

İŞYERİNDE BİLGİSAYAR, İNTERNET KULLANIMI İLE E-POSTA YAZIŞMALARININ İŞVEREN TARAFINDAN DENETLENMESİ VE KONUYA YARGININ BAKIŞI

I.Genel Olarak

Türk Borçlar Kanunu'nun 396. maddesi uyarınca, işçi üstlendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır. İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür.

Türk Borçlar Kanunu'nun 399. maddesi uyarınca ise, işveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapılabilir ve onlara özel talimatlar verebilir. İşçiler, dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde bunlara uymak zorundadır.

Kanun, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesine aykırı olmamak koşuluyla, işverenin vereceği talimatlar doğrultusunda işin yapılması ve işçilerin davranışlarının düzenlenmesi hakkı, **işverenin yönetim hakkını** oluşturmaktadır.

Bu kapsamda, işveren elektronik iletişim araçlarının işyerinde hangi kapsamda kullanılacağına karar verebilme ve belirlediği sınırlar içinde işçilerin buna uyup uymadığını kontrol hakkına sahip bulunmaktadır.

İşveren, işyerindeki internet, bilgisayar ve e-posta kullanımını **tamamen** iş amaçlı olarak yaptırabilir.

İşveren tarafından sağlanan araç ve donanımların işçi tarafından üstlenilen işin dışındaki tüm kullanımları ise özel amaçlı kullanımı oluşturmaktadır.

İşverenin elektronik iletişim üzerindeki denetim yetkisi, kullanımın özel ya da iş amaçlı olmasına göre değişiklik arz etmektedir. Denetim yetkisinin kapsamı ne olursa olsun, bu yetkinin kullanılması, veri koruma hukuku bakımından (6698 Sayılı Kanun ve ilgili mevzuat yönünden) aynı zamanda bir kişisel veri işleme faaliyeti meydana getirmektedir. İşveren amacı bakımından gerçekten gerekli olması durumunda denetim/gözetleme uygulamasına gitmelidir. Belirli, açık ve meşru amaçlar doğrultusunda kişisel veriler toplamalıdır. İşveren bu yöndeki faaliyetleri bakımından açık ve net olmalıdır. Elektronik iletişimin denetlenmesine/gözetlenmesine ilişkin işyeri politikası açık ve kesin ifadelerle hazırlanmalı ve işçilerin ulaşımına hazır hale getirilmelidir.¹

İşverenin söz konusu durumda yönetim hakkını kullanırken kanundan kaynaklanan haklı bir menfaati bulunmaktadır.

İşverenin işyerindeki internet, posta ve bilgisayar kullanımını denetlemekten; çalışma verimini korurken şahsi kullanımı kontrol altında tutma, şirkete ait sırların ya da önemli bilgilerin üçüncü kişilere aktarımının engellenmesi, çalışma ortamında hasmane bir havanın oluşmasına karşı tedbir alma, bilgisayar ve internet ağının güvenliğini sağlama, telif hakkı



¹ Dr. İlke Gürsel İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı Adalet Yayınevi Ankara, Kasım 2016 ,S.383

ihlalinden ya da suç teşkil eden kullanımlardan doğabilecek işveren sorumluluğunu ortadan kaldırma gibi somut menfaatleri bulunmaktadır²

II. İşverenin Elektronik İletişim Araç ve Hizmetlerini Denetleme Koşulları

1.İşçi konuyla ilgili olarak bilgilendirilmelidir.

Elektronik iletişimin denetlenmeye başlamadan önce, denetimin kapsamı konusunda işçi bilgilendirilmelidir. İşçi, kendisine yüklendiği işten dolayı sağlanan iletişim olanaklarını işin ifası sırasında özenle kullanmalıdır.

Elektronik iletişim araç ve hizmetlerinin işçi tarafından özel amaçlı olarak kullanımı konusunda ise işverenin mutlaka açık rızası gerekmektedir. İşverenin örtülü rızasıyla işçilerin işyerinde internet ve e-postayı özel amaçlı olarak kullanmaları mümkündür.

İşveren işyeri bilgisayarları, internet ve e-posta kullanımında açık veya örtülü rıza ile özel kullanıma izin vermiş ancak iznin kapsamını netleştirmemişse, Türk Borçlar Kanunu'nun 396. maddesinden kaynaklanan işin özenle ifa edilmesi ve işyeri araç/gereçlerini usulüne göre kullanma yükümlülükleri uyarınca, işçi özel kullanımını makul sınırlar içinde tutmalıdır.³

Özel kullanım konusunda belirsizliklerin yaşanmaması için internet/e-posta/bilgisayar kullanımında ayrıntılı yazılı (iş sözleşmesi, eki yönetmelik ve taahhütnamelerle) düzenlemeler yapılarak bunların işçilerin bilgisine sunulması en doğru çözümdür.

2.Bilgisayarda Kayıtlı Dosyaların Denetimi

İşçilerin bilgisayar kullanımlarının denetlenmesi işyerlerinde internet ve e-posta kullanımının artışıyla büyük önem kazanmıştır. İşverence tahsis edilen bilgisayar üzerinde işverenin denetim hakkı bulunmaktadır. İşveren tarafından işyeri bilgisayarına işçinin şahsi bilgilerini kaydetmesine izin verilmişse, mesleki dosyalar ile özel dosyaların karışmaması için işçinin özel dosyalarını kişisel dosyalar adı altında kaydetmesi doğru olacaktır. Bu durumda, işverenin denetim hakkı sadece işe yönelik dosyalar üzerinde olabilecektir. Ancak bilgisayar yalnızca iş amaçlı kullanım için tahsis edilmiş ise, bilgisayarda kaydedilen tüm dosyaların iş amaçlı olduğu karine olarak benimsenerek, işverenin tüm dosyaları kural olarak görme ve denetleme yetkisi bulunur.⁴

Yargıtay son yıllardaki bir kararında, işyerinde bilgisayarın kişisel amaçlarla kullanılmasına yönelik bir yasaklama bulunmaması durumunda, işverenin bu tür kullanıma dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemeyeceğine hükmetmiştir.⁵

3.İnternet Kullanımının Denetlenmesi

İşyerindeki internet kullanımının belli şartlarla izlenmesi işverenin yönetim hakkı çerçevesinde mümkün olmakla birlikte işçinin bu izleme faaliyetinden önce haberdar edilmesi gerekmektedir.⁶

² A.g.e, s.383

³ A.g.e, s.387

⁴ A.g.e, s.390

⁵ Y 9HD,E.2015/4048,K.2016/14121,T.13.06.2016

⁶ Dr. Nazlı Elbir, Kişiliğin Korunması Bağlamında İşçiyen Kişisel Verilerin Korunması, Yetkin Yayınevi Ankara 2020, S.319



“...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 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.”⁷

İnternet kullanımının gözetlenmesine/denetlenmesine yönelik uygulamalara başlamadan önce, belirli internet içeriklerine erişimi yasaklayacak teknik yöntemlere başvurulması ölçülülük ilkesine daha uygun bir adım olarak değerlendirilmektedir. Bu kapsamda bazı internet sitelerine erişim önlenemekte ya da işyerinin internet politikasına aykırı olan internet sitelerine girilmesi halinde işçiyi otomatik şekilde uyarın sistem yüklenebilmektedir. Giriş yapılacak site kısıtlamasına ek olarak, özel amaçlı internet kullanımının süre olarak sınırlanması da mümkün olmaktadır.⁸

4. E-Postaların İç ve Dış Bilgi Denetimi

İşverenin işyerine ait bilgisayar ve e-posta adresleri ile bu adreslere gelen e-postaları her zaman denetleme yetkisi bulunmaktadır.⁹

“...İşverenin kendisine ait bilgisayar ve elektronik posta adresleri ile bu adreslere gelen elektronik postaları her zaman denetleme yetkisi bulunmaktadır. Kaldı ki, davacı işçinin özel işleri için işverenin izni olmadan bilgisayarı kullanması kabul edilemez...”¹⁰

Öğretide işyerinde internet ve e-postanın özel amaçlı olarak kullanımının tamamen yasaklamasının Anayasa’da tanımlanmış olan haberleşme özgürlüğüne müdahale olarak değerlendirilmektedir. İşçilerin işyerinde veya iş görme borcunu yerine getirirken de özel amaçlı haberleşme özgürlüklerinin bulunduğu belirtilmektedir.¹¹

Yine Öğretide, işverenin iletişimin tarafları, konu başlığı, iletişim tarihi, e-posta ekinde bulunan dosyanın hacmi gibi dış bağlantı bilgileri yönünden e-postaları denetleyebileceği, işyeri ağının korunması bakımından e-postaların virüs korumasından geçirebileceği; içerik bakımından ise kural olarak e-posta mesajlarının içeriğine girilmemesi gerektiği ileri sürülmektedir.¹²

Mesleki amaçlı e-postaların içeriğini denetlemede işverenin menfaati bulunmakta olup, bu şekilde işçinin görevini nasıl ifa ettiğini denetleyebilecektir. Buna karşılık, özel nitelik taşıyan e-postaların içeriklerinin görüntülenmesi **istisnai durumlar dışında** işçinin temel haklarına müdahale oluşturacaktır.¹³

E-posta iletişiminin hukuka aykırı kullanımıyla işyerine ait ticari sırların aktarıldığı, yazılımların yetkisiz şekilde kopyalandığı, tehdit, cinsel taciz ya da diğer suçların işlendiği

⁷ Y22HD.E.2017/21857,K.2019/9884,T.07.05.2019

⁸ Dr. İlke Gürsel İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı Adalet Yayınevi Ankara, Kasım 2016 ,S.392

⁹ Y 9HD.,13.12.2010,Esas 2009/447,K.2010/37516

¹⁰ Y 22HD.0305.2016, 2016/6321 E., 2016/13143 K.

¹¹ Dr. Nazlı Elbir, Kişiliğin Korunması Bağlamında İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunması, Yetkin Yayınevi Ankara2020, S.314

¹² Dr. İlke Gürsel İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı Adalet Yayınevi Ankara, Kasım 2016 ,S.394

¹³ A.g.e.s.394



yönünde somut bir şüphenin var olduğu durumlarda, **özel mesaj içeriklerinin dahi kontrol edilmesi mümkündür.**¹⁴

III. Bilgisayar, İnternet ve E-Posta Kullanımının Denetlenmesine Yönelik Yargı Kararları

Konuya Yüksek Mahkemenin yaklaşımı, yukarıda ilgili bölümlerde (yapılan açıklamalarla bütünlük sağlaması açısından) kısmen belirtilmiştir.

Yargıtay, kararlarında bilgisayar ve e-postaların denetim sınırları bakımından fazla ayrıntıya girmemekte olup, işverenin işyerine ait bilgisayar ve e-posta adresleri ile bu adreslere gelen e-postaları her zaman denetleme yetkisi bulunduğuna işaret etmektedir.¹⁵

Buna karşın, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun yürürlüğe girmesiyle birlikte, veri koruma hukukuna egemen olan kurallar ülkemizde işverenler tarafından gerçekleştirilen elektronik denetleme/gözetleme uygulamaları bakımından da bağlayıcı hale gelmiştir.¹⁶

Konuyla ilgili yargı kararlarında; elektronik gözetleme uygulamalarında işveren feshinin **geçerli** ya da **haklı fesih** olup olmadığı değerlendirilmektedir.

Bilgisayar, İnternet ve e-posta kullanımının işveren feshine yol açtığı yargı kararları incelendiğinde; işçinin işyerinin bilgisayarını mesai saatleri içinde kişisel e-postasında kullanımının, bazı iş günlerinde birkaç saati bulan özel internet kullanımının, somut bir hakareti içermese de işyerindeki çalışma düzenini bozacak nitelikteki e posta yazışmalarının, e-posta yoluyla işyerindeki diğer işçileri rahatsız etme gibi bulguların işyerinde olumsuzluklara yol açtığından bahisle, **işçinin iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshine** yol açtığı görülmektedir.¹⁷

Yine Yargıtay tarafından, işyerinde evli olan bir işçinin aynı işyerinde evli bir başka işçi ile duygusal ilişki yaşaması, işyeri bilgisayarından iş saatleri içerisinde uygunsuz mesajlaşmalar yapmaları işi akışının bozulması nedeniyle geçerli fesih olarak kabul edilmiştir.¹⁸

Bunun ötesinde, işçinin davranışının ağırlığına göre haklı nedenle fesih sonucu dahi ortaya çıkabilmektedir. Buna göre, işçi tarafından uygunsuz internet sitelerine girilmesi, hakaret içerikli e-posta yazışmaları yapılması, çalışma sürelerinin büyük çoğunluğunun internette geçirilmesi gibi durumlar da **feshin haklı nedene dayandığı** kabul edilmektedir.¹⁹

Yargıtay, **işverenin** işçinin kendisini zarar uğrattığı gerekçesiyle geçerli fesihte bulunduğunu ileri sürdüğü bir davada; işçinin mesleğini icra ederken kullandığı bilgisayardaki verilere başka şirket personelinin müdahale etme imkanının olup olmadığı, işyerinde bilgisayar kullanma talimatnamesi olup olmadığı, var ise bu talimatnameye uygun davranılıp davranılmadığının araştırılması gerektiğine hükmetmiştir.²⁰

¹⁴ Dr. İlke Gürsel İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı Adalet Yayınevi Ankara, Kasım 2016 ,S.394

¹⁴ A.g.e.s.395

¹⁵ A.g.e.s.397

¹⁶ A.g.e.s.398

¹⁷ A.g.e.s.398

¹⁸ Y.7HD.T.09.02.2016,E.2015/32417,K.2016/2265

¹⁹ A.g.e.s.399-400

²⁰ Y.22HD.T.13.01.2014,E.2013/37253,K.2014/10



Sonuç olarak, Yargıtay, işverenin açık ve örtülü izni olmadıkça, elektronik iletişime yönelik araçların işçi tarafından özel amaçlı olarak kullanılmayacağı kanaatinde olup, konuyla ilgili kararlarında işverenin işyerine ait bilgisayar ve e-posta adresleri ile bu adreslere gelen e-postaları her zaman denetleme yetkisi bulunduğuna hükmetmektedir.

Elektronik iletişim araçlarını bu ilkelere ve toplu iř sözleşmesiyle, iř sözleşmesiyle, eki yönetmelik ve talimatlarla belirlenmiş olan kurallara aykırı olarak kullanılması halinde; filin ağırlığı ve işyerindeki çalışma ortamını etkileme durumu ile iř akışını bozup bozmadığı göz önünde bulundurularak, işçinin iř sözleşmesinin geçerli fesih ya da haklı fesihle sona ermesi mümkündür.

BARIŐ ERDEM DANIŐMANLIK İŐ HUKUKU EKİBİ

isVerenim.com

