

# İŞVERENİN İŞÇİYİ GÖZETME BORCU

# GENİŞ ANLAMDA İŞÇİYİ GÖZETME BORCU

- ❖ İşverenin gözetme borcu işçinin sadakat borcunun karşılığını oluşturur.
- ❖ İşçiye yardımcı olmak, iş dolayısıyla zarar görmesini engellemek, işçinin çıkarlarının zedelememek.
- ❖ İşçinin kişiliğini, yaşam, sağlık, beden bütünlüğünü korunmayı içerir.
- ❖ Geniş bir borçtur. Sınırlarını MK 2 çizer.

# İŞÇİNİN KİŞİLİĞİNİ GÖZETME BORCU

Anayasa'dan doğan bir yükümlülüktür.

Madde 12: «Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir.»

Madde 17: «Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.»

Madde 19: «Herkes, kişi hürriyeti ve güvenliğine sahiptir.»

Madde 20: «Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz.»

Madde 24: «Herkes, vicdan, dini inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir.»

Madde 25: «Herkes, düşünce ve kanaat hürriyetine sahiptir. Her ne sebep ve amaçla olursa olsun kimse, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; düşünce kanaatleri sebebiyle kınanamaz ve suçlanamaz.»

BK m. 417/1: «İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin **kişiliğini** korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine (=ahlaka uygun) 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.»

- 
- ❖ PSİKOLOJİK TACİZE KARŞI KORUMA
  - ❖ CİNSEL TACİZE KARŞI KORUMA
  - ❖ KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI

# PSİKOLOJİK TACİZE KARŞI KORUMA

**Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunundaki tanımlara göre:**

«Taciz: Psikolojik ve cinsel türleri de dâhil olmak üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranış» anlamına gelir.

«İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler» anlamına gelir.

«Ülkemizde yaygın olarak kullanılan ifadesiyle “işyerinde psikolojik taciz” (mobbing), Türk Dil Kurumu’nun “Bezdiri” olarak tanımladığı olgu; sistemli bir şekilde, süreklilik arzeden bir sıklıkta çalışanı sindirme maksadı ile kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik ve hatta fiziksel saldırgan davranışı ifade etmektedir. Başka bir ifade ile işyerinde bir veya birkaç kişinin, istenmeyen kişi olarak ilan ettikleri kişiyi, dışlayarak, sözlü ya da fiziksel tacizde bulunarak mutlak itaate zorlamak, yıldırım ve bezdirmektir. Mobbingi, bir veya bir grup işçinin aynı işyerindeki bir başka işçiye zarar vermek amacıyla sistemli ve süreklilik arz edecek biçimde küçümseyici, aşağılayıcı, dışlayıcı ve korkutucu hareketler bütünü olarak tanımlamak mümkündür. Öğretide genel olarak mobbing kapsamına giren durumlar; kendini göstermeyi engellemek; sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, sürekli eleştiri, çalışanın iş ortamında yokmuş gibi davranılması, çalışanların ve işverenlerin işçiyle konuşmaması, iletişimin kesilmesi, asılsız söylenti, hoş olmayan imalar, nitelikli iş verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi, ağır işler verilmesi, fiziksel şiddet tehdidi, cinsel taciz, mağduru çalışma yaşamında yalnızlaştırma, alaya alınma gibi davranışlar olarak belirlenmiştir.»

**(Yarg. 9. HD, 2010/38293, 2013/5390,12.02.2013.)**

«Dava, disiplin cezalarının kaldırılması ve işyerinde duygusal taciz (psikolojik taciz) nedeniyle istenen manevi tazminat talebine ilişkindir. İşveren kişisel nedenlerle davacı işçinin yanında çalışmasını istememekte ve bir yıl içinde kendisinden 5 kez yazılı savunma talep etmiştir. İşveren işçisini gözetme yükümlülüğüne uymayarak davacıyı iş arkadaşları önünde sürekli olarak küçük düşürmüş, bağırması ve işleri beceremediğini ifade etmiştir. Davacı mesai sonrası ağlama krizleri geçirmiş, psikolojik tedavi görmüştür. Psikolojik taciz kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları içermektedir. Açıklanan olaylar ışığında davacının davasının kabulü gerekir.» **(Yarg. 9. HD, 2007/9154, 2008/13307, 30.5.2008.)**



«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 sağlığımın 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 bağırdığını, 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.» **(Yarg. 9. HD. 2009/8046, 2011/9717, 1.4.2011.)**

«Somut olayda 22.06.2005 tarihinde davacının iş akdine son verildiği, Yargıtay onamasından geçerek kesinleşen işe iade kararı üzerine tekrar işe başlatıldığı, ancak daha önce çalıştığı yerde çalıştırılmayıp, keşif sırasında çekilen fotoğraflara ve dosya kapsamına göre kapısı olmayan, içerisinde sadece bir masa ve hijyenik olmayan tuvalet bulunan, köpek kulübesine yakın bir yerde çalışmaya zorlandığı anlaşılmıştır.

Davacının yaptığı iş, mezuniyeti ve kariyeri dikkate alındığında; olumsuz koşullar taşıyan, kapısı dahi olmayan bu yerde çalışmaya zorlanması açıkça mobbing uygulaması olup, işini kaybetme korkusuyla belli bir süre çalışmanın süreklilik arz eden bu uygulamayı kabul anlamına gelmeyeceği açıktır. Somut olaydaki bu olumsuzlukların, iş koşullarında aleyhe değişiklik kapsamında olmayıp, mobbing kapsamında değerlendirilmesinin gerektiği anlaşılmakla, davacının bu nedenle iş akdini feshinin haklı nedene dayandığı; Ortadoğu Teknik Üniversitesi mezunu olan, endüstri mühendisi olarak görev yapan davacının yukarıda özellikleri sayılan olumsuzlukları taşıyan bir yerde görev yapmaya zorlanmasının, diğer işçiler nezdinde onur kırıcı bir durum olarak değerlendirilip hakkaniyete uygun bir miktar manevi tazminatı da gerektireceği düşünülmeden kıdem tazminatı ve manevi tazminat taleplerinin tümüyle reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.» (Yarg. 9. HD. 2010/1911, 2012/11638, 5.4.2012.)

«Somut olayda, 56 yaşında evli bir kadın olan davacının, 14 yıl aralıksız olarak davalı bankanın İstanbul işyerinde avukat olarak çalışmasının ardından Adana ve farklı illerde kısa sürelerle 9 ay boyunca, 30 kez yer değiştirmek suretiyle görevlendirildiği dosya içindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Davalı işveren yapılan görevlendirmenin olağan bir uygulama olduğu ve diğer benzer durumda çalışanlara da uygulandığı yönünde bir savunma getirmemiştir. Davacının risk tasfiye ekibi içinde tek avukat olarak görev yaptığı anlaşılmaktadır. Bankanın diğer avukatlarının aynı dönemde benzer şekilde görevlendirildikleri ileri sürülmüş ve kanıtlanmış da değildir. Davacının iş sözleşmesinin feshi öncesinde 9 aylık sürede gerçekleşen görevlendirmelerin hangi ihtiyaçtan kaynaklandığı somut biçimde ortaya konulmamıştır. Dosyadaki delil durumuna göre davacı işçinin uzun süre İstanbul'da sabit bir görevde avukat olarak çalışmasının ardından Adana ilinde görevlendirildiği, ardından sürekli olarak değişik illerde kısa sürelerle çalışmasının istendiği, işverenin bu uygulamalarının davacıyı yıldırma, bezdirme amacına yönelik olduğu anlaşılmaktadır. Mahkemece psikolojik tacizin varlığı kabul edilse dahi Borçlar Kanunu'nun 41 inci ve 49 uncu maddelerine göre manevi tazminatın koşullarının oluşmadığı yönündeki kabulü de doğru değildir. Psikolojik taciz (mobbing) olarak değerlendirilen uygulamaların oluş şekli ve süresi dikkate alındığında manevi tazminatın kabulüne karar verilmelidir. Mahkemece uygun bir miktar manevi tazminat takdir edilerek bu yönde hüküm kurulmalıdır.»

**(Yarg. 9HD. 2009/30916, 2012/6093, 28. 2.2012.)**

«Somut olayda, davacı hakkında aşırı sakal uzatma, kılık, kıyafet ve işyeri güvenliği kurallarına uymama nedenleri ile 01.02.2011 ve 08.05.2012 tarihlerinde 2 kez kınama cezası verildiği, davacının 28.09.2012 tarihinde iş akdini emeklilik nedeniyle feshettiği ve Sosyal Güvenlik Kurumu yazısına göre davacıya 50 yaşını dolduracağı 05.04.2015 tarihinde aylık bağlanacağı bildirildiği, hizmet döküm cetveline göre davacının 21.06.2013 tarihinde başka bir işyerinde çalışmaya başladığı görülmüştür. Davacının kendi isteği ile iş akdini feshetmesinden sonra emekli aylığının bağlanacağı tarihe kadar alamadığı maaşların maddi zarar olarak kabulü mümkün değildir. Ayrıca işverenin işyerinde çalışma düzen ve disiplinini sağlamaya yönelik kararlar alması yönetim hakkının gereğidir. Davalının yayınladığı talimatname ile işyerinde uyulması gereken kılık kıyafet kuralları ile sakal boyunun düzenlenmesi kişilik haklarına saldırı olarak değerlendirilemez. Dava konusu edilen maddi ve manevi tazminat taleplerinin koşulları oluşmadığından reddine karar verilmesi gerekirken yanılığılı değerlendirme ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.»

**(Yarg. 7. HD. 2014/18048, 2015/12110, 15.6.2015.)**

## **Manevi tazminat talebi:**

«manevi tazminat talep edebilmek için mobbingi teşkil eden davranışların kişilik haklarına zarar vermesi gerekir. Yani, yukarıda mobbing olarak belirtilen her davranış manevi tazminat sonucunu doğurmaz. Anlık öfke ile süreklilik göstermeyen geçici davranışlar mobbing değildir. Hareketin mobbing sayılabilmesi için sistematik, sürekli ve kasıtlı olması gerekir. Ayrıca hareketin amacı da doğru tespit edilmelidir. Çünkü mobbingde amaç, iş ilişkisi içinde bulunduğu mağdurdan kurtulmak veya ona zarar vermek, onu yıldırmaaktır. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılır. Örneğin, yöneticinin otoriter olması tek başına mobbing uygulandığı anlamına gelmez. Kişilik haklarının ihlal edilip edilmediğini ise her somut olayın özelliğine göre değerlendirmek gerekir.»

**(Yarg. 9. HD, 2010/38293, 2013/5390,12.02.2013.)**

## **Psikolojik tacizin ispatı:**

«Ayrıca, bu şekilde davranışlara maruz kaldığını ispat yükü iddia edene düşer. Yani işçi mobbinge maruz kaldığını ispat etmelidir. İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığının tartışmasız kabulünü doğurur. Öte yandan ispat kurallarının zorlanan sınırları usul hukukunda yeni arayışlara yol açmıştır. Emare işte bu anlayışın bir sonucudur. Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alındığında varılacak sonuçla ispat gerçekleşir. Başka bir anlatımla bu ilk görünüş ispatıdır. Dairemizce anılan gerekçe ve nedenlerle bazı dosyalarda, yeterli emarenin bulunmasıyla, mobbingin ispatlandığı kabul edilmiştir.»

**(Yarg. 9. HD, 2010/38293, 2013/5390,12.02.2013.)**

# CİNSEL TACİZE KARŞI KORUMA

- İşyerinde cinsel taciz mağdurları çok büyük ölçüde kadınlardır.
- Erkekler de cinsel taciz mağduru olabilmektedir. Cinsel tacize uğrayan erkekler genellikle çok genç yaştakiler, eşcinseller veya işe yeni başlayanlardır.
- Hem kadın hem de erkekler bakımından LGB cinsel yönelimin cinsel taciz riskini artırmaktadır.
- Tacizciler ise, işverenler, işveren vekilleri, diğer işçiler veya müşteri gibi üçüncü kişiler olabilmektedir.

«Eurofound (2005) tarafından yürütülen Dördüncü Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması raporuna göre, Avrupa ülkelerinde çalışanların cinsel taciz mağduru olma oranı ortalama %2 iken bu oran Türkiye’de %6’dır. [...] Sağlık sektöründe yapılan bir araştırma, hemşirelerin %37.1’inin (Çelik ve Çelik, 2007), eğitim sektöründeki araştırmalar ise kadın öğretmenlerin yaklaşık %15’inin cinsel tacize maruz kaldıklarını göstermiştir (Eğitim-Sen, 2003; Oktay, 2001). Sağlık sektöründe çalışan doktorlar hastalarından gelen cinsel tacize de maruz kalmaktadırlar. Anket uygulaması yapılan doktorların %51’i gözle süzöldüklerini, %14’ü cinsel sorulara maruz kaldıklarını, %14’ü bir hasta veya yakınından çıkma teklifi aldığını, %12’si cinsellik içeren sözel küfürlere maruz kaldığını, %8’i fiziksel olarak kendisine dokunulduğunu, %8’i hastanın cinsel bölgesini göstermeye çalıştığını, %4’ü de cinsel şakalar veya yorumlara maruz kaldığını belirtmiştir (Ulusoy, Swigart ve Erdemir, 2011). Gıda sektöründe yapılan bir araştırma (Koray, Demirbilek ve Demirbilek, 1999) fiziksel tacizin nadir görüldüğü, sözel tacizin %13 oranında, uygunsuz tekliflerin %7 oranında, aşırı ilgi göstermenin %5 oranında ve bir üst düzey çalışan tarafından yapılan tacizin %8 oranında görüldüğünü bulmuştur.»

**(TOKER, Yonca: İşyerlerinde Cinsel Taciz: Kapsamı, Öncülleri, Sonuçları, Kurumsal Baş Etme Yöntemleri, Türk Psikoloji Yazıları, Aralık 2016, 19 (38), 1-19)**



## **Cinsel taciz tanımı:**

*«Taraflar bir şahsın onurunu ihlal etme etkisi yaratan veya bu maksatla gerçekleştirilen, ve özellikle de aşağılayıcı, düşmanca, hakaretamiz, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam yaratırken, her türlü istenmeyen, cinsel mahiyette sözlü veya sözlü olmayan veya fiziksel davranışın cezai veya diğer yasal yaptırıma tabi olmasını temin etmek üzere gerekli yasal veya diğer tedbirleri alacaklardır.»*

Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi)

«İşyeri, işverenin hakimiyet alanını oluşturur ve işverenin işçiyi gözetim borcu, cinsel içerikli bu saldırı kimden gelirse gelsin işçiyi korumayı gerektirir. İşçinin diğer bir işçi ya da üçüncü kişiler tarafından cinsel tacize uğraması halinde, bu durum kanun gereği işçi tarafından işverene bildirilmeli ve gerekli önlemlerin alınması istenmelidir. İşverence cinsel taciz olayı bilinmekte veya bilinebilecek durumda ise, işçinin durumu ayrıca bildirmesine gerek yoktur. İşverenin önlemi, işçinin maruz kaldığı olayın tekrarlanmasını engellemeye yönelik olmalıdır. Bu yönde önlemin yetersiz kalması da işçiye haklı fesih imkânı verir. Maddenin gerekçesinde, tacizin ağırlığına göre tacizcinin işine son verilmesi de işverence alınması gereken önlemler arasında sayılmıştır.» (Yarg. 22. HD. 25.11.2014, 23315/33270).

«evli olduğu belirlenen davacının aynı işyerinde çalıştığı için tanıdığı, başka hiçbir sosyal münasebetinin bulunmadığı ... isimli kadın işçiye ... isimli sosyal paylaşım sitesinden gönderdiği ‘...çok cici ve tatlı birisin ve sıcak kanlısın, seni kardeşim gibi görüyorum ve arkadaş olmak isterim seninle, yanlış anlama senin yaşında kızım var’ şeklindeki mesajdan .. ...’ ün rahatsız olduğu ve durumu işyeri yetkililerine bildirdiği» → Sataşma  
**(Yarg. 22. HD. 14.5.2014, 10405/12929)**

«Davacının işverenin davalı işyerinde çalışan evli bir kadının resmini cep telefonunda masaüstü resmi yaptığına ilişkin savunma talebine karşılık “... aşırı saygı duymamdadır ...” yönünde samimi ve inandırıcılıktan uzak bir açıklama yaptığı ve bunun üzerine işverence 24.09.2013 tarihinde davacıya yazılı uyarı verilerek davranışların tekrarında iş akdinin feshedileceği bildirilmiştir. Keza, davalı işyerinde çalışan ve işbu davada tanık olarak da dinlenen bayan işçinin 16.12.2013 tarihli şikâyet dilekçesinde de, davacının uygun olmayan saatlerde ve kendi görev alanı ile alakalı olmayan servis ulaşımı ile alakalı konularda telefon ile arayarak taciz ettiği, bu konuda davacıyı uyarmasına rağmen telefon ile tacizlerinin devam ettiğini, ayrıca servisteki davranışlarından huzursuzluk duyduğunu belirterek gereğinin yapılmasının istemiş, duruşmadaki beyanında da davacının şikâyete konu eylemlerini doğrulamıştır. Diğer davalı tanığı da görgüye dayalı olarak davacının işyerinde kadın çalışanlara karşı uygunsuz saatlerde arama, mesaj atma, cep telefonuna ekran resmi yapma v.s. gibi eylemlerinin bulunduğunu ve bu konularda işverence defalarca sözlü olarak uyarıldığını beyan etmiştir» → **Sataşma**  
(Yarg. 9. HD. 12.10.2015, 20326/28093 )

«Davacının 'Hayaller A..... diye yazılır, gerçekler. E..... diye okunur' içerikli muhatap işçi A.....'a yönelik mesajın tek başına cinsel bir yarar sağlamaya ve utandırıcı bir çalışma ortamı yaratmaya yönelik cinsel taciz kapsamında değerlendirilmesi mümkün olmamakla birlikte, söz konusu davranışın 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinin 1. fıkrası uyarınca işin normal işleyişini bozan, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkileyen ve bu sebeple işverenden iş ilişkisine devamı makul ölçüler içinde beklenmeyen geçerli sebeple fesih sebebi olarak nitelendirilmesi gerekmektedir.»  
(Yarg. 22. HD, 10509/12455, 26.4.2016)

kadın işçinin, tanık anlatımına göre bir diğer işçinin “bugün çok güzelsin, sahilde çay içelim mi” gibi ifadelerinin üzerine, bu sözleri söyleyen işçinin telefonlarını engellemesi → cinsel taciz

**(Yarg. 7. HD. 12212/20203, 5.11.2014)**

## **Cinsel tacizin ispatı:**

«Tanık beyanlarının hep birlikte değerlendirilmesinden ve olay mağduru Dilek' in mahkemece alınan ifadesine göre, davacı işçinin adı geçen kadın işçiye yönelik olarak **cinsel taciz** niteliğinde söz ve davranışlarda bulunduğu, kadın işçinin bu davranışlar nedeniyle bir kaç kez vardiya değişimi talebinde bulunduğu ve akabinde olayın işverence öğrenilmesi neticesinde işverence fesih hakkının kullanıldığı açıktır.

Bir kadın çalışanın iffetini ortaya koyarak olmayan bir **taciz** olgusunu ileriye sürmesi hayatın olağan akışına uygun olmadığı gözönüne alındığında sadece bu beyanının dahi işverenin feshinin haklı olduğunu ispata yeterli olacağı gözetilmeden davanın kabulüne karar verilmesi hatalıdır.»

**(Yarg. 9. HD. 2012/15957, 2014/18734, 10.06.2014.)**

# KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI

**İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN KORUNMASINDAKİ  
HUKUKİ YARAR**

**X**

**İŞVERENİN SÖZLEŞME ÖZGÜRLÜĞÜ ÇERÇEVESİNDE  
BU KONUDA BİLGİ EDİNME HAKKI**



Anayasa m. 20/1: «Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz.

Anayasa m. 20/3: «(Ek fıkra: 12/9/2010-5982/2 md.) Herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hak; kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsar. Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla **işlenebilir**. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir.»

İK m. 75: «İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır. İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak **kullanmak** ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür.»

BK m. 419: «İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde **kullanabilir**. Özel kanun hükümleri saklıdır.»

## **Kullanmak ≠ İşlemek**

**\*\*İşlemek verilerin elde edilmesinden itibaren yapılacak tüm işlemleri kapsar.**

# KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI KANUNU

**Kişisel veri:** Kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi

**Kişisel verilerin işlenmesi:** Kişisel verilerin tamamen veya kısmen otomatik olan ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla elde edilmesi, kaydedilmesi, depolanması, muhafaza edilmesi, değiştirilmesi, yeniden düzenlenmesi, açıklanması, aktarılması, devralınması, elde edilebilir hâle getirilmesi, sınıflandırılması ya da kullanılmasının engellenmesi gibi veriler üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlem

MADDE 4- (1) Kişisel veriler, ancak bu Kanunda ve diğer kanunlarda öngörülen usul ve esaslara uygun olarak işlenebilir.

(2) Kişisel verilerin işlenmesinde aşağıdaki ilkelere uyulması zorunludur:

- a) Hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma.
- b) Doğru ve gerektiğinde güncel olma.
- c) Belirli, açık ve meşru amaçlar için işlenme.
- ç) İşlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma.
- d) İlgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme.

## Kişisel verilerin işleme şartları

MADDE 5- (1) Kişisel veriler ilgili kişinin açık rızası olmaksızın işlenemez.

(2) Aşağıdaki şartlardan birinin varlığı hâlinde, ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın kişisel verilerinin işlenmesi

mümkündür:

a) Kanunlarda açıkça öngörülmesi.

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.

c) Bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla, sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesinin gerekli olması.

ç) Veri sorumlusunun hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için zorunlu olması.

d) İlgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş olması.

e) Bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işlemenin zorunlu olması.

f) İlgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, veri sorumlusunun meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması.

## Özel nitelikli kişisel verilerin işlenme şartları

MADDE 6- (1) Kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri özel nitelikli kişisel veridir.

(2) Özel nitelikli kişisel verilerin, ilgilinin açık rızası olmaksızın işlenmesi yasaktır.

(3) Birinci fıkrada sayılan sağlık ve cinsel hayat dışındaki kişisel veriler, kanunlarda öngörülen hâllerde ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir. Sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel veriler ise ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir.

Veri sorumlusu: Kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişidir. → İş ilişkilerinde bu kişi gerçek veya tüzel kişi işverendir.

Veri sorumlusunun aydınlatma yükümlülüğü

MADDE 10- (1) Kişisel verilerin elde edilmesi sırasında veri sorumlusu veya yetkilendirdiği kişi, ilgili kişilere; a) Veri sorumlusunun ve varsa temsilcisinin kimliği, b) Kişisel verilerin hangi amaçla işleneceği, c) İşlenen kişisel verilerin kimlere ve hangi amaçla aktarılacağı, ç) Kişisel veri toplamanın yöntemi ve hukuki sebebi, d) 11 inci maddede sayılan diğer hakları, konusunda bilgi vermekle yükümlüdür.

## İlgili kişinin hakları

MADDE 11- (1) Herkes, veri sorumlusuna başvurarak kendisiyle ilgili;

a) Kişisel veri işlenip işlenmediğini öğrenme,

b) Kişisel verileri işlenmişse buna ilişkin bilgi talep etme,

c) Kişisel verilerin işlenme amacını ve bunların amacına uygun kullanılıp kullanılmadığını öğrenme,

ç) Yurt içinde veya yurt dışında kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişileri bilme,

d) Kişisel verilerin eksik veya yanlış işlenmiş olması hâlinde bunların düzeltilmesini isteme

e) 7 nci maddede öngörülen şartlar çerçevesinde kişisel verilerin silinmesini veya yok edilmesini isteme,

f) (d) ve (e) bentleri uyarınca yapılan işlemlerin, kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişilere bildirilmesini isteme,

g) İşlenen verilerin münhasıran otomatik sistemler vasıtasıyla analiz edilmesi suretiyle kişinin kendisi aleyhine bir sonucun ortaya çıkmasına itiraz etme,

ğ) Kişisel verilerin kanuna aykırı olarak işlenmesi sebebiyle zarara uğraması hâlinde zararın giderilmesini talep etme, haklarına sahiptir.



## Veri sorumlusuna başvuru

MADDE 13- (1) İlgili kişi, bu Kanunun uygulanmasıyla ilgili taleplerini yazılı olarak veya Kurulun belirleyeceği diğer yöntemlerle veri sorumlusuna iletir.

(2) Veri sorumlusu başvuruda yer alan talepleri, talebin niteliğine göre en kısa sürede ve en geç otuz gün içinde ücretsiz olarak sonuçlandırır. Ancak, işlemin ayrıca bir maliyeti gerektirmesi hâlinde, Kurulca belirlenen tarifedeki ücret alınabilir.

(3) Veri sorumlusu talebi kabul eder veya gerekçesini açıklayarak reddeder ve cevabını ilgili kişiye yazılı olarak veya elektronik ortamda bildirir. Başvuruda yer alan talebin kabul edilmesi hâlinde veri sorumlusunca gereği yerine getirilir. Başvurunun veri sorumlusunun hatasından kaynaklanması hâlinde alınan ücret ilgiliye iade edilir.

## Kurula Şikâyet

MADDE 14- (1) Başvurunun reddedilmesi, verilen cevabın yetersiz bulunması veya süresinde baŐvuruya cevap verilmemesi hâllerinde; ilgili kişi, veri sorumlusunun cevabını öğrendiği tarihten itibaren otuz ve her hâlde başvuru tarihinden itibaren altmış gün içinde Kurula Őikâyette bulunabilir.

(2) 13 üncü madde uyarınca başvuru yolu tüketilmeden Şikâyet yoluna baŐvurulamaz.

(3) Kişilik hakları ihlal edilenlerin, genel hükümlere göre tazminat hakkı saklıdır.

Veri güvenliğine ilişkin yükümlülükler

MADDE 12- (1) Veri sorumlusu;

a) Kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önlemek,

b) Kişisel verilere hukuka aykırı olarak erişilmesini önlemek,

c) Kişisel verilerin muhafazasını sağlamak, amacıyla uygun güvenlik düzeyini temin etmeye yönelik gerekli her türlü teknik ve idari tedbirleri almak zorundadır.

(2) Veri sorumlusu, kişisel verilerin kendi adına başka bir gerçek veya tüzel kişi tarafından işlenmesi hâlinde, birinci fıkrada belirtilen tedbirlerin alınması hususunda bu kişilerle birlikte müştereken sorumludur.

(3) Veri sorumlusu, kendi kurum veya kuruluşunda, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasını sağlamak amacıyla gerekli denetimleri yapmak veya yaptırmak zorundadır.

(4) Veri sorumluları ile veri işleyen kişiler, öğrendikleri kişisel verileri bu Kanun hükümlerine aykırı olarak başkasına açıklayamaz ve işleme amacı dışında kullanamazlar. Bu yükümlülük görevden ayrılmalarından sonra da devam eder.

(5) İşlenen kişisel verilerin kanuni olmayan yollarla başkaları tarafından elde edilmesi hâlinde, veri sorumlusu bu durumu en kısa sürede ilgisine ve Kurula bildirir. Kurul, gerekmesi hâlinde bu durumu, kendi internet sitesinde ya da uygun göreceği başka bir yöntemle ilan edebilir.

# İletişimin gözetlenmesi

## (E-postalar, internet kullanımı)

\*AYM kurumsal e-posta adreslerindeki kişisel amaçlı kullanımların korunmayacağını kabul etmekte.

68. 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. (AYM. Başvuru No. 2013/4825, Karar T. 24.3.2016)<sup>36</sup>

«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 kullanabileceğine 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 sisteminin sınırsız kullanımına mezun 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.»

**(Yarg. 9HD. 2007/27583, 2008/5294, 17.3.2008)**

«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.»

**(Yarg. 9HD. 2007/27583, 2008/5294, 17.3.2008)**

«Somut uyuşmazlıkta, davalı işveren tarafından yönetim hakkı çerçevesinde yayımlanan bilgisayar kaynaklarının amacına uygun kullanılması ile ilgili iş yeri iç düzenlemesine ve buna aykırı davranışın disiplin cezası gerektirdiğini bilmesine rağmen, davacının şirket bilgisayarını mesai saatleri içinde kişisel mailinde kullandığı ve sendika ile ilgili bir haberi işyerinde çalışan bir çok arkadaşının mailine gönderdiği anlaşılmaktadır. Davacının bu davranışı şirketin iç işleyişi ile ilgili düzenlenen kurala aykırı olduğu gibi, mesai saatleri içinde kişisel ihtiyaçlarında işyeri bilgisayarını kullanarak iş görme edimini yeterince yerine getirmediği, bu davranışının işyerinde olumsuzluklara neden olduğu, feshin geçerli nedene dayandığı anlaşılmaktadır. Esasen kabule göre geçerli neden mahkemenin de kabulündedir. Mahkeme davranışın doğru olmadığını, ancak haklı feshin ağır bir sonuç olduğunu belirtmiştir iş sözleşmesinin haksız feshedildiği değerlendirmesi yerinde olmakla birlikte, her haksız fesih geçersiz fesih değildir gerçeğinden hareketle, feshin davacının davranışlarından kaynaklanan nedene dayandığının kabul edilmesi gerekir.» (Yarg. 9. HD. 2006/30107, 2007/2011, 5.2.2007.)

## **Telefon kullanımı**

«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.» **(Yarg. 9HD. 2007/27583, 2008/5294, 17.3.2008)**

**\*\*İşyerinde telefon dinlemesi yapılamaz. Özel amaç veya iş amacı bakımından farklılık bulunmamaktadır.**

**\*\*Aksi halde iletişimin gizliliğini ihlal suçu oluşur.**



# KİŞİLİK HAKLARININ KORUNMASININ SINIRI

MK m. 24/2: «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.»

\*Rıza açık ve serbest iradeyle verilmiş olmalı. Ahlaka uygun olmalı. Sınırları belirsiz soyut bir müdahaleyle ilişkin olmamalı.

\*İş ilişkisinde işletmenin menfaatiyle kişilik hakkına müdahale arasında denge, dürüstlük kuralına uygunluk, ölçülülük ilkesi dikkate alınmalı.

# KİŞİLİĞİ GÖZETME BORCUNA AYKIRILIĞIN YAPTIRIMI

MK m. 25 «Davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir. Davacı bunlarla birlikte, düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması isteminde de bulunabilir. Davacının, maddî ve manevî tazminat istemleri ile hukuka aykırı saldırı dolayısıyla elde edilmiş olan kazancın vekâletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesine ilişkin istemde bulunma hakkı saklıdır.»

İş hukukunda, sözleşmenin geçersizliği, haklı fesih, sendikal tazminat, ayrımcılık tazminatı talepleri.