

<https://www.lexpera.com.tr/> (Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi, (lexpera)).

<https://www.mevzuat.gov.tr/> (Mevzuat Bilgi Sistemi).

<https://www.tihek.gov.tr/kategori/pages/kararlar> (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kurul Kararları, (tihek)).

https://www.tihek.gov.tr/upload/file_editor/2019/03/1551818880.pdf (TİHEK, Temel Haklar Şartı, Eşitlik ve Ayrımcılık Alanında Avrupa Birliği Direktifleri, (AB Direktifleri)).

<https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d22/c007/tbmm22007045s0073.pdf> (İş Kanunu Tasarısı).

Yargı Kararları

ABAD Kararları

Asma Bougnaoui, Association de défense des droits de l'homme (ADDH)/Micropole Univers SA, 14.03.2017, C-188/15.

Elisabeth Johanna Pacifia Dekker/Stichting Vormingscentrumvoor Jong Volwassenen, 08.11.1990, C-177/88.

Komisyon/Almanya, 21.05.1985, 248/83.

Komisyon/Fransa, 30.06.1988, 318/86.

Kreil/Bundesrepublik Deutschland, 11.01.2000, C-285/98.

S. Coleman/Birleşik Krallık, 17.07.2008, C-303/06.

Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding/G4S Secure Solutions NV, 14.03.2016, C-157/15.

Seda Küçükdeveci/Swedex GmbH & Co. KG, 19.01.2010, C-555/07.

Sirdar/The Army Board and Secretary of State for Defence, 26.10.1999, C-273/97.

AİHM Kararları

A.P, Garçon ve Nicot/Fransa, 06.04.2017, 79885/12, 52471/13, 52596/13.

Abdülaziz, Cabales ve Balkandalı/Birleşik Krallık, 28.05.1985, 9214/80, 9473/81, 9474/81.

- Abeberry/Fransa, 21.09.2004, 58729/00.
- Aksu/Türkiye, 15.03.2012, 4149/04 ve 41029/04.
- Alpha Doryforiki Tileorasi Anonymi Etairia/Yunanistan, 22.05.2018, 72562/10.
- Amann/İsviçre, 16.02.2000, 27798/95.
- Antović ve Mirković/Karadağ, 28.02.2018, 70838/13.
- B./Fransa, 25.03.1992, 13343/87.
- Bărbulescu/Romanya, 05.09.2017, 61496/08.
- Beck ve Diğerleri/Birleşik Krallık, 22.10.2002, 48535/99, 48536/99 ve 48537/99.
- Bensaid/Birleşik Krallık, 06.02.2001, 44599/98.
- Bigaeva/Yunanistan, 28.05.2009, 26713/05.
- Brüggeman ve Scheuten/Almanya, 19.05.1976, 6959/75.
- Buckley/Birleşik Krallık, 29.09.1996, 20348/92.
- Burghartz/İsviçre, 22.02.1994, 16213/90.
- Burlya ve Diğerleri/Ukrayna, 06.11.2018, 3289/10.
- C./Belçika, 07.08.1996, 21794/93.
- Campagnano/İtalya, 23.03.2006, 77955/01.
- Chapman/Birleşik Krallık, 18.01.2001, 27238/95.
- Chauvy ve Diğerleri/Fransa, 29.06.2004, 64915/01.
- Christine Goodwin/Birleşik Krallık, 11.07.2002, 28957/95.
- Ciubotaru/Moldova, 27.04.2010, 27138/04.
- Copland/Birleşik Krallık, 03.05.2007, 62617/00.
- Costello-Roberts/Birleşik Krallık, 25.03.1993, 13134/87.
- Crémieux/Fransa, 25.02.1993, 11471/85.
- Dadouch/Malta, 20.07.2010, 38816/07.
- Daroczy/Macaristan, 01.07.2008, 44378/05.
- Dede/Türkiye, 20.02.2024, 48340/20.
- Demades/Türkiye, 31.07.2003, 16219/90.
- Denisov/Ukrayna, 25.09.2018, 76639/11.
- Dudgeon/Birleşik Krallık, 22.10.1981, 7525/76.
- Elsholz/Almanya, 25735/94, 13.07.2000.
- Eweida ve Diğerleri/Birleşik Krallık, 15.01.2013, 48420/10, 59842/10, 51671/10 ve 36516/10.
- Fredin/İsveç (No.1), 18.02.1991, 12033/86.
- Gillow/Birleşik Krallık, 24.11.1986, 9063/80.
- Guillot/Fransa, 24.10.1993, 22500/93.
- Güzel Erdagöz/Türkiye, 21.10.2008, 37483/02.

- Hachette Filipacchi Associés/Fransa, 14.06.2007, 71111/01.
- Halford/Birleşik Krallık, 25.06.1997, 20605/92.
- Heinisch/Almanya, 21.07.2011, 28274/08.
- Johnston ve Diğerleri/İrlanda, 18.12.1986, 9697/82.
- Juhnke/Türkiye 13.05.2008, 52515/99.
- K. ve T./Finlandiya, 12.07.2001, 25702/94.
- K.A. ve A.D./Belçika, 17.02.2005, 42758/98 ve 45558/99.
- Kara/Birleşik Krallık, 22.10.1998, 36528/97.
- Karlheinz Schmidt/Almanya, 18.07.1994, 13580/88.
- Keegan/İrlanda, 26.05.1994, 16969/90.
- Király ve Dömötör/Macaristan, 17.01.2017, 10851/13.
- Klass ve Diğerleri/Almanya, 06.09.1978, 5029/71.
- Koch/Almanya, 19.07.2012, 497/09.
- Kokkinakis/Yunanistan, 25.05.1993, 14307/88.
- Konstantin Markin/Rusya, 22.03.2012, 30087/06.
- Kopp/İsviçre, 25.03.1998, 23224/94.
- Köpke/Almanya, 05.10.2010, 420/07.
- Küchl/Avusturya, 04.12.2012, 51151/06.
- Leander/İsveç, 9248/81, 26.03.1987.
- Leempoel & S.A. ED. Ciné Revue/Belçika, 02.03.2006, 64772/01.
- Libert/Fransa, 22.02.2018, 588/13.
- López Ribalda ve Diğerleri/İspanya, 17.10.2019, 1874/13 ve 8567/13.
- Lustig-Prean ve Beckett/Birleşik Krallık, 27.09.1999, 31417/96 ve 32377/96.
- M.M./Birleşik Krallık, 13.11.2012, 24029/07.
- Malone/Birleşik Krallık, 02.08.1984, 8691/79.
- Marckx/Belçika, 13.06.1979, 6833/74.
- McKay-Kopecka/Polonya, 19.09.2006, 45320/99.
- Melike/Türkiye, 15.06.2021, 35786/19.
- Menteş ve Diğerleri/Türkiye, 28.11.1997, 58/1996/677/867.
- Mialhe/Fransa (No. 1), 25.02.1993, 12661/87.
- Mikulić/Hırvatistan, 07.02.2002, 53176/99.
- Niemietz/Almanya, 16.12.1992, 13710/88.
- Okpysz/Almanya, 15.02.2006, 59140/00.
- Özpınar/Türkiye, 19.10.2010, 20999/04,
- P.G. ve J.H./Birleşik Krallık, 44787/98, 25.09.2001.
- Palomo Sanchez ve Diğerleri/İspanya, 12.09.2011, 28955/06.

- Peck/Birleşik Krallık, 28.01.2003, 44647/98.
- Peev/Bulgaristan, 26.07.2007, 64209/01.
- Perkins ve R./Birleşik Krallık, 22.10.2002, 43208/98 ve 44875/98.
- Pfeifer/Avusturya, 15.11.2007, 12556/03.
- Pretty/Birleşik Krallık, 29.04.2002, 2346/02.
- Prokopovich/Rusya, 18.11.2004, 58255/00.
- R.B./Macaristan, 12.04.2016, 64602/12.
- Rotaru/Romanya, 04.05.2000, 28341/95.
- S. ve Marper/Birleşik Krallık, 04.12.2008, 30562/04 ve 30566/04.
- Schalk ve Kopf/Avusturya, 24.06.2010, 30141/04.
- Schüssel/Avusturya, 21.02.2002, 42409/98.
- Sidabras ve Džiautas/Litvanya, 27.07.2004, 55480/00 ve 59330/00.
- Silver ve Diğerleri/Birleşik Krallık, 25.03.1983, 5947/72, 6205/73, 7052/75, 7061/75, 7107/75, 7113/75, 7136/75.
- Smirnova/Rusya, 24.07.2003, 46133/99 ve 48183/99.
- Smith ve Grady/Birleşik Krallık, 27.09.1999, 33985/96 ve 33986/96.
- Société Colas Est ve Diğerleri/Fransa, 16.04.2002, 37971/97.
- Solomakhin/Ukrayna, 24.09.2012, 24429/03.
- Stec ve Diğerleri/Birleşik Krallık, 12.04.2006, 65731/01.
- Stjerna/Finlandiya, 25.11.1994, 18131/91.
- Tekeli/Türkiye, 16.11.2004, 29865/96.
- Travaš/Hırvatistan, 30.01.2017, 75581/13.
- Van Kück/Almanya, 12.06.2003, 35968/97.
- Vavrička ve Diğerleri/Çek Cumhuriyeti, 08.04.2021, 47621/13.
- Vogt/Almanya, 26.09.1995, 17851/91.
- Von Hannover/Almanya (No. 2), 07.02.2012, 40660/08 ve 60641/08.
- Vukota-Bojić/İsviçre, 18.10.2016, 61838/10.
- Wainwright/Birleşik Krallık, 26.09.2006, 12350/04.
- Wiggins/Birleşik Krallık, 08.02.1978, 7456/76.
- Willis/Birleşik Krallık, 12.03.2002, 36042/97.
- X ve Y/Hollanda, 26.03.1985, 8978/80.
- Y.F./Türkiye, 22.07.2003, 24209/94.
- Y.Y./Türkiye, 10.03.2015, 14793/08.
- Zarb Adami/Malta, 20.06.2006, 17209/02.

AYM Kararları

- 02.10.2014, E. 2014/149, K. 2014/151.
 04.05.2023, E. 2021/62, K. 2023/89.
 04.12.2014, E. 2013/84, K. 2014/183.
 08.12.2011, E. 2010/119, K. 2011/165.
 09.04.2014, E. 2013/122, K. 2014/74.
 13.10.2021, E. 2020/91, K. 2021/73.
 24.07.2019, E. 2016/205, K. 2019/63.
 25.12.2014, E. 2014/74, K. 2014/201.
 26-27.09.1967, E. 1963/336, K. 1967/29.
 29.04.2021, E. 2021/1, K. 2021/32.
 29.11.2017, E. 2015/79, K. 2017/164.
 A.K., 07.03.2019, 2015/10298.
 Ahmet Akyol, 07.02.2024, 2019/14799.
 Ahmet Temiz, 20.05.2015, 2013/1822.
 Ali Çığır, 08.05.2019, 2015/19298.
 Arif Ali Cangı, 17.09.2020, 2016/4060.
 Aslan Faruk Toprak, 24.3.2016, 2013/2957.
 Aslı Kırmızı Demirseren, 15.04.2014, 2013/5680.
 Ata Türkeri, 16.12.2015, 2013/6057.
 Aynur Özdemir ve Diğerleri, 24.03.2016, 2013/2453.
 Ayşegül Çengel Kömür ve Diğerleri, 23.06.2020, 2016/56228.
 B.K., 25.10.2017, 2014/14189.
 B.P.O., 27.03.2019, 2015/19012.
 Birsen Berrak Tüzünataç, 05.10.2017, 2014/20364.
 Bülent Kaya, 11.05.2016, 2013/2941.
 Bülent Polat, 10.12.2015, 2013/7666.
 C.A. (3), 02.07.2020, 2018/10286.
 Celal Oraj Altunörgü, 12.01.2021, 2018/31036.
 Cemal Duğan, 15.02.2017, 2014/19308.
 E.Ç.A., 07.06.2018, 2014/5671.
 E.Ü., 17.09.2020, 2016/13010.
 Ebru Bilgin, 19.07.2018, 2014/7998.
 Emin Aydın, 23.01.2014, 2013/2602.
 Esra Nur Özbey, 20.05.2015, 2013/7443.
 Esra Ünlü, 25.02.2021, 2018/4144.

- Fatih Saraman, 27.02.2019, 2014/7256.
- Fecir Ergün Turan, 05.12.2017, 2014/10590.
- G.G., 13.10.2016, 2014/16701.
- Güzide Defne Samyeli, 21.09.2016, 2014/4399.
- H.Ç., 30.09.2020, 2017/14907.
- Hacer Kahraman, 20.04.2016, 2013/7935.
- Halime Sare Aysal, 11.11.2015, 2013/1789.
- Hasan Akboğa, 27.03.2019, 2016/10380.
- Hülya İnan, 11.01.2023, 2019/10642.
- Işıl Yaykır, 15.04.2014, 2013/2284.
- İ.A., 2016/3423, 14.09.2017.
- İsa Yağbasan ve Diğerleri, 20.11.2014, 2013/1481.
- K.Ş., 03.04.2014, 2013/1614.
- M.A.K., 16.02.2017, 2014/12591.
- M.K., 12.06.2018, 2015/13077.
- Mehmet Bayrakcı, 05.04.2018, 2014/8715.
- Mehmet Bayrakcı, 05.04.2018, 2014/8715.
- Mehmet Cengiz ve Rıdvan Cengiz, 20.09.2023, 2019/21704.
- Mustafa Vural, 11.09.2019, 2015/18609.
- Namet Sevinç, 10.01.2019, 2015/9155.
- Nurbani Fikri, 11.10.2018, 2014/2502.
- Nurcan Belin, 10.01.2018, 2014/14187.
- Nurcan Yolcu, 11.11.2015, 2013/9880.
- Oğuz Kurumlu, 11.01.2023, 2019/12167.
- Orhan Eken, 16.02.2017, 2014/18218.
- Ö.N.M., 15.02.2017, 2014/14751.
- Ömür Kara ve Onursal Özbek, 24.03.2016, 2013/4825.
- Ramazan Şahin, 10.03.2022, 2018/11988.
- Serap Tortuk, 21.01.2015, 2013/9660.
- Serdar Erkek, 15.02.2017, 2014/5393.
- Sevilay Sümer, 18.07.2019, 2016/7091.
- Sevim Akat Eşki, 19.12.2013, 2013/2187.
- Sıtkı Güngör, 21.04.2016, 2013/5617.
- Sonay Tezcan ve Kardelen Yoğurgan, 02.05.2023, 2018/24097.
- T.A.A., 01.02.2017, 2014/19081.
- Taner Alır, 21.11.2017, 2014/14400.

Tevfik Türkmen, 03.03.2016, 2013/9704.

Tuğba Arslan, 25.6.2014, 2014/256.

Turgay Gökkoyun, 18.06.2020, 2018/11320.

Turgay Karaca, 27.01.2021, 2018/34343.

Ü.B.K., 04.07.2019, 2015/2536.

Volkan Çakır, 07.04.2021, 2017/35488.

Zafer Bozbey, 21.09.2016, 2014/6423.

Yargıtay Kararları

Y4HD., 10.04.2008, E. 2007/9966, K. 2008/5096.

Y4HD., 10.03.2009, E. 2008/6920, K. 2009/3478.

Y4HD., 09.05.2017, E. 2015/12093, K. 2017/2661.

Y7HD., 03.10.2013, E. 2013/9218, K. 2013/16161.

Y7HD., 16.12.2013, E. 2013/19270, K. 2013/22249.

Y7HD., 11.02.2014, E. 2013/21909, K. 2014/3624.

Y7HD., 18.02.2014, E. 2013/25515, K. 2014/4086.

Y7HD., 20.02.2014, E. 2013/22690, K. 2014/4181.

Y7HD., 06.03.2014, E. 2013/20680, K. 2014/5507.

Y7HD., 03.06.2014, E. 2014/6519, K. 2014/12285.

Y7HD., 26.06.2014, E. 2014/5561, K. 2014/14474.

Y7HD., 01.07.2014, E. 2014/9128, K. 2014/14954.

Y7HD., 24.12.2014, E. 2014/13113, K. 2014/23193.

Y7HD., 01.04.2015, E. 2015/3460, K. 2015/6132.

Y7HD., 27.04.2015, E. 2015/4585, K. 2015/7310.

Y7HD., 28.04.2015, E. 2015/4672, K. 2015/7580.

Y7HD., 15.06.2015, E. 2015/4567, K. 2015/12025.

Y7HD., 29.06.2015, E. 2015/16873, K. 2015/13217.

Y7HD., 21.10.2015, E. 2015/9013, K. 2015/19992.

Y7HD., 05.11.2015, E. 2015/18383, K. 2015/21683.

Y7HD., 23.12.2015, 2015/31351, K. 2015/26504.

Y7HD., 24.12.2015, E. 2015/28037, K. 2015/26718.

Y7HD., 17.02.2016, E. 2015/37679, K. 2016/3462.

Y7HD., 07.03.2016, E. 2015/40819, K. 2016/5475.

Y7HD., 15.03.2016, E. 2015/36983, K. 2016/6330.

Y7HD., 23.03.2016, E. 2016/2344, K. 2016/6960.

Y7HD., 26.05.2016, E. 2015/46017, K. 2016/11591.

Y7HD., 08.06.2016, E. 2016/7096, K. 2016/12913.
Y7HD., 29.09.2016, E. 2016/5892, K. 2016/15282.
Y7HD., 24.10.2016, E. 2016/12401, K. 2016/17196.
Y7HD., 01.11.2016, E. 2016/28221, K. 2016/17940.
Y9HD., 21.09.1990, E. 1990/5978, K. 1990/9488.
Y9HD., 27.12.1990, E. 1990/10229, K. 1990/14393.
Y9HD., 29.01.1997, E. 1996/18731, K. 1997/1518.
Y9HD., 07.04.1999, E. 1999/4361, K. 1999/6860.
Y9HD., 06.06.2000, E. 2000/4727, K. 2000/7993.
Y9HD., 20.02.2002, E. 2001/17714, K. 2002/2982.
Y9HD., 06.03.2003, E. 2002/15937, K. 2003/3176.
Y9HD., 30.10.2003, E. 2003/5907, K. 2003/18272.
Y9HD., 19.11.2003, E. 2003/6268, K. 2003/19546.
Y9HD., 24.02.2004, E. 2004/22581, K. 2004/3229.
Y9HD., 21.06.2004, E. 2004/3377, K. 2004/15404.
Y9HD., 05.07.2004, E. 2004/12516, K. 2004/16973.
Y9HD., 02.11.2004, E. 2004/1834, K. 2004/24692.
Y9HD., 26.12.2004, E. 2004/18435, K. 2004/28069.
Y9HD., 30.12.2004, E. 2004/20194, K. 2004/30074.
Y9HD., 31.01.2005, E. 2004/17355, K. 2005/2619.
Y9HD., 01.02.2005, E. 2004/7540, K. 2005/2732.
Y9HD., 10.02.2005, E. 2005/424, K. 2005/3763.
Y9HD., 20.04.2005, E. 2004/250001, 2005/13861.
Y9HD., 21.04.2005, E. 2005/11792, K. 2005/14128.
Y9HD., 19.09.2005, E. 2005/654, K. 2005/30275.
Y9HD., 21.11.2005, E. 2005/33676, K. 2005/36676.
Y9HD., 21.03.2006, E. 2006/109, K. 2006/7052.
Y9HD., 11.04.2006, E. 2006/2630, K. 2006/9547.
Y9HD., 19.06.2006, E. 2006/13620, K. 2006/17779.
Y9HD., 29.06.2006, E. 2006/38007, K. 2006/19111.
Y9HD., 11.09.2006, E. 2006/18576, K. 2006/21357.
Y9HD., 02.10.2006, E. 2006/17797, K. 2006/25426.
Y9HD., 09.10.2006, E. 2006/18364, K. 2006/26051.
Y9HD., 10.10.2006, E. 2006/19150, K. 2006/26792.
Y9HD., 16.10.2006, E. 2006/19157, K. 2006/27128.
Y9HD., 05.12.2006, E. 2006/24004, K. 2006/31985.

Y9HD., 29.01.2007, E. 2006/30032, K. 2007/1228.
Y9HD., 29.01.2007, E. 2006/30017, K. 2007/1039.
Y9HD., 29.01.2007, E. 2006/26016, K. 2007/1002.
Y9HD., 05.07.2007, E. 2006/36826, K. 2007/21792.
Y9HD., 24.09.2007, E. 2007/14004, K. 2007/27730.
Y9HD., 15.10.2007, E. 2007/16405, K. 2007/30241.
Y9HD., 24.12.2007, E. 2007/23652, K. 2007/38315.
Y9HD., 17.02.2008, E. 2007/27223, K. 2008/5276.
Y9HD., 10.03.2008, E. 2007/11866, K. 2008/3994.
Y9HD., 17.03.2008, E. 2007/27223, K. 2008/5276.
Y9HD., 17.03.2008, E. 2007/27583, K. 2008/5294.
Y9HD., 14.04.2008, E. 2007/31224, K. 2008/8683.
Y9HD., 28.04.2008, E. 2007/24009, K. 2008/10347.
Y9HD., 05.05.2008, E. 2007/35834, K. 2008/11440.
Y9HD., 29.05.2008, E. 2007/21554, K. 2008/12960.
Y9HD., 17.06.2008, E. 2007/22097, K. 2008/16409.
Y9HD., 30.06.2008, E. 2007/1848, K. 2008/18002.
Y9HD., 14.7.2008, E. 2007/24490, K. 2008/20203.
Y9HD., 14.07.2008, E. 2007/26271, K. 2008/26922.
Y9HD., 04.11.2008, E. 2007/30651, K. 2008/30368.
Y9HD., 19.01.2009, E. 2008/11072, K. 2009/127.
Y9HD., 02.02.2009, E. 2008/11046, K. 2009/1031.
Y9HD., 12.03.2009, E. 2007/41150, K. 2009/6661.
Y9HD., 04.05.2009, E. 2008/36305, K. 2009/12393.
Y9HD., 01.06.2009, E. 2008/34018, K. 2009/14968.
Y9HD., 29.06.2009, E. 2008/36431, K. 2009/18306.
Y9HD., 12.10.2009, E. 2009/115, K. 2009/26672.
Y9HD., 12.10.2009, E. 2009/115, K. 2009/26672.
Y9HD., 21.12.2009, E. 2009/12861, K. 2009/36369.
Y9HD., 28.01.2010, E. 2008/14529, K. 2010/1463.
Y9HD., 01.02.2010, E. 2009/13571, K. 2010/1815.
Y9HD., 22.02.2010, E. 2008/10530, K. 2010/4617.
Y9HD., 18.03.2010, E. 2008/22535, K. 2010/7225.
Y9HD., 22.03.2010, E. 2008/23004, K. 2010/7504.
Y9HD., 25.03.2010, E. 2008/21894, K. 2010/8111.
Y9HD., 04.11.2010, E. 2008/37500, K. 2010/31544.

Y9HD., 06.12.2010, E. 2009/37801, K. 2010/36261.
Y9HD., 13.12.2010, E. 2009/447, K. 2010/37516.
Y9HD., 20.12.2010, E. 2010/15688, K. 2010/38732.
Y9HD., 31.01.2011, E. 2009/1551, K. 2011/1493.
Y9HD., 18.02.2011, E. 2009/4638, K. 2011/3879.
Y9HD., 22.03.2011, E. 2010/36448, K. 2011/8138.
Y9HD., 01.04.2011, E. 2009/8046, K. 2011/9717.
Y9HD., 30.06.2011, E. 2009/16980, K. 2011/19788.
Y9HD., 12.07.2011, E. 2009/13474, K. 2011/23572.
Y9HD., 19.12.2011, E. 2009/32875, K. 2011/48659.
Y9HD., 19.03.2012, E. 2012/10519, K. 2012/8818.
Y9HD., 03.05.2012, E. 2010/7939, K. 2012/15559.
Y9HD., 10.05.2012, E. 2010/10705, K. 2012/16586.
Y9HD., 01.10.2012, E. 2010/22804, K. 2012/32150.
Y9HD., 07.11.2012, E. 2010/28951, K. 2012/36519.
Y9HD., 12.02.2013, E. 2010/38293, K. 2013/5390.
Y9HD., 18.03.2013, E. 2010/51284, K. 2013/9060.
Y9HD., 24.06.2013, E. 2011/20789, K. 2013/19362.
Y9HD., 04.07.2013, E. 2013/2620, K. 2013/20522.
Y9HD., 02.10.2013, E. 2011/27562, K. 2013/24805.
Y9HD., 12.02.2014, E. 2014/664, K. 2014/4313.
Y9HD., 16.04.2014, E. 2012/6650, K. 2014/12926.
Y9HD., 08.05.2014, E. 2012/9096, K. 2014/14994.
Y9HD., 08.05.2014, E. 2012/8871, K. 2014/15070.
Y9HD., 20.05.2014, E. 2012/10999, K. 2014/16076.
Y9HD., 20.06.2014, E. 2014/8250, K. 2014/22224.
Y9HD., 25.09.2014, E. 2014/11621, K. 2014/28293.
Y9HD., 29.09.2014, E. 2012/27355, K. 2014/28505.
Y9HD., 20.10.2014, E. 2012/38094, K. 2014/30214.
Y9HD., 13.11.2014, E. 2014/16418, K. 2014/33973.
Y9HD., 08.12.2014, E. 2013/3956, K. 2014/37545.
Y9HD., 26.02.2015, E. 2014/36660, K. 2015/8283.
Y9HD., 16.03.2015, E. 2013/16880, K. 2015/10569.
Y9HD., 15.04.2015, E. 2014/2654, K. 2015/14413.
Y9HD., 16.04.2015, E. 2014/2671, K. 2015/14580.
Y9HD., 07.05.2015, E. 2015/8629, K. 2015/16642.

Y9HD., 08.06.2015, E. 2014/16952, K. 2015/11491.
Y9HD., 11.06.2015, E. 2014/9573, K. 2015/21437.
Y9HD., 18.06.2015, E. 2015/14396, K. 2015/22303.
Y9HD., 17.09.2015, E. 2015/23519, K. 2015/26073.
Y9HD., 07.10.2015, E. 2015/18298, K. 2015/27819.
Y9HD., 12.10.2015, E. 2015/18683, K. 2015/28028.
Y9HD., 12.10.2015, E. 2015/20326, K. 2015/28093.
Y9HD., 02.11.2015, E. 2014/17600, K. 2015/30741.
Y9HD., 05.11.2015, E. 2015/30854, K. 2015/31326.
Y9HD., 12.11.2015, E. 2015/21545, K. 2015/32180.
Y9HD., 10.12.2015, E. 2014/23701, K. 2015/35120.
Y9HD., 02.02.2016, E. 2014/26445, K. 2016/2336.
Y9HD., 22.02.2016, E. 2014/30472, K. 2016/3413.
Y9HD., 31.03.2016, E. 2015/27643, K. 2016/7929.
Y9HD., 14.04.2016, E. 2015/29051, K. 2016/9441.
Y9HD., 23.05.2016, E. 2015/2635, K. 2016/12272.
Y9HD., 27.06.2016, E. 2015/4657, K. 2016/15290.
Y9HD., 29.06.2016, E. 2015/33924, K. 2016/15541.
Y9HD., 21.11.2016, E. 2015/5147, K. 2016/20518.
Y9HD., 21.11.2016, E. 2016/12252, K. 2016/20517.
Y9HD., 19.12.2016, E. 2016/2244, K. 2016/22331.
Y9HD., 23.01.2017, E. 2016/2778, K. 2017/422.
Y9HD., 31.01.2017, E. 2015/8730, K. 2017/1000.
Y9HD., 02.03.2017, E. 2016/5475, K. 2017/2968.
Y9HD., 21.03.2017, E. 2015/14424, K. 2017/4612.
Y9HD., 09.05.2017, E. 2015/20966, K. 2017/8282.
Y9HD., 01.06.2017, E. 2016/14205, K. 2017/9526.
Y9HD., 01.06.2017, E. 2016/14202, K. 2017/9525.
Y9HD., 01.06.2017, E. 2016/14205, K. 2017/9526.
Y9HD., 01.06.2017, E. 2016/14203, K. 2017/9524.
Y9HD., 05.06.2017, E. 2016/14956, K. 2017/9595.
Y9HD., 12.06.2017, E. 2016/14655, K. 2017/10166.
Y9HD., 19.06.2017, E. 2017/5462, K. 2017/10822.
Y9HD., 06.07.2017, E. 2016/17532, K. 2017/12196.
Y9HD., 05.10.2017, E. 2016/24041, K. 2017/15069.
Y9HD., 26.10.2017, E. 2017/26242, K. 2017/16679.

Y9HD., 14.11.2017, E. 2017/26324, K. 2017/18148.
Y9HD., 29.11.2017, E. 2017/26995, K. 2017/19335.
Y9HD., 21.12.2017, E. 2016/32606, K. 2016/21996.
Y9HD., 27.12.2017, E. 2015/33818, K. 2017/22160.
Y9HD., 18.01.2018, E. 2016/33467, K. 2018/580.
Y9HD., 22.01.2018, E. 2016/34334, K. 2018/752.
Y9HD., 22.01.2018, E. 2016/34306, K. 2018/762.
Y9HD., 25.01.2018, E. 2017/19255, K. 2018/1241.
Y9HD., 26.02.2018, E. 2017/20987, K. 2018/4197.
Y9HD., 03.07.2018, E. 2017/27773, E. 2018/14484.
Y9HD., 09.07.2018, E. 2018/1041, K. 2018/14949.
Y9HD., 24.09.2018, E. 2018/2118, K. 2018/16485.
Y9HD., 09.10.2018, E. 2015/22458, K. 2018/17853.
Y9HD., 10.10.2018, E. 2018/8611, K. 2018/17931.
Y9HD., 22.10.2018, E. 2018/8724, K. 2018/18974.
Y9HD., 17.12.2018, E. 2018/3313, K. 2018/23250.
Y9HD., 10.01.2019, E. 2018/10718, K. 2019/559.
Y9HD., 22.01.2019, E. 2016/19517, K. 2019/1922.
Y9HD., 12.02.2019, E. 2015/30145, K. 2019/3397.
Y9HD., 11.03.2019, E. 2019/891, K. 2019/5323.
Y9HD., 12.03.2019, E. 2015/35411, K. 2019/3553.
Y9HD., 15.04.2019, E. 2018/10504, K. 2019/8673.
Y9HD., 09.05.2019, E. 2016/1217, K. 2019/10496.
Y9HD., 13.05.2019, E. 2019/94, K. 2019/10769.
Y9HD., 13.05.2019, E. 2017/11450, K. 2019/10715.
Y9HD., 13.05.2019, E. 2016/1606, K. 2019/10641.
Y9HD., 13.05.2019, E. 2018/11266, K. 2019/10658.
Y9HD., 25.06.2019, E. 2016/29865, K. 2019/14187.
Y9HD., 26.06.2019, E. 2019/1405, K. 2019/14318.
Y9HD., 01.07.2019, E. 2019/1578, K. 2019/14645.
Y9HD., 01.07.2019, E. 2017/12882, K. 2019/14618.
Y9HD., 01.07.2019, E. 2017/12550, K. 2019/14617.
Y9HD., 21.10.2019, E. 2019/2687, K. 2019/18483.
Y9HD., 23.10.2019, E. 2019/5877, 2019/18656.
Y9HD., 04.11.2019, E. 2015/21373, K. 2019/19007.
Y9HD., 25.11.2019, E. 2019/3669, K. 2019/20770.

Y9HD., 27.11.2019, E. 2017/13804, K. 2019/20167.
Y9HD., 09.12.2019, E. 2019/4215, K. 2019/21933.
Y9HD., 15.01.2020, E. 2019/7066, K. 2020/357.
Y9HD., 16.01.2020, E. 2019/8231, K. 2020/532.
Y9HD., 20.01.2020, E. 2019/6407, K. 2020/678.
Y9HD., 20.01.2020, E. 2017/13500, K. 2020/724.
Y9HD., 22.01.2020, E. 2020/135, K. 2020/870.
Y9HD., 03.02.2020, E. 2016/12350, K. 2020/1151.
Y9HD., 05.02.2020, E. 2017/15337, K. 2020/1522.
Y9HD., 10.02.2020, E. 2017/14071, K. 2020/1819.
Y9HD., 09.03.2020, E. 2016/14905, K. 2020/3886.
Y9HD., 12.03.2020, E. 2016/15456, K. 2020/4319.
Y9HD., 24.03.2020, E. 2019/8022, K. 2020/4414.
Y9HD., 02.07.2020, E. 2017/1092, K. 2020/6950.
Y9HD., 17.09.2020, E. 2016/22105, K. 2020/8242.
Y9HD., 17.09.2020, E. 2016/20712, K. 2020/8343.
Y9HD., 05.10.2020, E. 2017/16279, K. 2020/10415.
Y9HD., 06.10.2020, E. 2016/24252, K. 2020/10625.
Y9HD., 06.10.2020, E. 2016/24252, K. 2020/10625.
Y9HD., 06.10.2020, E. 2017/16992, K. 2020/10774.
Y9HD., 06.10.2020, E. 2017/16461, K. 2020/10737.
Y9HD., 07.10.2020, E. 2020/3027, K. 2020/10966.
Y9HD., 07.10.2020, E. 2017/16925, K. 2020/10963.
Y9HD., 28.10.2020, E. 2017/17897, K. 2020/13824.
Y9HD., 02.11.2020, E. 2017/17931, K. 2020/14104.
Y9HD., 07.12.2020, E. 2016/33292, K. 2020/17467.
Y9HD., 22.12.2020, E. 2018/4159, K. 2020/19615.
Y9HD., 23.12.2020, E. 2016/33799, K. 2020/19760.
Y9HD., 11.01.2021, E. 2018/5003, K. 2021/159.
Y9HD., 13.01.2021, E. 2018/8467, K. 2021/626.
Y9HD., 14.01.2021, E. 2018/7135, K. 2021/920.
Y9HD., 18.01.2021, E. 2018/9838, K. 2021/1199.
Y9HD., 28.01.2021, E. 2019/2639, K. 2021/2697.
Y9HD., 22.03.2021, E. 2021/2792, K. 2021/6581.
Y9HD., 28.06.2021, E. 2021/6664, K. 2021/10925.
Y9HD., 28.09.2021, E. 2021/6064, K. 2021/13141.

Y9HD., 15.12.2021, E. 2021/12218, K. 2021/16601.
Y9HD., 25.01.2022, E. 2022/460, K. 2022/1008.
Y9HD., 19.03.2022, E. 2012/8205, K. 2012/8967.
Y9HD., 16.01.2023, E. 2022/17806, K. 2023/403.
Y9HD., 12.06.2023, E. 2023/10610, K. 2023/8946.
Y10HD., 12.03.2009, E. 2007/24085, K. 2009/3263.
Y10HD., 05.02.2013, E.2013/327, K. 2013/1329.
Y10HD., 04.03.2013, E. 2011/18864, K. 2013/3809.
Y10HD., 31.05.2013, E. 2012/17849, K. 2013/12083.
Y11HD., 06.03.2019, E. 2018/3705, K. 2019/1860.
Y21HD., 14.02.2013, E.2013/955, K. 2013/2512.
Y22HD., 24.11.2011, E. 2011/3629, K. 2011/5892.
Y22HD., 20.01.2012, E. 2011/18310, K. 2012/313.
Y22HD., 17.02.2012, E. 2011/8867, K. 2012/2192.
Y22HD., 03.05.2012, E. 2011/15736, K. 2012/8581.
Y22HD., 28.01.2013, E. 2013/581, K. 2013/1149.
Y22HD., 06.05.2013, E. 2013/7775, K. 2013/9701.
Y22HD., 21.05.2013, E. 2012/16979, K. 2013/11856.
Y22HD., 27.12.2013, E. 2013/693, K. 2013/30811.
Y22HD., 21.02.2014, E. 2013/5135, K. 2014/3338.
Y22HD., 24.02.2014, E. 2014/3872, K. 2014/3503.
Y22HD., 20.03.2014, E. 2014/6092, K. 2014/6721.
Y22HD., 05.05.2014, E. 2014/10738, K. 2014/11156.
Y22HD., 13.05.2014, E. 2013/11229, K. 2014/12639.
Y22HD., 22.05.2014, E. 2013/11788, K. 2014/14008.
Y22HD., 08.09.2014, E. 2014/19137, K. 2014/23097.
Y22HD., 24.09.2014, E. 2014/21677, K. 2014/25434.
Y22HD., 17.11.2014, E. 2014/30542, K. 2014/32185.
Y22HD., 25.12.2014, E. 2013/28577, K. 2014/37117.
Y22HD., 19.01.2015, E. 2014/35211, K. 2015/79.
Y22HD., 22.01.2015, E. 2014/36272, K. 2015/924.
Y22HD., 22.01.2015, E. 2014/36273, K. 2015/925.
Y22HD., 26.01.2015, E. 2013/29002, K. 2015/931.
Y22HD., 24.03.2015, E. 2015/7794, K. 2015/11301.
Y22HD., 29.06.2015, E. 2014/13148, K. 2015/22249.
Y22HD., 01.07.2015, E. 2015/17587, K. 2015/22860.

Y22HD., 25.02.2016, E. 2016/2198, K. 2016/5732.
Y22HD., 12.04.2016, E. 2015/2103, K. 2016/10581.
Y22HD., 03.05.2016, E. 2016/6321, K. 2016/13143.
Y22HD., 09.05.2016, E. 2016/12190, K. 2016/13912.
Y22HD., 14.06.2016, E. 2016/16290, K. 2016/17802.
Y22HD., 05.12.2016, E. 2015/13697, K. 2016/26359.
Y22HD., 19.01.2017, E. 2015/14864, K. 2017/558.
Y22HD., 27.02.2017, E. 2017/3483, K. 2017/3865.
Y22HD., 09.05.2017, E. 2017/32592, K. 2017/10720.
Y22HD., 21.06.2017, E. 2017/35256, K. 2017/15081.
Y22HD., 04.07.2017, E. 2015/16467, K. 2015/16074.
Y22HD., 07.07.2017, E. 2017/8155, K. 2017/16633.
Y22HD., 18.09.2017, E. 2017/8955, K. 2017/18252.
Y22HD., 24.10.2017, E. 2015/17221, K. 2017/22711.
Y22HD., 01.11.2017, E. 2017/41932, K. 2017/23822.
Y22HD., 06.11.2017, E. 2017/43049, K. 2017/24242.
Y22HD., 04.12.2017, E. 2015/21716, K. 2017/27746.
Y22HD., 13.12.2017, E. 2017/41731, K. 2017/28540.
Y22HD., 20.12.2017, E. 2017/44370, K. 2017/30242.
Y22HD., 16.01.2018, E. 2017/9604, K. 2018/181.
Y22HD., 14.02.2018, E. 2017/45295, K. 2018/3148.
Y22HD., 27.02.2018, E. 2017/10878, K. 2018/5005.
Y22HD., 07.03.2018, E. 2018/768, K. 2018/5989.
Y22HD., 13.03.2018, E. 2017/9918, K. 2018/6568.
Y22HD., 21.03.2018, E. 2018/1227, K. 2018/7322.
Y22HD., 28.03.2018, E. 2015/28515, K. 2018/8066.
Y22HD., 02.05.2018, E. 2017/12697, K. 2018/10256.
Y22HD., 25.06.2018, E. 2015/28830, K. 2018/15646.
Y22HD., 24.12.2018, E. 2017/20291, K. 2018/28025.
Y22HD., 28.02.2019, E. 2017/20082, K. 2019/4651.
Y22HD., 26.03.2019, E. 2017/21400, K. 2019/6668.
Y22HD., 07.05.2019, E. 2017/21857, K. 2019/9884.
Y22HD., 16.05.2019, E. 2017/22270, K. 2019/10814.
Y22HD., 13.06.2019, E. 2016/15042, K. 2019/12809.
Y22HD., 03.07.2019, E. 2017/23268, K. 2019/14998.
Y22HD., 30.09.2019, E. 2017/24115 K. 2019/17734.

Y22HD., 08.10.2019, E. 2016/20923, K. 2019/18360.
Y22HD., 24.10.2019, E. 2016/21515, K. 2019/20032.
Y22HD., 07.11.2019, E. 2017/25035, K. 2019/20622.
Y22HD., 11.11.2019, E. 2016/23324, K. 2019/20727.
Y22HD., 10.12.2019, E. 2019/8393, K. 2019/22883.
Y22HD., 10.12.2019, E. 2019/7908, K. 2019/22799.
Y22HD., 12.12.2019, E. 2017/26012, K. 2019/23203.
Y22HD., 26.02.2020, E. 2016/31938, K. 2020/3538.
Y22HD., 04.03.2020, E. 2016/32300, K. 2020/4173.
Y22HD., 10.03.2020, E. 2017/26906, K. 2020/4693.
Y22HD., 08.07.2020, E. 2017/6719, K. 2020/9153.
Y12CD., 29.06.2016, E. 2015/9708, K. 2016/10986.
YHGK., 29.05.1991, E. 1991/9-23, K. 1991/315.
YHGK., 20.09.2000, E. 2000/9-1100, K. 2000/1155.
YHGK., 17.10.2001, E. 2001/4-926, K. 2001/742.
YHGK., 02.02.2005, E. 2004/10-737, K. 2005/26.
YHGK., 11.10.2006, E. 2006/613, K. 2006/644.
YHGK., 13.02.2008, E. 2008/133, K. 2008/126.
YHGK., 23.12.2009, E. 2009/9-526, K. 2009/583.
YHGK., 13.02.2013, E. 2012/1220, K. 2013/239.
YHGK., 27.02.2013, E. 2012/854, K. 2013/292.
YHGK., 25.09.2013, E. 2012/1925, K. 2013/1407.
YHGK., 25.12.2013, E. 2013/13-412, K. 2013/1708.
YHGK., 12.10.2016, E. 2014/1136, K. 2016/968.
YHGK., 01.03.2017, E. 2015/1890, K. 2017/383.
YHGK., 24.01.2018, E. 2017/3017, K. 2018/99.
YHGK., 14.03.2018, E. 2015/7-908, K. 2018/483.
YHGK., 30.05.2018, E. 2015/2875, K. 2018/1142.
YHGK., 16.05.2019, E. 2015/3352, K. 2019/569.
YHGK., 10.06.2021, E. 2017/1294, K. 2021/737.
YHGK., 15.06.2021, E. 2017/2625, K. 2021/766.
YHGK., 04.11.2021, E. 2018/88, K. 2021/1351.
YHGK., 04.11.2021, E. 2018/369, K. 2021/1348.
YHGK., 11.11.2021, E. 2019/834, K. 2021/1402.
YHGK., 22.03.2022, E. 2019/435, K. 2022/352.
YHGK., 19.04.2022, E. 2019/173, K. 2022/570.

YİBBGK., 24.06.1959, E. 1958/31, K. 1959/26.

Danıştay Kararları

D10D., 11.01.2021, E. 2019/10118, K. 2021/43.

D10D., 11.01.2021, E. 2019/11036, K. 2021/44.

D11D., 13.06.2017, E. 2017/816, K. 2017/4906.

D5D., 10.12.2013, E. 2013/5342, K. 2013/9525.

DİDDK., 28.02.2018, E. 2015/2958, K. 2018/682.

BAM Kararları

Ankara BAM33HD., E. 2022/217, K. 2022/376.

Bursa BAM3HD., 25.05.2018, E. 2018/1478, K. 2018/1491.

Sakarya BAM9HD., E. 2019/1997, K. 2020/866.

TİHEK Kararları

15.10.2018, Karar S. 2018/97.

05.08.2022, Karar S. 2022/436.

07.10.2022, Karar S. 2022/655.

23.03.2023, Karar S. 2023/201.

31.08.2023, Karar S. 2023/500.

04.10.2023, Karar S. 2023/773.

07.05.2024, Karar S. 2024/428.

Kişisel Verileri Koruma Kurulu Kararları

KVK Kurulu, 01.12.2020, Karar S. 2020/915.

U.S. Supreme Court Kararları

Katz/United States, 1967, 389 U.S. 347.

Kaliforniya/Greenwood, 1988, 486, U.S. 35.

TEZ ONAY SAYFASI

Üniversite : T.C. GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ
Enstitü : SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
Hazırlayanın Adı Soyadı : SERRA ŞEN
Tez Başlığı : İŞ SÖZLEŞMESİNİN ÖZEL HAYAT NEDENİYLE
FESHİ
Savunma Tarihi : 12/08/2025
Danışman : DR. ÖĞR. ÜYESİ SEDEF KOÇ TANGÜN

JÜRİ ÜYELERİ

Ünvanı – Adı Soyadı

İmza

DR. ÖĞR. ÜYESİ (DOÇ. DR.) DENİZ UGAN ÇATALKAYA

DR. ÖĞR. ÜYESİ SEDEF KOÇ TANGÜN

DR. ÖĞR. ÜYESİ HAZAL TOLU YILMAZ

Enstitü Müdürü
Prof. Dr. Ulun AKTURAN