



**KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

ÖZEL HUKUKTA İŞÇİNİN KİŞİLİĞİNİN KORUNMASI

Berna ÇAKMAK

Yüksek Lisans Tezi

**KONYA
2022**

ÖZEL HUKUKTA İŞÇİNİN KİŞİLİĞİNİN KORUNMASI

Berna ÇAKMAK

KTO Karatay Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Özel Hukuk Anabilim Dalı
Tezli Yüksek Lisans Programı

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Yalçın BOSTANCI

Konya
Temmuz 2022

BİLDİRİM

Enstitü tarafından onaylanan Doktora tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını basılı veya dijital biçimde arşivleme ve aşağıda belirtilen koşullar dahilinde erişime açma iznini KTO Karatay Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle, Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak ve gelecekteki çalışmalar (makale, kitap, lisans, patent vb.) için tezimin tamamının veya bir bölümünün kullanım hakları yalnızca bana ait olacaktır.

Tezimin bütünüyle kendi çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izinle kullanılması zorunlu olan kaynakları, yazılı izin alarak kullandığımı ve istenildiğinde izinlerin suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayımlanan “Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge” kapsamında, tezim, aşağıda belirtilen koşullar haricince, YÖK Ulusal Tez Merkezi ve KTO Karatay Üniversitesi Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir.¹

Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ... ay **en fazla 6 ay** ertelenmiştir.²

Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir.³⁴

Berna ÇAKMAK

¹ MADDE 6(1) Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

² MADDE 6(2) Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internette paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ay aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

³ MADDE 7(1) Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

⁴ MADDE 7(2) Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

ETİK BEYAN

KTO Karatay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Hazırlama ve Yazım Kurallarına uygun olarak Dr. Öğr. Üyesi Yalçın BOSTANCI danışmanlığında tarafımdan üretilen bu tez/proje çalışmasında; sunduğum tüm veri, enformasyon, bilgi ve belgeleri bilimsel etik kuralları çerçevesinde elde ettiğimi, tüm değerlendirme, analiz, bulgu ve sonuçları bilimsel usullere uygun olarak sunduğumu, tez/proje çalışmasında yararlandığım kaynakların tümüne bilimsel normlara uygun biçimde atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Berna ÇAKMAK

Çok özlediğim rahmetli babam Hikmet ÖZÇELİK'e

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tez çalışmamın her aşamasında kıymetli bilgi ve deneyimlerini esirgemeyerek bana destek olan tez danışmanım sayın Dr. Öğr. Üyesi Yalçın BOSTANCI'ya; tez yazım sürecinde sabırla sorularımı yanıtlayan sayın Arş. Gör. Ecenur SARIKAYA'ya,

Bilgi ve tecrübeleriyle tezimin gelişmesine katkı sağlayan jüri üyelerim sayın Prof. Dr. Halûk Hâdi SÜMER ile sayın Doç. Dr. Baki Oğuz MÜLAYİM hocalarıma,

Akademik bilgi birikimi ve deneyimlerinin yanı sıra hak ve adaletin önemini her daim bizlere aktaran Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi lisans dönemi sayın hocalarıma,

Desteklerini her zaman yanımda hissettiğim canım annem Mahmudiye ÖZÇELİK ile sevgili eşim Yavuz ÇAKMAK'a teşekkürlerimi sunarım.

05 Ağustos 2022

Berna ÇAKMAK

ÖZET

Berna ÇAKMAK

Özel Hukukta İşçinin Kişiliğinin Korunması

Yüksek Lisans Tezi

Konya, 2022

İş hayatının her aşamasında veya her mevkide istihdam edilen işçilerin kişilik hakkı ihlalleri ile karşılaşılabilir. Günümüzde ise bu husus teknolojik ve sosyal gelişmelerle birlikte çok daha karmaşık bir hal almış; işçinin kişilik hakkına müdahale çok daha yaygın bir hale gelmiştir. Bu nedenle işçi kişiliğinin korunması günümüzde çok daha önem kazanmıştır.

Bu çalışmamın temelini özel hukuk alanındaki düzenlemeler kapsamında işçinin kişiliğinin korunması oluşturmaktadır. Çalışmamda öncelikle temel kavramlar niteliğindeki kişi, kişilik ve kişilik hakkı kavramları üzerinde durulacaktır. Sonrasında kişilik haklarının nitelikleri, içeriği ve kişiliğin korunmasına ilişkin kanuni düzenlemeler incelenecektir. Üçüncü bölümde iş sözleşmesi kavramına ilişkin açıklamalara yer verilerek işçinin kişilik hakları üzerindeki etkisi dikkate alınarak iş sözleşmesinin bağımlılık unsuru üzerinde durulacaktır. İşçinin işverene karşı borçları kapsamında yer alan işçinin işverene karşı itaat borcu ile işverenin işçiye karşı borçları kapsamında yer alan işverenin işçiyi gözetme, eşit davranma ve ayrımcılık yasağı borçları ile işçinin kişilik hakkının korunması arasındaki ilişki açısından konu ele alınacaktır. Özellikle işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında işçinin kişisel verileri ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması açısından işçinin kişiliğinin korunması konularına yer verilecektir. Uygulamada oldukça sık karşılaşılan işverenin işçiye müdahale halleri, işçinin kişilik haklarına müdahale açısından değerlendirilecektir. Son olarak işveren tarafından işçinin kişilik haklarına müdahalesinin hukuksal sonuçları, yaptırımları ve işçinin hakları konularına yer verilecektir. Çalışmamda önemli Yargıtay kararları ile doktrindeki görüşler de yer alacaktır.

Konu özel hukuk alanı ile sınırlandırılarak, kamu hukukuna ilişkin yönleri kapsam dışı bırakılacaktır.

Anahtar Kelimeler

Kişilik hakkı, işçinin kişiliğinin korunması, kişisel verilerin korunması, iş sağlığı ve güvenliği.

ABSTRACT

Berna ÇAKMAK

Protection of Personality of Worker in Private Law

Master Thesis

Konya, 2022

Violations of the personal rights of workers employed in every stage of business life or in every position can be encountered. Today, this issue has become much more complex with technological and social developments; interference with the worker's personal rights has become much more common. For this reason, the protection of the worker's personality has gained much more importance today.

The basis of this work is the protection of the worker's personality within the scope of regulations in the field of private law. In my work, first of all, the basic concepts of person, personality and personality rights will be emphasized. Afterwards, the qualifications, content and legal regulations regarding the protection of personality will be examined. In the third part, explanations about the concept of employment contract will be given and the dependency element of the employment contract will be emphasized, taking into account the effect on the employee's personal rights. The subject will be discussed in terms of the relationship between the obedience debt of the employee to the employer, which is within the scope of the employee's debts to the employer, and the employer's obligations to watch over the employee, equal treatment and non-discrimination, which are within the scope of the employer's debts to the employee, and the protection of the employee's personal right. In particular, within the scope of the employer's duty to observe the worker, the personal data of the worker and the protection of the worker's personality in terms of taking occupational health and safety measures will be included. Intervention of the employer with the worker, which is quite common in practice, will be evaluated in terms of interference with the personal rights of the worker. Finally, the legal consequences of the employer's intervention in the employee's personal rights, sanctions and the rights of the employee will be discussed. In my work, important Supreme Court decisions and opinions in the doctrine will also take place.

The subject will be limited to the field of private law and aspects of public law will be excluded.

Keywords

Personal right, protection of employee's personality, protection of personal data, occupational health and safety.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
BİLDİRİM	ii
ETİK BEYAN.....	iii
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR DİZİNİ.....	xi
1. GİRİŞ	1
2. KİŞİ, KİŞİLİK VE KİŞİLİK HAKKI KAVRAMLARI.....	3
2.1. Kişi, Kişilik, Kişilik Hakkı Kavramları	3
2.1.1. Kişi	3
2.1.2. Kişilik.....	4
2.1.3. Kişilik Hakkı	8
3. İŞÇİNİN KİŞİLİK HAKLARININ KORUNMASI	49
3.1. Genel Olarak	49
3.2. İş Sözleşmesi Kavramı ve İş Sözleşmesinin Unsurlarından Bağımlılık Unsuru ..	49
3.3. İş Sözleşmesinin Özellikleri.....	51
3.3.1. Kişisel ilişki kurması.....	51
3.3.2. Devamlı bir sözleşme olması	52
3.3.3. Özel hukuka ilişkin bir sözleşme olması.....	52
3.3.4. Karşılıklı iki tarafa borç yüklemesi.....	52
3.4. İşçinin İşverene İtaat Borcu ile Kişilik Haklarının Korunması Arasındaki İlişki	52
3.5. İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ile Kişilik Haklarının Korunması Arasındaki	
İlişki	54
3.5.1. İşçinin psikolojik ve cinsel tacize karşı korunması.....	55
3.5.2. İşçinin kişisel verilerinin korunması	63
3.5.3. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması açısından işçinin kişiliğinin	
korunması.....	114

3.6. İşverenin Eşit Davranma ve Ayrımcılık Yapmama Borcu ile Kişilik Haklarının Korunması Arasındaki İlişki	116
3.6.1. Eşit davranma ve ayrımcılık yasağı	116
3.7. İşverenin İşçinin Kişilik Hakkına Müdahalede Bulunması	124
3.7.1. Müdahalenin sınırı	124
3.8. Uygulamada Karşılaşılan Bazı Durumlar	127
3.8.1. İşçiye işe giriş-çıkış kontrolü yapılması.....	127
3.8.2. İşçinin işyerindeki kılık kıyafeti ve dış görünümüne müdahale	128
3.8.3. İşçinin işyerinde sigara kullanımına müdahale	131
3.8.4. İşçinin işyeri dışındaki yaşamına müdahale.....	131
3.8.5. İşçinin işyerindeki diğer işçilerle ilişkisine müdahale	132
4. İŞÇİNİN KİŞİLİK HAKLARININ İHLALİNİN HUKUKSAL SONUÇLARI	134
4.1. Türk Medeni Kanunu Açısından	134
4.1.1. Zararın tazmini niteliğinde olmayan hukuk davaları	134
4.1.2. Düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması istemi	136
4.1.3. Zararın tazmini niteliğinde olan hukuk davaları	136
4.2. Türk Borçlar Kanunu Açısından	138
4.2.1. İşçinin iş görmekten kaçınma hakkı.....	138
4.2.2. Kesin Hükümsüzlük Yaptırımı	138
4.2.3. Türk Borçlar Kanunu m. 58 kapsamında manevi tazminat davası	139
4.2.4. Haksız fiillere ilişkin tazminat davaları	140
4.3. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Açısından	142
4.4. Türk İş Kanunu Açısından	142
4.4.1. Culpa in contrahendo sorumluluğu	142
4.4.2. Eşit davranma borcu ile ayrımcılık yasağına aykırılık halinde ayrımcılık tazminatı	143
4.4.3. Eşit davranma borcu ile ayrımcılık yasağına aykırılık halinde yoksun kalınan hakların talep edilmesi.....	146
4.4.4. İş sözleşmesinin feshi.....	147
4.5. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Açısından.....	153
4.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından	155

4.6.1. Çalışmaktan kaçınma hakkı	155
4.6.2. İş sözleşmesini feshetme hakkı	158
4.6.3. İşverenin hukuki sorumluluğu gereğince tazminat talebi	158
4.7. İşçi Tarafından Açılacak Davalarda Görevli ve Yetkili Mahkeme.....	159
4.7.1. Görevli mahkeme	159
4.7.2. Yetkili mahkeme	163
5. SONUÇ	167
KAYNAKLAR	171
ÖZGEÇMİŞ	186

KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltma	Açıklama
AİHM.	Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS.	Avrupa İnsan hakları Sözleşmesi
AYM	Anayasa Mahkemesi
B.N.	başvuru numaralı
C.	Cilt
bkz.	bakınız
Bs.	Basım
D.	Daire
E.	Esas
f.	fıkra
GDPR	Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü
GPS	Küresel Konumlandırma Sistemi
H.D.	Hukuk Dairesi
İş K.	İş Kanunu
K.	Karar
KVKK.	Kişisel Verilerin Korunması Kanunu
TBK.	Türk Borçlar Kanunu
TCK.	Türk Ceza Kanunu
TMK.	Türk Medeni Kanunu
m.	madde
OECD	İktisadi İş Birliği ve Gelişme Teşkilatı
s.	sayfa
S.	Sayı
STİSK	Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
vb.	ve benzeri
vd.	ve devamı
YHGK.	Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

1. GİRİŞ

Hukuk kurallarının belirlemiş olduğu hak ve borçlara sahip olabilen varlıklar kişi olarak adlandırılır. Kişilik, kişi kavramı yanında kişinin ehliyetleri, kişisel durumları, maddi ve manevi varlıkları, iktisadî varlıkları gibi değerleri de içeren çok daha geniş kapsamlı bir kavramdır. Kişilik hakkı ise, kişinin sahip olduğu söz konusu kişisel değerlerinin tümü üzerinde sahip olduğu haktır.

Kişilik hakkı, mutlak hak olması nedeniyle hakkın sahibi tarafından herkese karşı ileri sürülebilir. Sadece hak sahibi kişi tarafından hakkın kullanılabilmesi söz konusu olduğu için kişiye sıkı sıkıya bağlı haklardandır.

Kişilik hakkı kapsamında, kişinin maddi bütünlüğüne (yaşama hakkı, vücut bütünlüğü, sağlık hakkı) ilişkin hakları, manevi bütünlüğüne (ehliyetler, onur ve saygınlık, özgürlükler, ad, resim ve ses, sır çevresi ve gizlilik alanı) ilişkin hakları ve iktisadî bütünlüğüne ilişkin hakları yer almaktadır.

Kamu hukuku ve özel hukuk alanında kişilik haklarını koruyan çeşitli düzenlemeler yer almaktadır.

İşçi ve işveren arasında akdedilen iş sözleşmesinin unsurlarından biri olan bağımlılık unsuru, iş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran ve belirleyici olan bir unsurdur. İşçi ve işveren arasında hiyerarşik bir ilişi mevcuttur. İşçinin işverene karşı bağımlılığı daha ziyade onun kişiliği ile ilgilidir. İşveren ve işçi arasındaki hiyerarşiden dolayı işverenin işçinin kişiliği üzerinde bazı yetkileri bulunmaktadır. Bağımlılık unsuru sebebiyle sözleşmelerde geçerli olan tarafların eşitliği ilkesi uygulanamamaktadır. Bu durumun hukuka uygun olma sebebi işçinin bu durumu kendi özgür iradesiyle kabul etmesidir.

İşverenin işçiye karşı borçları arasında işçiyi gözetme yer almaktadır. Gözetme borcu kapsamına işverenin işçinin kişiliğini koruması da dahildir. İşveren işçinin kişiliğini koruma kapsamında; işçiyi psikolojik ve cinsel tacize karşı korumalı, işçinin kişisel verilerini korumalı ve işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli önlemleri almalıdır.

İşverenin işçiye karşı bir diğer önemli borcu, eşit davranma ve ayrımcılık yasağıdır. İşe alım sırasında, çalışma sırasında ve iş sözleşmesinin feshi esnasında ayrımcılık yasağı işveren tarafından hukuka aykırı şekilde ihlal edilmemelidir.

İşçinin kişisel verileri de kişilik hakları kapsamında yer almaktadır. Uygulamada özellikle teknolojiye gelişmeler neticesinde işçilerin kişisel verilerinin işveren tarafından ihlaline sık sık rastlanmaktadır. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, kişisel verilerin korunması amacıyla düzenlenmiş önemli bir kanundur. Söz konusu kanun işçinin kişisel verilerinin korunması açısından da büyük öneme sahiptir. İşçilerin işe alım sırasında, iş sözleşmesinin devamı sırasında ve iş sözleşmesinin sona ermesinden sonraki süreçte verilerin korunmasını sağlamaktadır.

İşveren tarafından işçinin kişilik hakkının ihlal edilmesinin hukuki sonuçları ve yaptırımları çeşitli kanunlarda düzenlenmiştir. İhlal karşısında işçiye, çeşitli davalar açma, iş sözleşmesini feshetme, çalışmaktan kaçınma vb. haklar tanınmıştır.

Çalışmamda işçiler esas alındığı için işçi niteliği taşımayanlar (örn. memurlar) çalışma dışında bırakılacaktır. Ayrıca çalışma konusu, işçilerin kişilik haklarının özel hukuk açısından korunması olması nedeniyle, kamu hukuku alanındaki düzenlemelere ayrıntılı olarak yer verilmeyecektir. Konulara ilişkin Yargıtay kararları örneklerine ve doktrin görüşlerine yer verilerek konular somutlaştırılmaya çalışılacaktır.

Çalışmamın ikinci bölümünde kişi, kişilik, kişilik hakkı kavramları açıklanacak; kişilik hakkının nitelikleri ve içeriği ile kişilik hakkının kanuni düzenlemelerle korunması konularına yer verilecektir. Çalışmamın işçinin kişilik haklarının korunması başlıklı üçüncü bölümünde iş sözleşmesi kavramı ve özellikleri ile iş sözleşmesi unsurlarından bağımlılık unsuru incelenecektir. İşçinin işverene karşı itaat borcu, işverenin işçiyi gözetme borcu ve işverenin gözetme borcu kapsamında işçinin psikolojik ve cinsel tacize karşı korunması, işçinin kişisel verilerinin korunması ve işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik önlemlerin alınması konuları açıklanacaktır. Yine işverenin önemli borçlarından olan eşit davranma ve ayrımcılık yasağı borcu ile kişilik haklarının korunması arasındaki ilişki değerlendirilecektir. İşverenin işçinin kişilik haklarına müdahale sınırı ve uygulamada sık karşılaşılan müdahale hallerine yer verilecektir. Çalışmanın “işçinin kişilik haklarının ihlalinin hukuksal sonuçları” başlıklı dördüncü bölümünde, işçinin kişilik hakkının ihlali halinde ne gibi yaptırımların uygulanacağı, işçinin ne gibi haklara sahip olduğu anlatılacaktır.

2. KİŞİ, KİŞİLİK VE KİŞİLİK HAKKI KAVRAMLARI

2.1. Kişi, Kişilik, Kişilik Hakkı Kavramları

2.1.1. Kişi

Kişi (şahıs) teriminin batı dillerindeki karşılığı, kökünü Latince “persona” kelimesinin oluşturduğu “person”, “persona”, “personne” terimleridir. Eski Roma’da aktörler oynadıkları roller için, temsil ettikleri tiplerin görüntüsüne girmek amacıyla sahnede bir maske kullanmışlar ve bu kullandıkları maskeyi “persona” olarak adlandırmışlardır¹. Söz konusu maskeyi ifade eden “persona” kavramı, Roma Hukuku’nda hak sahibini yani hak süjesini belirten kavram olarak kullanılmıştır. Bu kavram günümüz batı dillerinde kişiyi ifade etmek üzere kullanılmaya devam etmiştir².

Kişi kavramı tüm hukuk dallarının ana unsurunu oluşturan bir kavramdır. Çünkü hukuk kurallarının belirlemiş olduğu hak ve yükümlülükler ancak kişiler sahip olabilmektedir³. Hukuktaki tanımına göre kişi, hak ehliyetine sahip varlıklardır. Doktrinde kişi, “*hak ve borçlara sahip olabilen varlıklar*” şeklinde tanımlanabilir⁴. Bu tanımdan kişi teriminin “*hak ehliyeti*” terimi ile aynı anlama geldiğini söylemek mümkündür. Modern hukukta kişi terimi ile hak ehliyeti teriminin eş anlamlı şekilde kullanıldığı görülmektedir⁵.

Kişi denildiği zaman ilk olarak aklımıza gerçek kişiler yani insan gelmektedir⁶. Tarihin en eski dönemlerinde insanlar arasında bugünkü anlamda eşitlik söz konusu olmayıp özgür-köle sınıflandırması yapılmıştır. Özgürlüğün herkese verilen bir hak olmadığı bu dönemlerde köle durumunda olan insanlar, kişi olarak kabul edilmemiştir. Kişi olarak kabul edilmedikleri için köleler, bir hakkın süjesi değil ancak konusu olabilmişlerdir.

¹ Velidedeoğlu, H. V. (1963). *Türk Medeni Hukuku* (6. Bs., Cilt: 1). Nurgök Matbaası, İstanbul, s. 25; Akipek, J., Akıntürk, T. ve Ateş, D. (2019). *Türk Medeni Hukuku-Banlangıç Hükümleri-Kişiler Hukuku* (Yenilenmiş 15. Bs., Cilt:1). Beta, İstanbul, s. 231-232; Bayram, F. (2003). *Türk İş Hukuku’nda İşverenin, İşçinin Kişilik Hakkını Koruma Borcu*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul, s. 6.

² Akipek vd., s. 231-232.

³ Akipek vd., s. 231.

⁴ Zevkliler, A., Ertaş, Ş., Havutçu, A., Acabey, M. B. ve Gürpınar, D. (2018). *Yeni Medeni Kanuna Göre Medeni Hukuk (Temel Bilgiler)* (10. Bs.). Turhan Kitabevi, Ankara, s. 69; Akipek vd., s. 232; Gözübüyük, A. Ş. (2017). *Hukuka Giriş Ve Hukukun Temel Kavramları* (39. Bs.). Turhan Kitabevi, Ankara, s. 95.

⁵ Akipek vd., s. 231.

⁶ Bulut, H. (2006). *Yargıtay Kararları Doğrultusunda Kişilik Hakları Ve Kişilik Haklarına Saldırıdan Kaynaklanan Hukuk Davaları*. Beta, İstanbul, s. 6.

Günümüzde ise böyle bir durum söz konusu olmayıp her insan kişi olarak kabul edilmektedir⁷.

Türk Medeni Kanunu, her insanın hak ve borca sahip olduğunu m. 8’de düzenlemiştir. Bu maddeye göre, “Her insanın hak ehliyeti vardır. Buna göre bütün insanlar, hukuk düzeninin sınırları içinde, haklara ve borçlara ehil olmada eşittirler.” Gerçek kişiler, insanlardır⁸. Gerçek kişiler yanında tüzel kişi olarak adlandırılan insan veya mal toplulukları da günümüz hukuk sisteminde kişi olarak yer almaktadır. Modern hukuk sisteminde kişi türleri, gerçek kişiler ve tüzel kişiler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır⁹. Modern hukuk sistemi, sırf insan olması nedeniyle, başka hiçbir şart aranmaksızın insanlara hak ehliyeti tanıyıp tüm insanları kişi olarak kabul etmekle birlikte tüzel kişiler bakımından durum farklıdır. Kanun koyucu hangi kişi veya mal topluluklarına hak ehliyeti tanıyacağı konusunda takdir yetkisine sahiptir. Fakat bu takdir yetkisini kullanırken hem hukuk politikasını göz önünde bulunduracak hem de sosyal ihtiyaçları göz önünde bulunduracaktır. Kanun koyucunun bu konuda keyfi davranması söz konusu olamaz¹⁰.

2.1.2. Kişilik

Türk Medeni Kanunu’na göre kişilik kavramı, ‘kişi’ kavramını da kapsayan çok daha geniş kapsamlı bir kavramdır¹¹. Doktrinde “dar anlamda kişilik” ve “geniş anlamda kişilik” şeklinde ikili bir ayırım yapılmaktadır. Dar anlamda kişilik, hak ehliyetini ifade etmekte olup kişi kavramı ile aynı anlamda kullanılmaktadır. Geniş anlamda kişilik ise hak ehliyetini, fiil ehliyetini ve aynı zamanda maddî, manevî ve ekonomik hakların bütününe oluşturan hukuki değerleri de içermektedir¹². Bazı hukukçular kişilik denildiği zaman yalnızca dar anlamın anlaşılması gerektiğini savunmaktadırlar¹³. Bazı hukukçulara

⁷ Velidedeoğlu, H. V. (2011). *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 5(0), 1939, s. 127. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/>. Erişim tarihi: 25.09.2021; Zevkliler vd., s. 70; Bayram, s. 7; Peschke, S. G. (2014). *Roma Hukukundan Günümüze Kişilik Haklarının Korunması*, Yetkin Yayınları, Ankara, s. 28.

⁸ Gözler, K. (2017). *İngilizce Karşılıklarıyla Hukukun Temel Kavramları* (15. Bs.) Bursa, s. 180; Bilgili, F. ve Demirkapı, E. (2019). *Hukukun Temel Kavramları* (16. Bs.). Dora, Bursa, s. 252.

⁹ Akipek vd., s. 233; Bayram, s. 8; Dural, M. (1995). *Türk Medeni Hukukunda Gerçek Kişiler*, 3444 Sayılı ve 3678 Sayılı Kanunlara Göre Gözden Geçirilmiş Ve Değiştirilmiş Dördüncü Baskı. Filiz Kitabevi, İstanbul, s. 5; Zevkliler vd., s. 70.

¹⁰ Zevkliler vd., s. 69-70; Bayram, s. 8.

¹¹ Peschke, s. 35.

¹² Bayram, s. 9.

¹³ Arsebük, E. (1937). *Medeni Hukuk*, C. I, İstanbul, s. 171.

göre ise kişilik sadece geniş anlamda kişilik anlamında kullanılmalı, hak ehliyetini ifade etmek üzere kullanılmamalıdır¹⁴.

Kişiliği oluşturan unsurlar arasında kişinin ehliyetleri yanında kişinin kişisel durumları, kişinin maddî varlıkları ve kişinin manevî varlıkları, kişinin iktisadî varlıkları da yer almaktadır¹⁵.

2.1.2.1. Kişiliğin kazanılması

Türk Medeni Kanunu 28. m.'de ifade edildiği üzere, “*Kişilik, çocuğun sağ olarak tamamıyla doğduğu anda başlar*” Söz konusu madde ile doğal bir olay olan doğum , hukuksal sonuca bağlanarak hukuki bir olay haline getirilmiştir¹⁶.

Türk Medeni Kanunu 28. m.'deki düzenlemeden anlaşılacağı üzere kişiliğin kazanılması için iki koşul gereklidir. Bunlar; sağ olarak doğmak ve tam olarak doğmaktır¹⁷.

a. Sağ olarak doğmak

Sağ olarak doğmak ile kastedilen, çocuğun, anadan bağımsız şekilde, kısa bir süreliğine de olsa yaşamasıdır¹⁸. Bu sürenin birkaç dakika olması, kişiliğin kazanılmasına engel değildir¹⁹. Eğer çocuk canlı olarak değil de ölü olarak doğmuşsa kişilik kazanamaz²⁰. Canlılık çocuğun nefes alması ile anlaşılır. Bir kere dahi olsa nefes almış olması canlı doğduğunun kabulü için yeterli olacaktır²¹. Çocuğun bir anlık da olsa yaşayıp yaşamadığının tespitini yapmak tıp bilimini ilgilendirmektedir²².

Fransız Medeni Kanunu'ndan farklı olarak Türk, İsviçre ve Alman Medeni Kanunları'na göre, çocuğun insan şeklinde olup olmamasının, bir engelinin bulunup bulunmamasının,

¹⁴ Zevkliler vd., s. 70; Akipek vd., s. 234; Peschke, s. 36; Esener, T. (2015). *Hukuka Giriş* (Yeniden Gözden Geçirilmiş 11. Bs.). Vedat Kitapçılık, İstanbul, s. 158.

¹⁵ Akipek vd., s. 342.

¹⁶ Peschke, s. 36; Tunçer, P. (2018b). *Temel Hukuk Bilgisi* (Yenilenmiş ve Gözden Geçirilmiş 2. Bs.). Adalet Yayınevi, Ankara, s. 97; Akipek vd., s. 243.

¹⁷ Akipek vd., s. 244.

¹⁸ Gözübüyük, s. 96.

¹⁹ Zevkliler vd., s. 71.

²⁰ Ayan, M. ve Ayan, N. (2020). *Kişiler Hukuku* (Gözden Geçirilmiş 9. Bs.). Adalet Yayınevi, Ankara, s. 44.

²¹ Akipek vd., s. 244.

²² Akipek vd., s. 244.

doğumundan sonraki zamanda yaşama yeteneğinin bulunup bulunmamasının herhangi bir önemi yoktur²³.

b. Tam olarak doğmak

Burada tam doğmuş kabul edilmesi için çocuğun anasının vücudundan ayrılması ve bağımsız bir varlık olması gerekir²⁴. Çocuğun tam olarak doğduğunun kabulü için göbek bağının kesilmiş olmasının, doğumun normal ya da sezeryan olmasının herhangi bir önemi bulunmamaktadır²⁵.

c. Ceninin hukuki açıdan değerlendirilmesi

Cenin²⁶, hukuki açıdan henüz bir kişiliğe sahip değildir. Fakat her hukuk sisteminde olduğu gibi Türk Hukuk Sistemi'nde de ceninin ilerideki haklarını korumak amacıyla çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Türk Medeni Kanunu, Alman ve Fransız Medeni Kanunları'ndan daha farklı bir düzenleme yaparak, ilerideki hak ve çıkarlarını korumak amacıyla, ceninin hak ehliyetinin, doğumdan daha önceki bir anda başladığını kabul etmiştir²⁷.

Cenin, tam ve sağ olarak doğması halinde kişilik kazanmakla birlikte cenin olarak var olduğu andan itibaren yani geriye dönük olarak haklardan faydalanır²⁸.

2.1.2.2. Kişiliğin sona ermesi

Türk Medeni Kanunu m. 28/I'e göre kişilik ölümle sona erer. Bu düzenleme ile yine doğal bir olay olan ölüm, hukuksal sonuca bağlanarak hukukî bir olay haline getirilmiştir. Ayrıca Türk Medeni Kanunu, kişiliği sona erdiren sebep olarak sadece ölümü değil bunun dışında ölüm karinesi ve gaiplik kararı verilmesi sebeplerini de düzenlemiştir²⁹.

²³ Akipek vd., s. 244.

²⁴ Aynen, Akipek vd., s. 243.

²⁵ Zevkliler vd., s. 71.

²⁶ "Ana karnında doğuma yönelik gelişme sürecinde bulunan dölüte cenin adı verilir.", bkz., Zevkliler vd., s. 71.

²⁷ Akipek vd., s. 246; Zevkliler vd., s. 72.

²⁸ Zevkliler vd., s. 72.

²⁹ Kaynar, R. (1978). *Medeni Hukuk Dersleri Temel Bilgiler-Kişiler Hukuku-Aile Hukuku- Miras Hukuku-Eşya Hukuku*. Hilal Matbaacılık, İstanbul, s. 82

a. Ölüm sebebi ile gerçek kişiliğin sona ermesi

Ölüm ile birlikte kişilik kendiliğinden sona ermektedir. Hukuk sistemimizde beyin ölümü, yasal ölüm olarak belirlenmiştir. Beyin ölümünün gerçekleşme anının tespiti tıp bilimini ilgilendirmektedir. Kişiliğin sona ermesi ve hukuksal bazı sonuçlar doğurması sebebiyle beyin ölümünün doğru şekilde tespit edilmesi büyük önem taşımaktadır³⁰.

Türk Medeni Kanunu m. 29'a göre "*Bir hakkın kullanılması için bir kimsenin sağ veya ölü olduğunu veya belirli bir zamanda ya da başka bir kimsenin ölümünde sağ bulunduğunu ileri süren kimse, iddiasını ispat etmek zorundadır.*" Söz konusu maddeye göre ispat yükü iddia edene düşmektedir.

Bir kişinin ölmüş olduğunu kanıtlamaya ilişkin Türk Medeni Kanunu m. 30'da düzenleme bulunmaktadır. Bu düzenlemeye göre, ölüm olayını kanıtlamak için öncelikle nüfus sicili kayıtlarına bakılmalıdır. Nüfus sicil kayıtlarında herhangi bir kayıt yoksa veya var olmakla birlikte yanlış ise, bu durumda iddiasını her türlü delille kanıtlama hakkına sahiptir³¹.

Ölüm anının belirlenememesi halinde, miras hakları ile ilgili problemler ortaya çıkacağı için kanun koyucu bir düzenleme yapmıştır. TMK. m. 29/2'ye göre, "*Birden fazla kişiden hangisinin önce veya sonra öldüğü ispat edilemezse, hepsi aynı anda ölmüş sayılır.*" "*Birlikte ölüm karinesi*" olarak adlandırılan bu karineye göre, kişiler aynı anda ölmüş kabul edildikleri için hiç kimse diğer kişinin mirasçısı olamaz³².

b. Ölüm karinesi ile gerçek kişiliğin sona ermesi

Hayatta öyle bazı olaylar meydana gelir ki bir kişinin ölüp ölmediği kesin olarak bilinemez. Kişi yaşıyor da olabilir; ölmüş de olabilir. Kişinin ölmüş olması kesinlik taşımamasına karşın, ölmüş olmasına ilişkin bazı emareler bulunabilir. Türk Medeni Kanunu söz konusu durumu "*ölüm karinesi*" başlığı ile m. 31 ve m. 44'te düzenlemiştir. Madde 31'e göre, kişinin ölümüne kesin gözüyle bakılabilecek olaylar içinde kaybolması halinde; kişinin cesedi bulunamamış dahi olsa o kişi ölmüş olarak kabul edilmektedir.

³⁰ Dural, M. (1995). *Türk Medenî Hukukunda Gerçek Kişiler*, 3444 Sayılı ve 3678 Sayılı Kanunlara Göre (Gözden Geçirilmiş ve Değiştirilmiş 4. Bs.). Filiz Kitabevi, İstanbul, s. 20.

³¹ Zevkliler vd., s. 74.

³² Zevkliler vd., s. 74-75.

Ölüm karinesine ilişkin şartların oluşması halinde, kişi gerçekten ölmüş gibi hukuksal sonuçlar doğurur. Bu sonuçların ortaya çıkabilmesi için herhangi bir mahkeme kararına veya ilgili şahısların güvence göstermesine gerek bulunmamaktadır³³.

c. Gaiplik kararı verilmesi ile gerçek kişiliğin sona ermesi

Gaiplik, karine olarak TMK. 32 vd. m.'de düzenlenmiştir. Madde 32/1'e göre, "*Ölüm tehlikesi içinde kaybolan veya kendisinden uzun zamandan beri haber alınamayan bir kimsenin ölümü hakkında kuvvetli olasılık varsa, hakları bu ölüme bağlı olanların başvurusu üzerine mahkeme bu kişinin gaipliğine karar verebilir.*"

Mahkeme tarafından gaiplik kararı verilmesi ile birlikte, ölüme benzer şekilde bazı hukuksal sonuçlar doğurur. Bunun yanında gaiplik karinesine özgü şekilde ölümden farklı bazı hukuksal sonuçlar da ortaya çıkmaktadır. Gaipliğine karar verilen kişinin eşi bakımından evlilik kendiliğinden sona ermemektedir. Gaip kişinin mirası ancak bir teminat karşılığında mirasçılara teslim edilebilmektedir³⁴. Ayrıca evliliğin sona erebilmesi için bu konuda hâkim kararına ihtiyaç bulunmaktadır³⁵.

2.1.3. Kişilik Hakkı

Hak kavramının çoğulu hukuk kavramını oluşturmaktadır³⁶. Hak kavramı ile ilgili üzerinde mutabık kalınmış bir tanım bulunmamaktadır³⁷. Hukuki haklar, kaynağını yasaların oluşturduğu, bir hukuk sistemi içinde yer alan ve hukuksal bir yaptırıma neden olan menfaatlerdir³⁸. Kısaca hukukî haklar, kişilere bir hukuk sistemi tarafından tanınır, korunur ve derdest bir hukuk kuralına dayanır. Doktrinde en çok kabul edilen tanıma göre, "*Hak, hukuk düzenince kişilerin korunan menfaatini ve onlara tanınan yetkiyi ifade etmektedir.*"³⁹ Hukuk Sözlüğü'nde; "*adalet, insaf, hakkaniyet, kişilere tanınan yetki,*

³³ Zevkliler vd., s. 76.

³⁴ Zevkliler vd., s. 79.

³⁵ Akıntürk, T. ve Ateş, D. (2017). *Türk Medeni Hukuku Aile Hukuku II. C.* (20. Bs.). Beta Yayınları, Ankara, s. 197; Erdem, M. (2019). *Aile Hukuku* (Güncellenmiş 2. Bs.). Seçkin Yayıncılık, Ankara, s. 99; Kılıçoğlu, A. M. (2019). *Aile Hukuku* (Gözden Geçirilmiş-Güncelleştirilmiş 4. Bs.). Turhan Kitabevi, Ankara, s. 86.

³⁶ Gözler (2017), s. 153.

³⁷ Sümer, H. H. (2017a). *Hukuka Giriş-Kavramlar&Kurumlar*. Seçkin/Hukuk, Ankara, s. 175.

³⁸ Akbaş K., Aydın, M. B. ve Metin, S. (2019). *Çağdaş Hukuk Düşüncesine Giriş* (3. Bs.). (E. Uzun Ed.), İthaki Yayınları, İstanbul, s. 22-23.

³⁹ Özkes, M. (2017). *Sorular/Şemalar Örneklerle Temel Hukuk Bilgisi* (8. Bs.). Yetkin Yayınları, Ankara, s. 44.

davranış özgürlüğü, edinebilme, sahiplik ileri sürebilme yetkesi, yasaca tanınan ayrıcalık, hukuk sistemi tarafından korunan yarar anlamlarına karşılık geldiği gibi, aynı zamanda Allah, tanrı anlamında da kullanılmaktadır” şeklinde tanımlanmıştır⁴⁰. Hukukî haklardan biri de kişilik hakkıdır. Kişilik hakkına ilişkin Türk Medeni Kanunu’nda bir tanım yapılmamıştır. Doktrinde kişilik hakkına ilişkin farklı tanımlar yer almaktadır. Bir tanıma göre, “*Kişilik hakkı, kişinin kişisel değerlerinin tümü üzerinde geçerli olan haktır*⁴¹”, diğer bir tanıma göre, “*bütün kişilerin, kendi kişiliklerini oluşturan çeşitli unsurların tamamı üzerinde hukuken korunan bir menfaati vardır demektir. İşte bu kişilik hakkıdır*⁴²”, başka bir tanıma göre, “*kişi varlığı haklarından mutlak hak niteliğinde olan kişilik hakkı, kişilik değerlerini koruma kapsamına alan temel kişi varlığı hakkıdır*⁴³”, “*Kişilik hakları, hukuk düzeni tarafından korunan, malvarlığı dışında kalan ve kişisel değerleri konu edinen haklardır*⁴⁴”.

Kanunda herhangi bir tanıma yapılmaması nedeniyle Yargıtay, bazı kararlarında kişilik hakkı kavramını tanımlamıştır. Söz konusu kararlarda kişilik hakkı, “*Kişilik hakları, kişinin yaşamı, sağlığı, vücut ve ruh bütünlüğü ile toplum içindeki yerini koruyan haklar olup bunlar fiziki, duygusal ve sosyal kişilik değerlerini içerir.*⁴⁵” şeklinde ifade edilmiştir.

Kişilik haklarının kapsamına ilişkin Türk Medeni Kanunu’nda kazuistik yöntem tercih edilmemiş, genel bir kişilik hakkı düzenlemesi yapılmıştır⁴⁶.

Gerçek kişiler yanında tüzel kişiler de çeşitli kişilik haklarına sahiptir. Tüzel kişiler, insanlara özgü beden ve ruh bütünlüğü gibi özel durumlar hariç olmak üzere adı,

⁴⁰ Yılmaz, E. (2004). *Hukuk Sözlüğü*. (5. Bs.). Yetkin Hukuk Yayınları, Ankara, s.326.

⁴¹ Zevkliler vd., s. 95;

⁴² Akipek vd., s. 343.

⁴³ Hatemi, (2020). *Kişiler Hukuku* (8. Bs.). On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, s. 66.

⁴⁴ Zeytin, Z. ve Ergün, Ö. (2018, Eylül). *Türk Medeni Hukuku*, Ankara, s. 87.

⁴⁵ Yargıtay 4. H.D. (2008, 28 Ocak), E. 2007/3727, K. 2008/678 ; Yargıtay 4. H.D. (2014, 18 Aralık), E. 2014/2780 E., K. 2014/17374 ; Yargıtay 4. H.D. (2010, 1 Kasım), E. 2009/15137, K. 2010/11518; Yargıtay 4. H.D. (2008, 5 Şubat), E. 2007/5363, K. 2008/1109; Yargıtay 17. H.D. (2019, 19 Şubat), E. 2018/6336, K. 2019/1702 ; Yargıtay 4. H.D. (1998, 14 Mayıs), E. 1998/9223, K. 1998/3428, Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/Arama>, Erişim tarihi: 26.09.2021.

⁴⁶ Arıdemir, A. (2008). *Sözleşmeye Aykırılıktan Doğan Manevi Tazminat* (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s. 79.

ekonomik kişiliği, saygınlık ve sır çevresi gibi konular üzerinde kişilik haklarına sahiptir⁴⁷.

Kişilik haklarının öneminden dolayı bu hakların korunmasına ilişkin Anayasa'da (m. 5) devlete yükümlülükler getiren düzenlemeler yapılmıştır.

2.1.3.1. Kişilik hakkının nitelikleri

Kişilik haklarını diğer haklardan ayıran bazı özellikleri vardır. Belli başlı özelliklerini şu şekilde sıralamak mümkündür:

a. Mutlak hak olması

İleri sürülebilecek kişilere göre haklar mutlak haklar ve nispi haklar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Nispi haklar, sadece bir hukuki ilişkinin tarafını oluşturan kişilere karşı ileri sürülebilirken; mutlak haklar, hakkın sahibi olan kişi tarafından herkese karşı ileri sürülebilmektedir⁴⁸. Mutlak haklara saygı duyulması herkesten beklenen haklardır. Kişilik hakları da herkese karşı ileri sürülebildiği ve tüm diğer kişilerin bu haklara saygı göstermesi beklendiği için mutlak hak niteliği taşımaktadır⁴⁹.

b. Kişiyeye sıkı sıkıya bağlı hak olması

Bir hakkın kullanılmasına ilişkin yetkinin başkasına devredilememesi halinde bu hak kişiyeye sıkı sıkıya bağlı bir haktır. Kişilik hakları da sadece kişilik hakkı sahibi tarafından kullanılabilirdiği için kişiyeye sıkı sıkıya bağlı hak olma niteliği taşımaktadır⁵⁰.

⁴⁷ Beytar, E. (2018). *İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması* (2. Bs.). On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, s. 7.

⁴⁸ Gözler (2017), s. 161.

⁴⁹ Akipek vd., s. 349; Zevkliler vd., s. 95; , Oğuzman, M. K., Seliçi, Ö. ve Oktay, S. (1999). *Kişiler Hukuku (Gerçek Ve Tüzel Kişiler)* (Yeniden Gözden Geçirilmiş Ve Genişletilmiş 6. Bs.). Filiz Kitabevi, İstanbul. s. 117.

⁵⁰ Zevkliler vd., s. 95.

c. Özel hukuka ilişkin hak olması

Özel hukuk, karşılıklı kişiler arasındaki ilişkiler ile karşılıklı olarak birbirlerine karşı hak ve yükümlülükleri düzenleyen hukuk kurallardır. Kişilik hakları, özel bir hukuk dalı olan Türk Medeni Kanunu'nun '*kişiler hukuku*' alt dalında yer almaktadır⁵¹.

d. Şahısvarlığı hakkı olması

Kişilik hakları, para ile değeri ölçülemeyen, kişilere sırf insan olması ve insanın da temel değer olması nedeniyle tanınmış haklardır. Kişilik haklarının parasal bir değer ile ölçülememesi konusu ile kişilik haklarının zarara uğraması sonucunda kişinin hak ettiği maddi ve manevi tazminatı birbirine karıştırmamak gerekir. Söz konusu tazminatlar her ne kadar para olarak belirlenmiş olsa da bu parayı kişilik hakkına biçilmiş bir değer olarak nitelendirmemek gerekmektedir⁵².

e. Devredilemez hak olması

Kişilik hakları kişilerin sağlığında başkalarına devredilemezler⁵³. Kişilerin ölümü halinde ise bu haklar mirasçılara geçmezler. Ölümle birlikte bu haklar da sona ermektedir⁵⁴. Bununla birlikte ölen kişinin kişilik haklarına hukuka aykırı şekilde saldırıda bulunulması, ölen kişinin yakınlarının da kişilik haklarına zarar veriyorsa, bu kişiler ancak kendi adlarına dava açabilmektedirler⁵⁵.

f. Zamanaşımı ve hak düşürücü süreye tabi olmaması

Kişilik hakları zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerle tabi değildir. Fakat kişilik haklarına yapılan saldırı sebebiyle bir alacak hakkı kazanılmışsa, bu alacak hakkına ilişkin zamanaşımı söz konusu olacaktır⁵⁶.

⁵¹ Akipek vd., s. 20.

⁵² Zevkliler vd., s. 96; Oğuzman vd., s. 171.

⁵³ Hafizoğulları, Z. (1997). TRT Kurumunda, 9 Mart, 8 Mayıs Tarihleri Arasında Düzenlenen Mesleki Eğitim Toplantılarında Yapılan Konuşma İnsan Hakkı Olarak Kişilik Hakları Ve Kişilik Haklarının Korunması. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 46(1), 1 – 40, s.4. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/>, Erişim tarihi: 16.2.2022.

⁵⁴ Zevkliler vd., s. 95; Zeytin ve Ergün, s. 88.

⁵⁵ Oğuzman vd., s. 173.

⁵⁶ Oğuzman vd., s. 173.

2.1.3.2. Kişilik hakkının içeriği

Roma döneminde XII Levha Kanunları'nda kişilere karşı yapılan haksız fiziki saldırılarından hangilerinin kişileri koruma kapsamında yer aldığı tek tek sayılmıştır. Bu saldırılardan sadece fiziki şekilde gerçekleşenler suç olarak kabul görmüştür. Zamanla bu saldırıların içeriği genişletilmiş ve yalnızca fiziki saldırıların değil bunun yanında kişinin şerefine ve adına yönelik sözlü saldırıların da kişilik hakkına yönelik bir saldırı olduğu kabul edilmiştir⁵⁷.

Günümüzde, doktrinde kişilik hakkının içeriğinin belirlenmesi konusunda tam bir görüş birliği sağlanamamıştır. Bazı hukukçular, genel bir kişilik hakkı varlığını reddederek; özel bazı kişilik haklarının varlığını kabul ederler. Türk Hukuk Sistemi ve İsviçre Hukuk Sistemi, genel bir kişilik hakkının varlığını benimsemektedir. Sadece tek bir kişilik olması sebebiyle kişiliğin korunması ile ilgili olarak genel nitelikte tek bir kişilik hakkı söz konusu olmaktadır⁵⁸. Buna karşılık bazı kişilik haklarının özel olarak korunması düzenlenmiştir. Türk ve İsviçre Hukuk Sistemleri'nde "ad" özel bir korumaya tabidir⁵⁹. Türk Medeni Kanunu, kişilik haklarının neler olduğunu tek tek, açıkça düzenlemek yerine birkaç çerçeve hükme yer vermiştir. Kısaca kişilik haklarına ilişkin numerus clausus ilkesi geçerli değildir. Kişiliğe ilişkin varlıkların korunmasında, kişinin herhangi bir menfaatinin olup olmadığını tespit etme görevi, TMK. m. 24 vd. gereğince hâkimlere verilmiştir⁶⁰. Kişilik hakkının içeriği özellikle teknoloji ve tıp alanındaki gelişmeler ile birlikte gelişme göstermektedir⁶¹. Bu nedenle özel kişilik haklarının kapsamının daha öncesinde belirlenmesi mümkün olamamaktadır.

Türk Medeni Kanunu'nda genel bir kişilik hakkının düzenlenmiş olması, kişilik hakkının kapsamının çok geniş olması ve zaman içinde gelişmeler göstermesi nedeniyle kişilik hakkının bazı yapay gruplandırmaya ayrılması gerekmektedir⁶². Hukuk doktrini ve mahkeme içtihatları ile kişilik haklarının dört ana gruba ayrıldığı söylenebilir. Bu gruplandırmaya göre kişilik hakları; maddi bütünlük ile ilgili kişisel haklar, manevi

⁵⁷ Perschke, s. 66.

⁵⁸ Akipek vd., s. 347.

⁵⁹ Akipek vd., s. 347.

⁶⁰ Ayan, M. ve Ayan, N. (2020). *Kişiler Hukuku* (Gözden Geçirilmiş 9. Bs.). Adalet Yayınevi, Ankara, s. 97.

⁶¹ Beytar, s. 8.

⁶² Akipek vd., s. 345-348.

bütünlük ile ilgili kişisel haklar, sır çevresi ve gizlilik alanı ile ilgili kişisel haklar ve iktisadî bütünlük ile ilgili kişisel haklar şeklindedir⁶³.

Maddi bütünlük hakları kapsamında; vücut bütünlüğü, sağlık hakkı ve yaşama hakkı yer almaktadır⁶⁴. Özellikle son yıllarda tıp alanında yaşanan gelişmeler neticesinde vücut bütünlüğüne ilişkin haklar üzerinde çok çeşitli tartışmalar ortaya çıkmıştır. Manevi bütünlük ile ilgili kişisel haklar kapsamında; ehliyetler, onur ve saygınlık, özgürlükler, ad üzerindeki haklar, resim ve ses üzerindeki haklar yer almaktadır. Sır çevresi ve gizlilik alanını ile ilgili kişisel haklar; kişilerin özel yaşamını, aile içindeki ilişkilerini, kişiye ait sırları ve özel görüşme ve yazışmalarını kapsamaktadır⁶⁵. İktisadî bütünlük ile ilgili kişisel haklar da kişilerin meslek yaşamları ve ticari hayatlarındaki değerleri kapsamaktadır⁶⁶.

a. Maddi bütünlük ile ilgili kişisel haklar

Maddi bütünlüğe ilişkin hakların başında, en temel hak olan yaşama hakkı gelmektedir. Vücut bütünlüğü ve sağlık hakkı da diğer maddi bütünlüğe ilişkin kişisel hakları oluşturmaktadır⁶⁷.

Yaşama hakkı, hak sahibi olan kişiye en geniş yetkileri tanıyan mutlak haklardandır. Mutlak hak olması sebebiyle yaşama hakkının korunması herkesten talep edilebilir⁶⁸. Herkesin bir mutlak hak olan yaşama hakkına saygı göstermesi zorunludur⁶⁹. Yaşam hakkının olmaması halinde diğer tüm haklar anlamını kaybedecektir⁷⁰.

Yaşama hakkı öneminden dolayı kişinin kendisine karşı dahi korunmaktadır. Kişi, kendi hayatı üzerinde serbest şekilde tasarrufta bulunma hakkına sahip değildir. Yani kişi kendi yaşamından vazgeçemez ve başkasının kendisini öldürmesine izin veremez⁷¹. Hasta

⁶³ Akipek vd., s. 348.

⁶⁴ Zevkliler vd., s. 96.

⁶⁵ Akipek vd., s. 348.

⁶⁶ Zevkliler vd., s. 102.

⁶⁷ Oğuzman vd., s. 118.

⁶⁸ Kaynar, s. 46.

⁶⁹ Gözler (2017), s. 158.

⁷⁰ Ayan ve Ayan, s. 98.

⁷¹ Zevkliler vd., s. 96.

Hakları Yönetmeliği'nin 13. m. uyarınca, ötenazi yasaklanmıştır⁷². Kişinin rıza göstermiş olması, fiilin hukuka aykırılığını ortadan kaldıramaz⁷³.

Devlet, iç hukuk kurallarını uygulamak suretiyle, üçüncü kişilerin bireylerin yaşama hakkına saygı göstermesini sağlamaya çalışır⁷⁴.

Anayasa'nın 17. m.'sinde yapılan düzenleme ile yaşama hakkı güvence altına alınmıştır. Söz konusu düzenlemeye göre, "*Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.*" Madde 15'te savaş, seferberlik ya da olağanüstü hallerde dahi, savaş sırasında meydana gelen ölümler haricinde, kişilerin yaşam hakkına dokunulamayacağı düzenlenmiştir. Bu nedenle yaşama hakkı "*sert çekirdekli temel haklar*" arasında yer almaktadır⁷⁵.

Yaşama hakkı evrensel bir hak olması sebebiyle uluslararası belgelerde de düzenlenmiştir. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 3. m.'de yaşamın, özgürlüğün ve kişi güvenliğinin herkesin hakkı olduğu düzenlenmiştir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 2. m.'de, herkesin yaşam hakkının kanunla korunduğu, mahkeme tarafından verilmiş ölüm cezası hükmü olmadıkça kimsenin yaşamına kasten son verilemeyeceği düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeler doğrultusunda yaşam hakkının korunmasında devlete üç yükümlülük yüklendiği söylenebilir. Bunlar; "*öldürmeme yükümlülüğü*"; "*yaşamı koruma yükümlülüğü*" ve "*ölümü soruşturma yükümlülüğü*" şeklindedir⁷⁶.

Kişilerin vücut bütünlükleri üzerinde mutlak hakları bulunmaktadır. Mutlak hak olması sebebiyle, herkese karşı ileri sürülebilen bir haktır. Kişinin rızası olmadan, vücut bütünlüğüne yönelik herhangi bir müdahalede bulunulması hukuka aykırılık teşkil eder⁷⁷. Yaşam hakkında olduğu gibi herkesin bu hakka saygı göstermesi zorunludur⁷⁸.

⁷² Perschke, s. 69.

⁷³ Dural, s. 102.

⁷⁴ Doğru, O. (2018). Yaşama Hakkı. Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi – 5, Ankara. Erişim adresi: <https://www.anayasa.gov.tr/media/3555/yasama-hakki.pdf>. Erişim tarihi: 24.12.2021.

⁷⁵ Gören, Z. (2000). *Temel Hak Genel Teorisi* (4. Bs.). Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir, s. 33-34.

⁷⁶ Özkan Duvan, A. (2018). Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi 2. Maddesi Çerçevesinde Yaşam Hakkının Korunmasında Devletin Yükümlülüğü. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 24, S. 2, 660-681. ISSN: 2146-0590. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/607581>. Erişim tarihi: 23.12.2021.

⁷⁷ Oğuzman vd., s. 166

⁷⁸ Ayan ve Ayan, s. 99.

İnsan vücudunun tüm parçaları aynı değerinde kabul edilir ve eşit şekilde hukuksal korumaya tabidir⁷⁹. Kişinin yaşamını sona erdiren, tehlikeye sokan bir etkide olmasa dahi, kişinin vücudunun küçük bir parçası yok edilse, zarara uğratılsa veya kopartılarak alınsa, bu fiil hukuka aykırılık teşkil edecektir⁸⁰.

Günümüzde vücut bütünlüğünün korunmasına ilişkin düzenlemelerin temelinde XII Levha Kanunu'nda yer alan kişiliğe yapılan saldırılara ilişkin düzenlemeler vardır. Söz konusu kanunda, haksız fiil neticesinde bir kemik kırılır ya da çatlarsa zarar veren kişinin ne kadar para cezası ödeyeceği düzenlenmiştir⁸¹.

Vücut bütünlüğünün korunmasına yönelik uluslararası belgelerde düzenlemeler yapılmıştır. İnsan Hakları Evrensel Beyanname'sinin 5. m. ile hiç kimseye işkence yapılamayacağı; insanlık dışı, onur kırıcı, zalimce cezalar verilemeyeceği düzenlenmiştir⁸². Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 3. m. ile işkence yasağı düzenlenmiştir.

Yaşama hakkı ve sağlık hakkından farklı olarak kişi, vücut bütünlüğüne bir müdahalede bulunulmasına rıza gösterebilir. Vücut bütünlüğüne yapılan bir müdahaleye gösterilen rızanın hukuka, kamu düzenine ve ahlaka aykırı olmaması gerekir⁸³. Bazı istisnai durumlarda kişinin yapılan müdahaleye rızası olmasa dahi bu müdahale hukuka aykırı olarak değerlendirilmez⁸⁴. Anayasa'nın 17/2. m.'ne göre tıbbi zorunluluk olması, kanunda yazılı hallerin varlığı halinde kişinin rızası dışında vücut bütünlüğüne müdahalede bulunulabilir. Örneğin, 1593 sayılı ve 1930 tarihli Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 90. m.'ne göre, "*Otuz yaşına kadar olan her şahıs çiçek aşısını beş senede bir tekrar ettirmeğe mecburdur. Çiçek salgını vukuunda sıhhat memurları tarafından lüzum görülecek bütün eşhasa çiçek aşısı tatbik mecburidir.*" Spor müsabakaları kurallara uygun olarak yapılıyorsa sporcuların birbirlerinin vücut bütünlüğüne müdahalesi de hukuka aykırılık teşkil etmez⁸⁵.

⁷⁹ Ayan ve Ayan, s. 99.

⁸⁰ Zevkliler vd., s. 97.

⁸¹ Peschke, s. 57-58.

⁸² Beytar, s. 10.

⁸³ Beytar, s. 11.

⁸⁴ Dural, s. 103.

⁸⁵ Hatemi, s. 105.

Tıbbi müdahaleler, kişinin bedensel, fiziksel ya da ruhsal bütünlüğüne ve aynı zamanda yaşam hakkına yöneliktir. Anayasa Mahkemesi tarafından verilmiş olan bir kararda tıbbi müdahalenin tanımı yapılmıştır. Kararda yapılan bu tanıma göre, “*Tıbbi müdahale, hastalıkların teşhisi, tedavisi veya önlenmesi amaçlarına yönelik olarak tıp mesleğini icraya yetkili kişiler tarafından gerçekleştirilen faaliyetlerdir*⁸⁶”. Basit bir tanı ya da basit bir tedavi yöntemi de tıbbi müdahale kapsamında değerlendirilir; ağır bir cerrahi operasyon da tıbbi müdahale kapsamında değerlendirilir⁸⁷. Estetik amaçlı yapılan müdahaleler ve koruyucu sağlık hizmetlerini de tıbbi müdahale kapsamında değerlendirmek gerekir⁸⁸. Tıbbi müdahalenin amacı her ne kadar kişinin yaşamının, vücut bütünlüğünün ve sağlığının korunması olsa da bu amaç, hekimin müdahalesini hukuka uygun hale getirmemektedir. Tıbbi müdahalenin hukuka uygun kabul edilebilmesi için tıp biliminde kabul görmüş kural ve yöntemlerden yararlanılması, tıbbi müdahalenin yetkili sağlık personeli tarafından yapılması gerekmektedir⁸⁹. Ayrıca müdahalede tıbbi zorunluluk bulunması şartı yanında hastanın bu müdahaleye rıza göstermiş olması zorunludur⁹⁰. Hastanın vermiş olduğu rızanın hukuka uygun kabul edilebilmesi için rıza, müdahaleden önce alınmalı ve “*aydınlatılmış*” bir rıza olmalıdır⁹¹. Ayrıca kişinin ayırt

⁸⁶ Badur, E. (2017). *Tıbbi Müdahaleye Rızanın Özellik Gösterdiği Haller*. Seçkin Yayıncılık, Ankara, Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=71302>. Erişim tarihi: 09.08.2021.

⁸⁷ Özdemir, G. (2021). *Tıbbi Hatalardan Doğan Maddi Tazminat Sorumluluğu*. Seçkin Yayıncılık, Ankara, Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=85737>. Erişim tarihi: 08.08.2021.

⁸⁸ Özçetin, S., Balaban, M. (2015). *Sağlık Hukuku* (2. Bs.). Seçkin Yayıncılık, Ankara, s. 43. Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=71756>. Erişim tarihi: 10.08.2021.

⁸⁹ Savaş, H. (2012). *Yargıya Yansıyan Tıbbi Müdahale Hataları*. Ankara, s. 28. Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=71404>. Erişim tarihi: 10.08.2021.

⁹⁰ Şimşek, U. (2015). Sağlık Hukukunda Aydınlatılmış Rıza. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 16 (Özel Sayı), 3541, Erişim adresi: <https://www.lexpera.com.tr/literatur/makaleler/saglik-hukukunda-aydinlatilmis-riza-1303-6963>. Erişim tarihi: 09.08.2021; B. Çakmak (Aralık, 2021). Sağlık Hukuku. S. Uslu Divanoğlu (Ed.), A. Y. Zengin (Ed.), Sağlık Kurumları İşletmeciliği Güncel Konular içinde (125-147), Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, s. 142.

⁹¹ Okyay, R., Akbaba, M. ve Kirkit, E. (2015). Aydınlatılmış Onam ve Aşılama. *Turkish Journal of Public Health*, C. 13, S. 2, s. 156, Erişim adresi: <https://doi.org/10.20518/thsd.78963>. Erişim tarihi: 10.08.2021.; Kahraman, Z. (2016). Medeni Hukuk Bakımından Tıbbi Müdahaleye Hastanın Rızası. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7(1), 490-494, Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/416428>. Erişim tarihi: 10.08.2021.; Gülen, M. K. (2020). Tıbbi Müdahalelerde Aydınlatılmış Onam. *TBB Dergisi*, 2020 (146), 192-194, Erişim adresi: <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2020-146-1897>. Erişim tarihi: 10.08.2021.; mevzuat düzenlemeleri için bkz. 1219 Sayılı Tababet ve Şuabat San’atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun m. 70; 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu m. 24; 2238 Sayılı Organ ve Doku Alınması, Saklanması, Nakli Hk. Kanun m. 6; 2827 Sayılı Nüfus Planlaması Hk. Kanun m. 4, 6; Rahim Tahliyesi ve Sterilizasyon Tüzüğü md. 13; Hasta Hakları Yön. 5. Böl. m. 24-31; Biotıp Sözl. m. 5; “Aydınlatılmış Onam” başlıklı Hekimlik Meslek Kuralları m. 26/1 ve 08.05.2014 Tarihli Düzenleme ile Değişik Hasta Hakları Yönetmeliğinin “Bilgilendirmenin Kapsamı” başlıklı 15. m. vs.; Yargıtay 15. H.D. (2019, 22 Mayıs), E. 2017/2329, K. 2019/2441 kararına göre, “Yapılacak aydınlatma hastanın kültürel, toplumsal ve ruhsal durumuna özen gösteren bir uygunlukta olmalıdır. Bilgiler hasta tarafından anlaşılabilir biçimde verilmelidir. Hastanın dışında bilgilendirilecek kişileri, hasta kendisi belirler.

etme gücüne sahip olması; iradesini sakatlayan bir durumun bulunmaması ve gösterilen rızanın hukuka, ahlaka ve kişilik haklarına aykırı olmaması gerekir⁹². Kamu sağlığı ve üstün kamu yararının korunması hallerinde kişinin rızası aranmaksızın tıbbi müdahalede bulunulabilir⁹³.

Vücut bütünlüğüne ilişkin kişilik hakkına ilişkin hukukta çok tartışmalı ve önemli konulardan birisi organ ve doku nakli konusu; diğeri de cinsiyet değişikliği konusudur.

Organ ve doku naklinde, organ ve dokusunu bağışlayan (verici) ile organ ve dokunun nakledildiği karşı taraf (alıcı) bulunmaktadır. Verici taraf açısından vücut dokunulmazlığına müdahale söz konusu olacağı için kişilik haklarının korunması gündeme gelmektedir. Alıcı taraf açısından ise sağlığına kavuşması, hayatının kurtulması gibi çok üstün bir amaç söz konusudur. Bu durumda iki çıkar karşı karşıya gelmekte, birbiriyle çatışmaktadır⁹⁴.

Hukuk sistemizde, bu iki çıkarın çatışmasından doğan uyuşmazlıkların çözümü için 2238 sayılı Organ ve Doku Alınması, Saklanması, Aşılması ve Nakli Hakkında Kanun yürürlüktedir. Madde 3 düzenlemesine göre organ ve doku alımının bir bedel ya da başka bir çıkar karşılığında olması yasaklanmıştır.

Sağlıkla ilgili her türlü girişim, kişinin özgür ve aydınlatılmış onamı ile yapılabilir. Alınan onam, baskı, tehdit, eksik aydınlatma ya da kandırma yoluyla alındıysa geçersizdir, Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/Arama#>, Erişim tarihi: 10.08.2021.

⁹² Dural, s. 104-107; 01.08.1998 tarih, 23420 sayılı Hasta Hakları Yönetmeliği'nin 22. m'ne göre, "Kanunda gösterilen istisnalar hariç olmak üzere, kimse, rızası olmaksızın ve verdiği rızaya uygun olmayan bir şekilde tıbbi ameliyeye tabi tutulamaz." Aynı yönetmeliğin 24. m.'deki düzenlemeye göre, "Tıbbi müdahalelerde hastanın rızası gerekir. Hasta küçük veya mahcur ise velisinden veya vasisinden izin alınır.", <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4847&Mevzuat>, Erişim tarihi: 25.12.2021; Yargıtay 4.H.D. (1977, 7 Mart), E. 1976/6297, K. 1977/2541 kararına göre, ".....Tıbbî müdahaleler ve hekimin girişeceği diğer eylemler kişinin sağlığını, vücut bütünlüğünü ilgilendirdiği, muhtemel tehlikeleri meydana getirici nitelikte olduğu için, bunların gerçekleştirilmesine karar verme yetkisi hekime değil, müdahalelere maruz kalacak kişiye (hastaya) aittir. Yalnız bu rızanın hukuken geçerli olabilmesi için kişinin, sağlık durumunu, yapılacak müdahaleyi ve etkileri ile sonuçlarını bilmesi, (Bayraktar age 125 vd.) bu konuda yeteri kadar aydınlanması ve iradesini bildirirken baskı altında kalmaması, serbest olması gerekir. Bu itibarla ki ancak aydınlanmış ve serbest bir irade sonucu verilmiş rıza hukuken değerli olan bir rızadır. (Bayraktar -age 79-80 ve orada anılan eserler) Hatta C. Musotto; daha ileri gitmekte ve "kişi, sosyal fonksiyonlarını önemli ölçüde aksatacak müdahalelere razı olmak yetkisine sahip değildir" demek suretiyle 3. bir şart öngörmektedir. (Bayraktar age-80, dip not 64; 104) Rızanın geçerli sayılabilmesi için ayrıca, tıp mesleğinin bu çeşit müdahalelere cevaz vermesi yani bu konuda bir müdahaleye hekimin hakkı olması gereklidir. (Çetin Özek agm 455). Nitekim Umumi Hıfzısıhha Kanununun 70. maddesinde de rızanın aranacağı ilke olarak belirtilmiştir.", Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/Arama>, Erişim tarihi: 25.12.2021.

⁹³ Dural, s. 103.

⁹⁴ Dural, s. 108.

Söz konusu kanunun ikinci bölümünde, yaşayan kişilerden organ ve doku alınmasına ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. 5. m.'de organ ve doku naklinde yaşayan verici açısından hangi şartların bulunması gerektiği düzenlenmiştir. Buna göre; vericinin 18 yaşını doldurmuş olması ve temyiz gücünün yerinde olması zorunludur. Diğer şart olarak Türk Hukuk Sistemi'nde organ ve doku nakli konusunda "rıza modeli" benimsenmesi nedeniyle vericinin organ ve doku alınmasına rıza göstermiş olması gerekir⁹⁵. Madde 6'ya göre, söz konusu muvafakatin açık ve sağlıklı bir şekilde alınabilmesi için gerekli olan şartlar belirlenmiştir. Yapılacak olan müdahaleden önce hastanın hekim tarafından yeterli düzeyde aydınlatılmış olması gerekir⁹⁶.

Üçüncü bölümde ise ölümlerden doku ve organ alınmasına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Madde 11'e göre, ölüm halinin saptanması için söz konusu maddede belirtilen uzman hekimlerin, oybirliği ile karar vermeleri gerekliliği düzenlenmiştir. Ölen kişiden doku ve organ alınabilmesi için bu konuda kişinin sağlığında resmi veya yazılı bir vasiyetname bırakmış olması ya da bu isteğini iki tanık huzurunda açıklamış olması gerekir. Eğer söz konusu şekillerde ortaya konulmuş bir irade beyanı yok ise m. 14'te sayılan yakınlarından birinin muvafakat vermesi ile doku ve organ alınması mümkündür⁹⁷. Ölen kişi sağlığında, ölümünden sonra kendisinden organ veya doku alınmasına müsaadesinin olmadığını belirtmişse, ölen kişiden organ ve doku alınması söz konusu olamaz⁹⁸. Kaza ya da doğal âfet anında ölen kişinin yanında kanunda sayılan yakınlarından biri yok ise, acil olması ve tıbbi zorunluluk bulunması durumunda ölen kişinin sağlığında düzenlediği vasiyetnameye ve bildirdiği muvafakate gerek olmaksızın organ ve doku nakli yapılabilir⁹⁹.

⁹⁵ Uygun, Ç. (2016). Organ ve Doku Nakli. *İstanbul Barosu Dergisi*, 90(4), 162. Erişim adresi: <https://www.lexpera.com.tr/literatur/makaleler/organ-ve-doku-nakli-1>, Erişim tarihi: 11.12.2021; Mega, E. ve Yenerer Çakmut, Ö. (2021). Organ ve Doku Nakli Kanunu Özelinde Kornea Kavramı Üzerinden "Ceset Üzerinde Değişiklik Yapmayan Doku" İbaresine Hukuksal ve Tıbbi Yaklaşım. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 12, S. 1, 329-345. Erişim adresi: <https://www.lexpera.com.tr/literatur/makaleler/organ-ve-doku-nakli-kanunu-ozelinde-kornea-kavrami-uzerinden-ceset-uzerinde-degisiklik-yapmayan-doku>, Erişim tarihi: 23.12.2021.

⁹⁶ Gökçen, A. (2000). Organ ve Doku Nakli Üzerine Düşünceler. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 8(1-2), (Milenyum Armağanı), 63-85. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/suhfd/issue/26619/280631>. Erişim tarihi: 23.12.2021.

⁹⁷ Gökçen, s. 80.

⁹⁸ Gökçen, s. 80.

⁹⁹ Dural, s. 113-114.

Dördüncü bölümde ceza hükümlerine ilişkin düzenlemeler vardır. Cezai ve idari yaptırımlar yer almaktadır¹⁰⁰.

Cinsiyet değişikliği için aranan şartlar çeşitli tartışmalara konu olmuş ve son haline ilişkin düzenleme TMK. m. 40'ta yapılmıştır¹⁰¹.

Mahkemeye cinsiyet değişikliği talebinde bulunulabilmesi için, kişinin öncelikle şahsen başvuruda bulunması, on sekiz yaşını doldurmuş olması ve evli olmaması gerekmektedir. Bunun yanında başvuruda bulunan kişinin transseksüel yapıda olduğunun ve söz konusu değişikliğin ruhsal anlamda sağlığı için zorunlu olduğunun bir eğitim ve araştırma hastanesinin vereceği raporla belgelenmesi zorunludur¹⁰².

Mahkemeye verilen izin sonucunda gerçekleştirilen ameliyatın, amacına ve tıbbî yöntemlere uygun şekilde yapıldığının sağlık kurulu raporuyla onaylanması neticesinde, mahkeme tarafından nüfus sicilinde gerekli düzeltmenin yapılmasına hükmedilir¹⁰³.

Vücut bütünlüğüne etki eden unsurlardan bir diğeri de cinsel hayat ve üreme fonksiyonlarına ilişkin yapılan müdahalelerdir. Bu işlemler, kısırlaştırma, hadımlaştırma ve gebeliğe son verilmesi işlemleridir.

Kısırlaştırma işlemi, kişinin vücut bütünlüğüne yönelik yapılan bir müdahaledir. Kısırlaştırma (sterilizasyon) konusu özel olarak 2827 Sayılı Nüfus Planlaması Hakkında Kanun'da düzenlenmiştir. Madde 2'deki düzenlemeye göre kısırlaştırma, nüfus planlaması için başvuru, gebeliği önleyici tedbirler arasında yer almaktadır. Kısırlaştırma işleminin yapılabilmesi için; kişinin reşit olması, rızasının alınması, evli

¹⁰⁰ Koçak Süren, Ö. (2007). Organ ve Doku Naklinin Yasal ve Etik Açısından İncelenmesi. *TBB Dergisi*, TBB Dergisi, S. 73, s. 191. Erişim adresi: <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2007-73-374>. Erişim tarihi: 23.12.2021.

¹⁰¹ Turan Başara, G. (2012). Türk Medenî Kanunu'nun 40'ıncı Maddesi Kapsamında Cinsiyet Değişikliği ve Hukukî Sonuçları. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (103). 246-266. Erişim adresi: <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2013-103-1234>, Erişim tarihi: 23.12.2021.

¹⁰² Yücesoy Yılmaz, Y. (2021). Mahkemenin İzin Alınmaksızın Gerçekleşen Cinsiyet Değişikliğinin Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 29(1), 725-758. Erişim adresi: https://dergipark.org.tr/tr/pub/suhfd/issue/59423/859698#article_cite, Erişim tarihi: 26.11.2021; Yargıtay 8. H.D. (2019, 1 Nisan), E. 2017/8953, K. 2019/3458 gereğince, "4721 Sayılı TMK'nin 40. maddesine göre, cinsiyetini değiştirmek isteyen kimse, şahsen başvuruda bulunarak mahkemeye cinsiyet değişikliğine izin verilmesini isteyebilir. Ancak iznin verilebilmesi için, istem sahibinin onsekiz yaşını doldurmuş bulunması ve evli olmaması, ayrıca transseksüel yapıda olup, cinsiyet değişikliğinin ruh sağlığı açısından zorunluluğunu bir eğitim ve araştırma hastanesinden alınacak resmi sağlık kurulu raporuyla belgelemesi şarttır.....", Erişim adresi: <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/Arama?SearchQuery=40>, Erişim tarihi: 23.12.2021.

¹⁰³ Turan Başara, s. 245-266.

olması halinde eşinin de ayrıca rızasının alınması ve tıbbi açıdan herhangi bir sakıncasının olmaması gerekmektedir. Ayrıca söz konusu işlem, kişinin cinsel hayatını sürdürmesine engel olmayacak şekilde yapılmalıdır¹⁰⁴.

Hadımlaştırma, kısırlaştırmadan farklı olarak kişinin cinsel faaliyette bulunabilme yeteneğinin ortadan kaldırılması amacına yönelik yapılan bir müdahaledir¹⁰⁵. Nüfus Planlaması Hakkında Kanun'un m. 4/3'e göre, ameliyat esnasında, bir hastalığı tedavi etmek için tıbbî zorunluluktan kaynaklanan bir hadımlaştırma işlemi gerekli olursa hastanın rızası aranmaksızın bu işlem uygulanabilir. Tarihte cinsel suçlara ilişkin olarak hadımlaştırma cezasının uygulandığı görülmektedir. Türk Hukuk Sistemi'nde ceza hukuku anlamında hadımlaştırma konusuna ilişkin *düzenleme* "*Cinsel Dokunulmazlığa Karşı Suçlardan Hükümlü Olanlara Uygulanacak Tedavi ve Diğer Yükümlülükler Hakkında Yönetmelik*"tir. Söz konusu Yönetmeliğe göre kimyasal hadıma ilişkin uygulamaların, cinsel dokunulmazlığa karşı suç işleyen ve tıbbi bakımdan bir zorunluluk bulunan failer için yapılacağı düzenlenmiştir. Bu uygulamanın yetişkinler için gerçekleştirileceği ve kişinin rızasının aranmayacağı da yapılan düzenlemeler arasında yer almaktadır¹⁰⁶.

Gebeliğe son verilmesi işlemi, hem nüfus planlamasına yönelik hem de cinsel yaşama yönelik bir müdahaledir. Nüfus Planlaması Hakkında Kanun'un 5. m. düzenlemesine göre, kadının rızasının olması koşuluyla on haftayı aşmayan gebelik tıbbi müdahale ile sona erdirilebilir. Madde 6/2'ye göre kadının evli olması durumunda eşinin de rızası gerekmektedir. Tıbbî zorunluluk bulunması halinde on haftalık süre koşulu aranmaksızın gebeliğe son verilebilmektedir¹⁰⁷. Tıbbî zorunluluk halleri; gebelik sebebiyle annenin hayatını ya da hayatî önem taşıyan organlarından birini tehlikeye düşürecek acil hallerin ortaya çıkması ve doğacak olan çocuğun ve bu çocuğu takip edecek gelecek nesillerin

¹⁰⁴ Koca, M. (2011). Kısırlaştırma Suçu (TCK m. 101). *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 67(1-2), 43-44. Erişim adresi: <https://www.lexpera.com.tr/literatur/makaleler/kisirlastirma-sucu-tck-m-101-1303-4375>. Erişim tarihi: 23.12.2021.

¹⁰⁵ Bayındır, S. (2018). *Türk Ceza Hukukunda Akıl Hastalığı*. On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, s. 116. Erişim adresi: <https://www.lexpera.com.tr/literatur/kitaplar/3-1-kisirlastirma-ve-hadimlastirma-978-605-7542-26-7>. Erişim tarihi: 23.12.2021.

¹⁰⁶ Çakan, S. (2017). Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Bağlamında Cinsel Suç Faillerinin Hadım Edilmesi, Erişim adresi: <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2017-129-1638>, Erişim tarihi: 26.12.2021.

¹⁰⁷ Tunçer, P. (2018a). Sağlık Hukuku Temel Bilgileri (Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 3. Bs.). Adalet Yayınevi, Ankara, s. 280.

tedavisi imkansız olan hastalıklarla çok ağır maluliyetler yaşayacak olmalarıdır¹⁰⁸. Kadın 18 yaşından küçük ise hem küçüğün rızası hem de velisinin rızası aranır. Kişinin vesayet altında olması halinde ise hem kadının hem vasiinin rızası aranır ve ayrıca sulh hakiminin izni gerekir. Kadının tam ehliyetsiz olması halinde rızasının alınması gerekmemektedir. Söz konusu rızanın, gebeliğe son verme işleminden önce alınması ve bu işlemin sonlanmasına kadar rızanın devam etmesi gerekir. İşleme sonradan rıza verilmiş olması, bu işlemi hukuk uygun hale getiremez¹⁰⁹.

Sağlık hakkı da maddi bütünlük içindeki haklardan biridir. Sağlık kelime olarak “ *Bireyin fiziksel, sosyal ve ruhsal yönden tam bir iyilik durumunda olması, vücut esenliği, esenlik, sıhhat, afiyet*” anlamındadır.

Sağlık kavramına ilk defa Birleşmiş Milletler’in birimlerinden biri olan Dünya Sağlık Örgütü yer vermiş; “*Sadece hastalık veya engelli olma durumu değil, tümüyle bedensel, zihinsel ve sosyal iyi olma hali*” şeklinde açıklanarak sağlığın temel haklar içinde yer aldığı düzenlenmiştir¹¹⁰. Sağlık sadece beden sağlığını değil bunun yanında ruh sağlığını da kapsayan bir kavramdır¹¹¹.

Sanayi devriminden sonraki süreçte gelişen sosyal devlet anlayışının etkisiyle birçok yeni hak türü ortaya çıkmış ve modern hukuk anayasalarında sağlık hakkı da temel bir hak olarak yerini almıştır¹¹². Sağlığı yerinde olmayan, sağlığı devlet tarafından korunmayan, sağlığına ilişkin ortaya çıkan sorunları çözüme kavuşturulmayan kişilerin diğer haklara sahip olmasının bir anlamı kalmaz¹¹³. Sağlık hakkı, kişinin ana rahmine düştüğü andan başlayarak ölene kadar devam eden temel haklardan biridir¹¹⁴. Sağlık hakkı, ikinci kuşak

¹⁰⁸ Dönmez, B. (2007). TCK’da Çocuk Düşürme Suçu Mukayeseli Hukuk ve AİHM’nin Bakış Açısıyla Ceninin Yaşama Hakkının Sınırlandırılması Tahlili. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9(2), 119-121. Erişim adresi: <https://www.lexpera.com.tr/literatur/makaleler/tck-da-cocuk-dusurtme-sucu-mukayeseli-hukuk-ve-aihm-nin-bakis-acisiyla-cenin-in-yasama-hakkinin>, Erişim tarihi: 26.12.2021.

¹⁰⁹ Oktar, S. (2016). *Türk Ceza Kanunu’nda Çocuk Düşürme ve Çocuk Düşürme Suçları*. On iki Levha Yayıncılık, İstanbul, s. 135. Erişim adresi: <https://www.lexpera.com.tr/literatur/arama?p=>, Erişim tarihi: 26.12.2021.

¹¹⁰ Azarkan, E. (2018). *Uluslararası Hukukta Sağlık Hakkı*. Seçkin Yayıncılık, Ankara, s. 160. Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=69874>. Erişim tarihi: 01.08.2021.

¹¹¹ Er, Ü. (2008). *Sağlık Hukuku*, Savaş Yayınları, Ankara, s. 1.

¹¹² Arslan, K. O. (2015). Bir Temel Hak Olarak Sağlık Hakkı. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, XIX(2015), s. 36. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ebyuhfd/issue/62847/954881>. Erişim tarihi: 02.08.2021.

¹¹³ Şahbaz, İ. (2009). Bir Sosyal Hak Olarak Sağlık Hakkı. *TBB Dergisi*, (86), 408, Erişim adresi: <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2010-86-588>. Erişim tarihi: 13.12.2021

¹¹⁴ Döner, A. ve Kelek, M. (2015). Negatif Yükümlülükler Açısından Sağlık Hakkı. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, XIX(2015), s. 5.

haklardan olup pozitif statü hakları içinde yer alır¹¹⁵. Sağlık hakkı mutlak bir haktır¹¹⁶. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin m. 25/1 dikkate alındığında sağlık hakkı ile insan haklarının amaçsal birliktelik taşıdığı belirtilebilir¹¹⁷. Sağlık hakkı, insanın sadece hasta olmasından sonraki süreci değil bunun yanında hasta olmasından önceki süreci de kapsayan; sağlığın korunması ve geliştirilmesi amacıyla oluşan tüm hakları içine alan bir haktır¹¹⁸.

Türk Hukuk Sistemi'nde sağlık hakkı ilk olarak 1961 Anayasası'nda yer almıştır. 1982 Anayasası tarafından da güvence altına alınmış ve bu haktan dolayı kişilere; kendilerine sağlıklı bir ortam sağlanmasını, sağlıklarının bozulması halinde tedavilerinin yapılmasını ve mevcut sağlık durumlarının korunmasını talep edebilme hakkı tanınmıştır¹¹⁹. Anayasa'nın 17. m.'sinde düzenlenen yaşama hakkı ve maddi-manevi varlığını koruma

¹¹⁵ Döner ve Kelek, s. 6.

¹¹⁶ Özcan, B. G. ve Özel, Ç. (2007). Kişilik Hakları - Hasta Hakları Bağlamında Tıbbi Müdahale Dolayısıyla Çıkan Hukuki İlişkide Hekimin Hastayı Aydınlatma Yükümlülüğü ve Aydınlatılmış Rızaya İlişkin Bazı Değerlendirmeler. *Hacettepe 50 Sağlık İdaresi Dergisi*, C. 10, S. 1, s. 53. Erişim adresi: [Dergipark.org.tr/tr/pub/hacettepesid/issue/7561/99365](https://dergipark.org.tr/tr/pub/hacettepesid/issue/7561/99365). Erişim tarihi: 02.08.2021

¹¹⁷ Kılıç, M. (2020). Pandemi Tehdit Karşısında Sağlık Hakkının Sosyo-Legal Dinamiği. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, (2), 22. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ybuhukuk/issue/56240/746041>, Erişim tarihi: 27.12.2021.

¹¹⁸ Koçak, A. Ö. (2017). Ulusal ve Uluslararası Boyutlarıyla Sağlık Hakkı. *Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(2), 25-57, Erişim adresi: <https://0964014d0ab50e27778abed2b29baac4a1454264.vetisonline.com/article/18759#>. Erişim tarihi: 23.12.2021

¹¹⁹ Subaşı, İ. (2016). Hekimin Aydınlatma Yükümlülüğü Aydınlatılmış Onam Tazminat Sorumluluğu. Ankara: Seçkin Yayıncılık, s.30, Erişim adresi:

<https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=70462>. Erişim tarihi: 01.08.2021; Anayasa Mahkemesi (2012, 24 Mayıs), E. 2011/110, K. 2012/79 sayılı kararına göre, "Sağlık hizmetleri ve çevrenin korunması başlıklı 56. maddesinde de, Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir. Çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemek Devletin ve vatandaşların ödevidir, hükmü yer almaktadır.

Anayasa'nın 5. maddesiyle kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlama ve insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlama ödevi Devlete verilirken, 56. maddesiyle de herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip olduğu belirtilerek, bu hakkı korumanın yine devletin ve vatandaşların ödevi olduğu vurgulanmaktadır. Devlete verilen bu görevlerin yaşama geçirilmesi bakımından, Maden mevzuatıyla getirilen düzenlemeler büyük önem taşımaktadır. Anayasa'nın 5. ve 56. maddeleri ile Devlete verilen görevlerin yerine getirilmesi, madencilik faaliyetlerinin belli bir plan ve program çerçevesinde yapılması ve bu faaliyetlerin gözetimi ve denetimi ile gerçekleştirilebilir. Anayasa'da yer alan sağlıklı ve dengeli çevre kavramına, doğal güzelliklerin korunduğu, kentleşme ve sanayileşmenin getirdiği hava ve su kirlenmesinin önlenmesi bir çevre kadar, işin niteliğine göre belirli esaslara uygun olarak madencilik faaliyetlerinin gerçekleştirildiği çevrenin de gireceği kuşkusuzdur.", Erişim adresi: <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/arama?p=> . Erişim tarihi: 23.12.2021.

hakkı ile sağlık hakkı birbiriyle çok yakından ilgilidir¹²⁰. Devletin sağlık hakkı ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmesindeki sınır, devletin mali gücüdür¹²¹.

b. Manevi bütünlük ile ilgili kişisel haklar

Manevi bütünlük ile ilgili kişisel haklar, daha çok kişilerin toplum hayatında yer alması ve içinde bulunduğu toplumla arasındaki ilişkiler sonucu meydana gelen ehliyetler, onur ve saygınlık, özgürlükler, ad, resim ve ses ile sır çevresi üzerindeki haklardır¹²².

Türk Medeni Kanunu'nda ehliyetler, hak ehliyeti ve fiil ehliyeti olarak ikiye ayrılmaktadır.

Hak ehliyeti, "*haklara ve borçlara sahip olabilme iktidarudur*¹²³". Gerçek kişilerin hiçbir işlem yapmasına gerek olmaksızın veya herhangi bir eylemde bulunmasına gerek olmaksızın; tam ve sağ doğmuş olmak hak ehliyetine sahip olabilmeleri için yeterlidir¹²⁴. Hak ehliyetinin önemli ilkelerinden birisi genellik ilkesidir. Genellik ilkesine göre, kişiliğin kazanılmasında olduğu gibi her insan sağ doğmak koşuluyla, doğumdan itibaren hak ehliyetini kazanır¹²⁵. Diğer önemli ilke eşitlik ilkesidir. Kural olarak kişiler arasında herhangi bir ayırım yapılmaksızın kişiler eşit şekilde hak ehliyetine sahiptirler. Fakat bu ilke bazı hallerde kısıtlanabilmektedir. Bu kısıtlamalar; cinsiyet, yaş vb. sebeplere dayanabilmektedir¹²⁶.

¹²⁰ Danıştay 15. D. (2015, 1 Nisan), E. 2013/212, K. 2015/1855 sayılı kararına göre, "*Kişinin sahip olduğu hak ve hürriyetler önem dereceleri göz önünde bulundurularak Anayasa'da yer almıştır. Bu bağlamda hekimlik, Anayasanın 17. maddesinde yer alan ve bireyin en önemli hakkı olan yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkı ile doğrudan ilgili bir meslektir. Kişilerin maddi ve manevi varlıklarını geliştirebilmelerinin mutlu ve huzurlu olabilmelerinin başlıca şartı, ihtiyaç duydukları anda sağlık hizmetlerine ulaşım bu hizmetlerden yararlanabilmeleridir. Devlet için bir görev ve kişiler için de bir hak olan bu amacın gerçekleştirilmesine bu haktan yararlanmayı zorlaştırıcı ya da zayıflatıcı düzenlemeler Anayasa'ya aykırı düşer. Sağlık hizmetleri doğrudan yaşam hakkı ile ilgili olması nedeniyle diğer kamu hizmetlerinden farklıdır. Sağlık hizmetinin temel hedefi olan insan sağlığı, mahiyeti itibarıyla ertelenemez ve ikame edilemez bir özelliğe sahiptir. İnsanın en temel hakkı olan sağlıklı yaşam hakkı ile bu yaşamın sürdürülmesindeki yeri tartışmasız olan hekimin statüsünün de bu çerçevede değerlendirilerek diğer kamu görevlileri ile bu yönden farklılığının gözetilmesi gerekir.*". Erişim adresi: <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/arama?>. Erişim tarihi: 23.12.2021.

¹²¹ Döner ve Kelek, s. 14;

¹²² Ayan ve Ayan, s. 99;

¹²³ Akipek vd., s. 269.

¹²⁴ Zevkliler vd., s. 80.

¹²⁵ Akipek vd., s. 273.

¹²⁶ Zevkliler vd., s. 80-81.

Türk Medeni Kanunu'nun 23/1 m.'ne göre, hiç kimse hak ehliyetinden kısmen de olsa vazgeçemez¹²⁷.

Fiil ehliyeti, “*kişinin kendi fiilleriyle lehine haklar ve aleyhine borçlar yaratabilme gücüdür*¹²⁸”. Fiil ehliyeti Türk Medeni Kanunu m. 9 vd.'da düzenlenmiştir. Hak ehliyetinden farklı olarak aktif nitelik taşıyan fiil ehliyeti sağ ve tam doğmak şartıyla kendiliğinden kazanılmaz¹²⁹. Fiil ehliyeti için bazı şartların varlığı aranır. Bu şartlar; kişilerin reşit olmaları, temyiz gücüne sahip olmaları ve kısıtlı olmamalarıdır¹³⁰.

Madde 23'e göre, hiç kimse hak ehliyetinde olduğu gibi fiil ehliyetinden de kısmen de olsa vazgeçemez¹³¹.

Fiil ehliyetinin kapsamına, kişilerin hukuki işlem ehliyeti, tasarruf ehliyeti, haksız fiillerinden sorumlu olma ehliyeti ve dava ehliyeti girmektedir¹³².

Doktrinde bir görüş birliği olmamakla birlikte fiil ehliyeti açısından kişiler dört gruba ayrılmaktadır. Bu gruplandırmaya göre kişiler; tam ehliyetliler, sınırlı ehliyetliler, sınırlı ehliyetsizler ve tam ehliyetsizler şeklinde dörde ayrılır¹³³.

Kişilerin onur ve saygınlığı ile onların yaşamakta olduğu çevredeki manevi değerlerinin tümü ifade edilmektedir. Onur ve saygınlığa karşı yapılan hukuka aykırı müdahaleler, değişen toplum yapısı, gelişen teknolojik araçlar nedeniyle farklı şekillerde karşımıza çıkabilmektedir. Örneğin davranışlarla, yazıyla, çizilen bir resimle onur ve saygınlığa müdahale söz konusu olabilir. Onur ve saygınlığa müdahalede mutlaka kişinin isminin zikredilmesine gerek bulunmamaktadır. Kime yönelik olduğu somut olayda açıkça

¹²⁷ Akipek vd., s. 275.

¹²⁸ Ayan ve Ayan, s. 51.

¹²⁹ Ayan ve Ayan, s. 51.

¹³⁰ Gözler, (2017), s. 183-184; Yargıtay 1.H.D, (2006, 28 Aralık), E. 2006/11386, K. 2006/13273 sayılı kararı gereğince, “.....Bilindiği üzere; davranışlarının, eylem ve işlemlerinin sebep ve sonuçlarını anlayabilme, değerlendirebilme ve ayırt edebilme kudreti (gücü) bulunmayan bir kimsenin kendi iradesi ile hak kurabilme, borç (yükümlülük) altına girebilme ehliyetinden söz edilemez. Nitekim Medeni Kanun'un "fiil ehliyetine sahip olan kimse, kendi fiilleriyle hak edinebilir ve borç altına girebilir" biçimindeki 9. maddesi hükmüyle hak elde edebilmesi, borç (yükümlülük) altına girebilmesi, fiil ehliyetine bağlamış, 10. maddesinde de, fiil ehliyetinin başlıca koşulu olarak ayırtım gücü ile ergin (reşit) olmayı kabul ederek "ayırt etme gücüne sahip ve kısıtlı olmayan bir ergin kişinin fiil ehliyeti vardır." hükmünü getirmiştir.”, <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/yargitay/1-hukuk-dairesi-e-2006-11386-k-2006-13273-t-28-12-2006>, LEXPERA. Erişim tarihi: 21.12.2021.

¹³¹ Zevkliler vd., s. 83.

¹³² Akipek vd., s. 285-287.

¹³³ Ayan ve Ayan, s. 62-88.

anlaşılabiliriyorsa onur ve saygınlığa müdahaleden söz edilebilecektir¹³⁴. Kişilerin toplum içinde sahip oldukları konumlarının, diğer kişiler tarafından haksız, gerçeğe aykırı ve kişileri küçük düşürücü söz ve davranışlarla sarsılması kişilik hakkının ihlalidir¹³⁵.

Kişinin dış dünyaya yansıyan değeri yanında kendi iç dünyasında kişinin kendisine verdiği değer de doktrinde onur ve saygınlık kapsamında değerlendirilmektedir. Fakat kişinin öz saygısının hukuk düzeni tarafından korunup korunmaması ile ilgili görüş birliği bulunmamaktadır¹³⁶.

Roma Hukuku'nda fiziksel saldırılar yanında sözlü şekilde gerçekleştirilen saldırılar ya da kişinin onur ve saygınlığına yönelik hakaret ya da aşağılama şeklindeki saldırılar da kişilik haklarının ihlali (*iniuria*) olarak değerlendirilmiştir¹³⁷.

Her kişi, kendi geleceğini ilgilendiren konularda özgürce karar verebilmeli ve bu kararlarını özgürce uygulayabilmelidir. Roma Hukuk sisteminde özgürlük konusunda çeşitli düzenlemeler yer almıştır. Örneğin, bir kişinin herhangi bir neden olmaksızın yapmayı istediği bir fiili yapmaktan alıkonulması, o kişinin özgürlüğünün kısıtlanması olarak kabul edilmiştir¹³⁸.

Modern anayasalarda olduğu gibi Türk Anayasası da “*Kişinin Hakları ve Ödevleri*” başlığı altında özgürlük konusunda çeşitli düzenlemeler yaparak güvence altına almıştır. Anayasa'nın, “*Kişi hürriyeti ve güvenliği*” başlıklı üçüncü bölümde yer alan m. 19/1 düzenlemesine göre,” *Herkes, kişi hürriyeti ve güvenliğine sahiptir.*“ Anayasanın diğer pek çok maddesinde de özgürlük konusunda çeşitli düzenlemeler yapılmıştır¹³⁹.

¹³⁴ Peschke, s. 80.

¹³⁵ Ayan ve Ayan, s. 101; Yargıtay 4. H.D. (2012, 22 Mart), E. 2011/2445, K. 2012/4675 sayılı karar gereğince, “.....Yapılan haksız şikayetin sonucu olarak kendisine maç verilmediğini, kendisinin bu haksız şikayet nedeniyle zan altında bırakıldığını, davalı tarafından hakem camiası içerisinde kişisel onur ve şerefini zedeleyecek davranışlarda bulunulduğunu belirterek manevi tazminat isteminde bulunmuştur.” Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/yargitay/4-hd-e-2011-2445-k-2012-4675-t-22-03-2012>, Erişim tarihi: 27.12.2021.

¹³⁶ Ayan ve Ayan, s. 101.

¹³⁷ Peschke, s. 75-76.

¹³⁸ Peschke, s. 82.

¹³⁹ Ayan ve Ayan, s. 100; Zevkliler vd., s. 98; Anayasa Mahkemesi (1998, 4 Şubat), E. 1997/64, K. 1998/4 sayılı kararına göre, “Özgürlüklerin sınırlandırılması, özgürlüğün kullanılmasını ortadan kaldıracak düzeye varmamalıdır. Sınırlama makûl ve kabul edilebilir bir ölçüyü aşmamalıdır. Başka bir anlatımla, bir hak sınırlanırken, o sınırlamanın amacı ile getirilen düzenleme arasındaki makûl ve adaletli dengenin bozulmaması gerekir.”, Erişim tarihi:

<https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/anayasa-mahkemesi/genel-kurul-e-1997-64-k-1998-4-t-4-2-1998>, Erişim tarihi: 21.12.2021.

Kişiler özgürlüklerinin Anayasa tarafından da güvence altına alınmasının rahatlığı ile tercih ettiği yerde oturabilmekte, özgürce gezebilmekte, düşüncelerini özgürce ifade edebilmekte ve bunlara benzer özgürlüğün pek çok yansımasını oluşturan durumları yaşayabilmektedir¹⁴⁰.

Türk Medeni Kanunu'nun 23. m'de özgürlük konusunda, “*Kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlâka aykırı olarak sınırlayamaz.*” şeklinde bir düzenlemeye yer verilmiştir. Söz konusu hüküm emredici olması nedeniyle bu maddeye aykırı şekilde yapılan sözleşmeler mutlak butlan yaptırımına tabi olacaktır.

Ad, kişileri toplum içinde başka diğer kişilerden ayırt eden araçtır. Bu ayırma özelliği yanında kişileri bir aileye bağlama şeklinde “*belirtme görevi*” de bulunmaktadır. Diğer bir özelliği ise sosyal düzeni sağlamasıdır. Ad kavramı kapsamına; kanunî ad, takma ad (müstear ad), lâkap, mahlas, ticarî unvanlar, internette alan adları, markalar dahildir¹⁴¹.

Ad, kişilik değerlerinden olması nedeniyle ada ilişkin yapılan haksız saldırılar, kişilik haklarına yapılan saldırı niteliğindedir¹⁴². Türk Hukuk Sistemi'nde “*ad*” konusunun öneminden dolayı, Türk Medeni Kanunu'ndaki kişilik haklarının korunmasına ilişkin genel düzenlemelerden ayrı olarak özel maddelerle de (m. 26, m. 27) koruma altına alınmıştır.

Kişinin adı belirtilmemekle birlikte yazı içinde geçen tanımlamalardan ya da adın kısaltmasından kim olduğu anlaşılabilirse bu durumda da kişilik hakları ihlal edilmiş olacaktır¹⁴³.

Gerçek kişilerde kural olarak ad, başkalarına devredilemez. Fakat ölen bir kişinin adı yanlış şekilde kullanılmışsa ve bundan dolayı yanlış anlamalar meydana geliyorsa ölen kişinin mirasçıları hukuki yollara başvurabilirler¹⁴⁴.

¹⁴⁰ Zevkliler vd., s. 98.

¹⁴¹ Özdemir, H. (2008). Türk ve İsviçre Medenî Hukukunda Ad Üzerindeki Hak ve Korunması. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 57(3), 561-598, Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/auhfd/issue/42574/513147>, Erişim tarihi: 21.12.2021.

¹⁴² Peschke, s. 80-81; Ayan ve Ayan, s. 101-102.

¹⁴³ Peschke, s. 81.

¹⁴⁴ Özdemir, s. 591-592.

Ad gibi kişilerin resim ve sesi de toplum içinde ayırt edilmesi ve tanınması fonksiyonunu taşımaktadır¹⁴⁵. Bu nedenle resim ve ses de kişilik hakları kapsamındaki kişilik değerlerindedir¹⁴⁶.

Resim kapsamına; kişinin fotoğrafı, kalem ya da fırça ile yapılmış resim ya da karikatürleri, hatta doktrinde kabul edildiği üzere kişinin heykeli de girmektedir¹⁴⁷. Kişilerin rızası alınmaksızın bir resminin kullanılması ya da ses ve görüntüsünün kendisinden habersiz kayıt altına alınması kişilik haklarının ihlali olarak değerlendirilmektedir. Bu açıdan kullanım amacının ne olduğu önem taşımamaktadır. Reklam amaçlı ya da bilimsel amaçlarla da olsa izinsiz kullanım kişilik hakkını ihlal etmiş olacaktır¹⁴⁸ Bazı istisnalar dışında kişilerin resminin izinsiz şekilde kullanılması çoğu zaman o kişilerin şeref ve haysiyet ya da özel ve gizli yaşamına da bir saldırı niteliğindedir¹⁴⁹.

Kişinin resimlerinin veya sesinin yayınlamasının hukuka uygun hale gelebilmesi için kişinin rızası gereklidir¹⁵⁰. Söz konusu rıza; açık, örtülü ya da bir ücret mukabilinde olabilir¹⁵¹. Üstün kamu yararı olması halinde hukuka aykırılık ortadan kalkmaktadır¹⁵².

¹⁴⁵ Abanoz, B. (2018). *Kamusal Alanda Kameralı Gözetlemenin Suçun Önlenmesindeki Etkisi ve Elde Edilen Delillerin Hukuka Uygunluğu Sorunu*. On İki Levha Yayıncılık, Erişim adresi: <https://www.lexpera.com.tr/literatur/arama?p=>. Erişim tarihi: 21.12.2021, s. 152.

¹⁴⁶ Canbolat, F. ve Gönül Çoşar, G. (2020). Basın Yoluyla Kişilik Hakkının İhlalinin Tespitinde Kullanılan Yargıtay ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Ölçütlerinin Değerlendirilmesi. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2020(151), 272, Erişim adresi: <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2020-151-1948>. Erişim tarihi: 21.12.2021; YHGK. (2021, 16 Eylül), E. 2017/502, K. 2021/1024 sayılı kararı gereğince, “Değeri para ile ölçülemeyen, kişinin daha çok manevî dünyasına ilişkin haklardır. Kişi varlığı haklarının başında kişinin, hayat, sağlık, vücut bütünlüğü, resim, ses, şeref ve haysiyet gibi kişiliğini oluşturan değerlerin tümü üzerinde sahip olduğu kişilik hakkı gelir.” Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/yargitay/hukuk-genel-kurulu-e-2017-502-k-2021-1024-t-16-9-2021>, Erişim tarihi: 21.12.2021.

¹⁴⁷ Turgut, C. (2021). *Kişilik Hakkının Bir Görünümü Olarak Unutulma Hakkı*. On İki Levha Yayıncılık, Erişim adresi: <https://www.lexpera.com.tr/literatur/arama?p=>. Erişim tarihi: 21.12.2021.

¹⁴⁸ Ayan, Ayan, s. 102.

¹⁴⁹ Dural, s. 135; Gedikli, A. T. (2019). *Kitle İletişim Faaliyetlerinde Kişilik Haklarına Saldırı Hallerinde Başvuru Yolları*. On İki Levha Yayıncılık, Erişim adresi: <https://www.lexpera.com.tr/literatur/arama?p=>. Erişim tarihi: 21.12.2021, s. 21.

¹⁵⁰ YHGK. (1990, 3 Ekim), E. 1990/275, K. 1990/459’a göre, “.....Bir kimsenin, dış görünümü üzerinde kişilik hakkı vardır. Resim ise bir dış görünüşünü ve o kimsenin tanınmasını sağlayacak biçimde yansıtan yüzey bir cisimdir. Bu nedenle kişinin dış görünümünü yansıtmaya, onu tanıtan resmi üzerinde kişilik hakkı bulunmaktadır. Kural olarak, kişinin rızası olmadan resminin yayınlanması hukuka aykırı olarak kabul edilmektedir (Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu m. 86).”, Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/yargitay/hukuk-genel-kurulu-e-1990-275-k-1990-459-t-03-10-1990>. Erişim tarihi: 21.12.2021.

¹⁵¹ Dural, s. 136.

¹⁵² Helvacı, S. (2001). *Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar*. Beta Basım, İstanbul.

Kamuya mal olmuş kişilerin sosyal uygunluk ölçütü dikkate alınarak yazılı ya da görsel basında haber için resimlerinin kullanılması; bir haber içinde herhangi bir kişinin resminin yayınlanmış olması kişilik haklarının ihlali olarak değerlendirilmemektedir¹⁵³. Ancak kişilerin görüntü ve seslerinin gizli kamera ya da ses kayıt cihazlarıyla yapılması suretiyle yayınlanması halinde kişilik hakları ihlal edilmiş sayılacaktır. Böyle bir durumda içeriğin hukuka aykırı olması, söz konusu görüntü ve sesin hukuka aykırı şekilde elde edilmesi gerçeğini ortadan kaldırmamaktadır¹⁵⁴. Bir toplulukta tesadüfen bir kişinin fotoğrafının yer alması halinde kişilik hakkının ihlali söz konusu olmamaktadır. Fakat bu toplu halde çekilen fotoğrafta sadece kişinin yer aldığı bölüm alınıp reklam amaçlı kullanılırsa kişilik hakları ihlal edilmiş sayılacaktır¹⁵⁵.

Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'nun 86/1 m.'sine göre, eser niteliği taşımasa dahi resim sahibinin ölmüş olması halinde mirasçılarının rızası olmadan, kişinin ölüm tarihinden itibaren 10 yıl geçmedikçe yayınlanması yasaklanmıştır. Maddenin devamı hükümlerinde kişinin rızasının aranmaksızın resminin yayımlanabileceği haller düzenlenmiştir. Buna göre, siyasî ve toplumsal hayatın önde gelen kişilerinin resimleri ve söz konusu bu kişilerin katılmış oldukları geçit resmi, resmî tören ya da toplantıları gösteren resimlerin yayımlanması konusunda rızaya gerek bulunmamaktadır. Ayrıca basının günlük olaylara ilişkin yaptığı haberlere ilişkin resimler için de rıza alınması söz konusu değildir¹⁵⁶.

Sır çevresi ve gizlilik alanı ile ilgili kişisel haklar da manevi bütünlük hakları arasındadır. Kişilerin yaşam alanı da kişiliğin yansımalarından birini oluşturmaktadır¹⁵⁷. Sosyal bir varlık olan insan, yaşamını devam ettirirken en yakını olan aile üyelerinden başlayarak toplumun diğer kişilerine ve hatta devlete kadar uzanan farklı özellikler ve kapsamlara sahip ilişkiler kurmaktadır. Kişilerin bu farklı farklı ilişkilerden oluşan bütün, o kişinin

¹⁵³ Yüksel, H. (2017). *Kişilik Hakkı İhlali Kapsamında İnsan Üzerinde Yapılan Deneyler ve Hukuki Sonuçları*. On İki Levha Yayıncılık, Erişim adresi: Lexpera Veritabanı. Erişim tarihi: 21.12.2021, s. 137.

¹⁵⁴ Aydın, G. S. (2017). *Kişilik Hakkı İhlalinden Doğan Vekaletsiz İş Görme*. On İki Levha Yayıncılık, Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/literatur/kitaplar/d-ozel-ve-gizli-hayat-alani-ad-resim-ve-ses-gibi-diger-kisisel-degerlerin-ihlali-978-605-152-610-2-1/1>, Erişim tarihi: 21.12.2021, s. 96.

¹⁵⁵ Ayan ve Ayan, s. 102-103.

¹⁵⁶ Toprakkaya, İ. (2021). *Fikir ve Sanat Eserlerinden Doğan Uyuşmazlıkların Arabuluculuk Yolu ile Çözümü*. On İki Levha Yayıncılık, Erişim adresi: Lexpera Veritabanı. Erişim tarihi: 21.12.2021, s. 53.

¹⁵⁷ Dural, s. 131.

“yaşam alanını” oluşturmaktadır¹⁵⁸. Türk Hukuk doktrininde “üç alan kuramı”¹⁵⁹ olarak da adlandırılan görüşe göre kişinin yaşam alanı üçe ayrılmıştır. Bunlar; kamuya açık yaşama alanı, özel yaşam alanı ve gizlilik alanıdır¹⁶⁰.

Toplum içinde herkese açık şekilde kişinin gerçekleştirdiği eylemler, olaylar ve ilişkiler kamuya açık yaşama alanını (ortak yaşamı) ifade etmektedir¹⁶¹. Doktrinde kamuya açık yaşama alanı, kişilerin bu alanda meydana gelen olay ve hareketlerin başkaları tarafından bilinmesinden rahatsızlık duymadıkları alan olarak kabul edilmektedir. Kişi kendi iradesiyle olay ve hareketlere aleniyet kazandırarak bunları kamuya açık yaşama alanına dahil edebilir¹⁶².

Kamuya açık alanda gerçekleşen her bir olayın kamuya açık yaşama alanına ilişkin olduğunu düşünmemek gerekir. ABD hukuk sisteminde kabul edilen “*kalabalık ortamda dikkat çekmezlik veya bilinmezlik prensibi*” Yargıtay¹⁶³ tarafından da benimsenerek Türk Hukuk Sistemi’nde de kabul edilmektedir. Bu nedenlerle kamuya açık yaşama alanının korunması diğer yaşam alanlarına göre daha düşük seviyede olmakla birlikte bazı hallerde koruma kapsamına dahil olabilmektedir¹⁶⁴.

Kişinin çeşitli sebeplerle birlikte bulunduğu ailesi, arkadaşları, iş çevresi gibi kişiler tarafından bilinen fiilleri, olayları, kendisi ile ilgili bilgileri, o kişinin özel yaşam alanını oluşturur¹⁶⁵. Bağımsızlık ve gizlilik öğelerine sahiptir. Bağımsızlık; kişilerin yaşamlarına ilişkin davranış biçimlerini, yaşam türlerini, kişisel eylem ve ilişkilerini özgürce tercih edebilme hakkıdır. Gizlilik; özel yaşam alanına giren konuların hiç kimse tarafından

¹⁵⁸ Ayan ve Ayan, s. 103.

¹⁵⁹ Sevimli, K. A. (2006). *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları*. Doktora Tezi, İstanbul, s. 7.

¹⁶⁰ Zevkliler vd., s. 100; Dural, s. 131.

¹⁶¹ Sevimli, s. 8.

¹⁶² Turgut, s. 130.

¹⁶³ Yargıtay 12. C.D. (2018, 28 Kasım), E. 2018/4903 E., K. 2018/11371 sayılı karara göre, “.....*Bu nedenle, kamuya açık alanda bulunulması, bu alandaki her görüntü veya sesin dinlenilmesine, izlenilmesine, kaydedilmesine, sürekli ve izinsiz olarak elde bulundurulmasına rıza gösterildiği anlamına gelmez. Kamuya açık alanda bulunulduğunda dahi, kalabalığın içinde dikkat çekmezlik, tanınmazlık, bilinmezlik prensibi geçerli olup, kamuya açık alandaki kişinin, gün içerisinde yapıkları, gittiği yerler, kiminle niçin, nasıl, nerede ve ne zaman görüştüğü gibi hususları tespit etmek amacıyla sürekli denetim ve gözetim altına alınması sonucu elde edilmiş bilgileri ya da onun başkalarının görülmesi ve bilinmesini istemeyeceği, özel yaşam alanına girdiğinde şüphe bulunmayan faaliyetleri özel hayat kapsamına dahildir; ancak, süreklilik içermeyen ve özel yaşam alanına dahil olmayan olay ve bilgiler ise bu kapsamda değerlendirilemez.*” Erişim adresi:

<https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/yargitay/12-ceza-dairesi-e-2018-4903-k-2018-11371-t-28-11-2018>. Erişim tarihi: 21.12.2021.

¹⁶⁴ Turgut, s. 132-133.

¹⁶⁵ Sevimli, s. 8.

bilinmemesi olmayıp, ilgili kişinin rızası dışında herhangi bir kişi tarafından öğrenilememesi hakkıdır¹⁶⁶. Özel yaşam alanı, kişinin özellikle kamunun haberdar olmasını istemediği yaşam alanıdır. Kişilik haklarının ihlal edilmiş olması için, özel yaşam alanına giren konuların sadece açıklanmış olması değil bu konuların öğrenilmiş olması da yeterlidir¹⁶⁷.

Roma Hukuku'nda da özel yaşam korunmuştur. Konut, kişinin özel yaşamına ilişkin bir parça olarak kabul edilerek konut sahibin rızası olmadan konuta müdahale edilmesi kesinlikle yasaklanmıştır. O derece yasaklanmıştı ki, özel yargıya ilişkin davalarda davacı taraf, davalı tarafı davaya çağırarak amacıyla dahi olsa davalının evine izinsiz şekilde giremezdi¹⁶⁸.

Özel yaşam alanının gizliliği, Anayasa'nın m. 20/1'de "özel hayatın gizliliği" başlığı altında düzenlenerek güvence altına alınmıştır. Uluslararası hukukta konuya ilişkin 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (m. 12) ile Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (m. 8) düzenlemeler yapmıştır¹⁶⁹.

Özel yaşam alanının kapsamında kişisel veriler; aile yaşamına saygı, konuta saygı, haberleşme yer almaktadır¹⁷⁰. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararlarında özel yaşam alanına dahil olan bu konulardan hangisinin ihlalinin gerçekleştiğinin belirtilmesine gerek olmaksızın, genel anlamda özel yaşam alanına ilişkin bir ihlalin meydana gelip gelmediğinin araştırılması yeterli olmaktadır¹⁷¹.

Özel yaşam alanının açıklanmasına kişi rıza göstermişse bu durumda hukuka aykırılık söz konusu olmamaktadır. Bu rızanın geçerli olabilmesi için iki şartın varlığı aranmaktadır. Öncelikle yapılan açıklama gerçek ve doğru olmalıdır. İkinci olarak da açıklayan kişi bir sınırlama getirmişse, açıklama sadece bu belirtilen kişilere yapılmalıdır.

¹⁶⁶ Keklik, R. (2011). *Özel Hayatın Gizliliğini İhlal Suçu*. (Yayımlanmış Doktora Tezi). Konya Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, s. 26-29.

¹⁶⁷ Dural, s. 131.

¹⁶⁸ Peschke, s. 70.

¹⁶⁹ Üçüncü, S. H. (2019). *Medeni Yargılama Hukukunda Kişisel Verilerin ve Sırların Korunması*. On İki Levha Yayıncılık, Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/literatur/kitaplar/KI801Y2019N9786057820297V1P2PG71/1/sayfa-71>. Erişim tarihi: 21.12.2021, s. 72.

¹⁷⁰ Korkmaz, A. (2014). İnsan Hakları Bağlamında Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16 (Özel Sayı I), s. 100-101, Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/107205>. Erişim tarihi: 20.12.2021.

¹⁷¹ Sevimli, s. 13.

Sınırın aşılması halinde hukuka aykırılık söz konusu olacaktır. Özel yaşama müdahale edilmesinde hukuka aykırılığı ortadan kaldıran bir diğer durum ise, daha üstün nitelikte bir kamu çıkarı veya özel çıkar olmasıdır¹⁷².

Topluma mal olmuş ünlü kişiler de özel yaşam alanına ilişkin kişilik haklarının korunmasından faydalanırlar. Fakat bu kişilerin mevkîleri sebebiyle özel yaşam alanlarına müdahale çok kez zorunlu hale gelmektedir. Basının kamuoyunu aydınlatma amaçlı bunu yapması gerekmektedir. Fakat burada dikkat edilmesi gereken husus, bu görevini yerine getirirken ortada bir kamu çıkarı bulunmalı veya topluma mal oldukları konularla veya makamları ile ilgili olmalıdır. “*Sosyal uygunluk*” kriterinin göz önünde bulundurulması gerekmektedir¹⁷³.

Kişinin sırları, gizli yaşam alanını oluşturmaktadır. Kişi, gizlilik alanını tüm diğer üçüncü kişilerden gizler. Kişi kendisi isterse belli kişilerle gizlilik alanına giren bilgileri ve olayları paylaşabilir¹⁷⁴. Bu alana kişinin başkalarının bilmesini istemediği tüm bilgiler, olaylar ile bunları içeren belgeler girmektedir¹⁷⁵. Kişinin “*cinsel hayatı, bedeninin bazı özel bölgeleri, bazı duyguları, bazı düşünceleri, bazı inançları, bazı ümitleri, bazı korkuları, bazı aile ilişkileri, bazı kişisel ilişkileri, sağlık ve iletişim gibi bazı yaşam olayları bu alanın en önemli unsurları arasındadır*”¹⁷⁶.

Günümüzde teknolojide yaşanan bir çok gelişme, kişilerin özel yaşam alanına ve gizlilik alanına hukuka aykırı şekilde müdahale edilmesi ihtimalini arttırmaktadır¹⁷⁷.

Roma Hukuku’nda yer alan düzenlemelere göre, bir kişiye ait vasiyetnameyi koruyan kişinin, vasiyetnamenin içeriğini başkalarına aktarması veya o kişiyi aşağılamak amacıyla yayınlaması yasaklanmıştır. Aksine hareket edenlere karşı davalar açılabilmesi düzenlenmiştir¹⁷⁸.

¹⁷² Dural, s. 134.

¹⁷³ Dural, s. 135.

¹⁷⁴ Sevimli, s. 9.

¹⁷⁵ Zevkliler vd., s. 101.

¹⁷⁶ Alacahan, O. ve Vatandaş, S. (2021). Kamusal-Özel Alan Ayrışmasının İnşa Süreci ve Sosyal Medya. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 727, Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1177184>. Erişim tarihi: 20.12.2021.

¹⁷⁷ Zevkliler vd., s. 102.

¹⁷⁸ Peschke, s. 85.

c. İktisadî bütünlük ile ilgili kişisel haklar

Kişinin iktisadî bütünlüğüne ilişkin hakları da kişisel haklar içinde değerlendirilir. Kişinin ekonomik özgürlüğü, meslekî onur ve saygınlığı, malî itibarı, meslekî sırları bu kapsamda yer almaktadır¹⁷⁹. Söz konusu haklar, kişinin “*dinamik kişiliğini*” ifade etmektedir. Kısaca kişinin kişisel yetenekleri ile toplum içinde elde ettiği kişilik değerleridir¹⁸⁰.

Roma Hukuku’nda, ticari itibarını yok etmek amacıyla bir kişinin toplumda gerçeğe aykırı şekilde borcunu ödemeyen kişi olarak gösterilmesi, o kişinin kişilik haklarına yapılan bir saldırı olarak kabul edilmiştir. Çünkü böyle bir durumda o kişiye duyulan güven ortadan kalkacağı için ticari hayatının olumsuz etkileneceği kabul edilmiştir¹⁸¹.

Anayasa’da (m. 17, m. 48) söz konusu hakka ilişkin çeşitli düzenlemeler vardır¹⁸².

Ticari hayatta serbest rekabet söz konusudur. Ticaret yapan kişilerin bu serbest rekabet uygulamalarına katlanmaları gerekmektedir. Fakat serbest rekabet kurallarına, örf ve âdet kurallarına ve Anayasa’da güvence altına alınan düzenlemelere aykırı hareket edilerek; kişinin ticari gelişmesini yok edici şekilde davranılması ve gerçeğe aykırı eleştiriler yapılması halinde, kişilik hakları ihlal edilmiş olacaktır. Toplumun üstün yararının bulunması ve haklı çıkarların olması, gerçeğe aykırı olmamak şartıyla, ticari hayata yapılan müdahaleleri haksız olmaktan çıkaracaktır¹⁸³.

2.1.3.3. Kişiliğin kanuni düzenlemelerle korunması

Kişilik haklarının korunması çok eski zamanlara uzanmaktadır. Henüz kişilerin eşit sayılmadığı, kölelik sisteminin geçerli olduğu Roma Hukuku döneminde dahi, kişi ya da kişiliğe yönelik saldırılar nedeniyle zarar gören kişi, haksız fiil türlerinden birisi olan “*iniuria*” kapsamında korunmuştur. “*Iniruia*”, ilk olarak XII. Levha Kanunları’nda özel bir suç olarak yer almıştır¹⁸⁴.

Kişilik haklarına verilen önemden dolayı uluslararası hukuk alanında da pek çok uluslararası hukuk belgelerinde temel hak ve özgürlükler kapsamında koruma altına

¹⁷⁹ Akipek vd., s. 348; Zevkliler vd., Gürpınar, s. 102.

¹⁸⁰ Dural, s. 137.

¹⁸¹ Peschke, s. 79.

¹⁸² Dural, s. 137; Beytar, s. 33.

¹⁸³ Dural, s. 138-140.

¹⁸⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz., Peschke, s. 44-54.

alınmıştır. İlki, 1789 Fransız İhtilali neticesinde ortaya çıkan “*İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirgesi*”dir. Sonrasında Birleşmiş Milletler tarafından 1948 tarihli “*İnsan Hakları Evrensel Bildirisi*” kabul edilmiştir. Avrupa Konseyi tarafından ise bu konuda “*Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi*”, “*Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı*” düzenlenmiştir. Söz konusu uluslararası belgeler arasında Avrupa Birliği’nin “*Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı*” da yer almaktadır¹⁸⁵.

Kişilik hakları mutlak haklardan olması nedeniyle, herkese karşı ileri sürülebilmektedir. Herkes bu haklara saygı göstermeli ve kişilik haklarına zarar verecek, onu tehlikeye düşürecek davranışlardan kaçınmalıdır¹⁸⁶. Türk hukuk sisteminde kişilik haklarına yapılan müdahalelere ilişkin birden fazla koruma yöntemi belirlenmiştir. Söz konusu koruma yöntemlerinin bir bölümü özel hukuk dalında, bir bölümü de kamu hukuk dalında yer almaktadır. Bu sebeple koruma yollarını kamu hukuk dalı ve özel hukuk dalı açısından ayrı ayrı incelemek gerekir¹⁸⁷.

a. Kamu hukuk dalında kişiliğin korunması

Kamu Hukuk Dalı kapsamında kişiliğin korunması ile ilgili olarak Anayasa, Türk Ceza Kanunu’nda ve İdare Hukuku’nda önemli düzenlemeler yapılmıştır.

1982 Anayasası, temel hak ve hürriyetleri nitelikleri bakımından üç kategoriye ayırmıştır. Bu ayırım; “*kişinin hakları ve ödevleri*”, “*sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler*”, “*siyasi haklar ve ödevler*” şeklindedir¹⁸⁸.

1982 Anayasası’nın “*Temel Haklar ve Ödevler*” başlıklı ikinci kısmının “*Kişinin Hakları ve Ödevleri*” başlıklı ikinci bölümünde kişinin dokunulmazlığına ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. 17. m. “*Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı*”, 18. m. “*zorla çalıştırma yasağı*”, 19. m. “*kişi hürriyeti*”, 20. m. “*özel hayatın gizliliği*”, 21. m. “*konut dokunulmazlığı*”, 22. m. “*Haberleşme hürriyeti*”, 23. m. “*Yerleşme ve seyahat hürriyeti*”, 24. m. “*Din ve vicdan hürriyeti*”, 25. m. “*Düşünce ve kanaat hürriyeti*”, 26. m. “*Düşünceyi açıklama ve yayma hürriyeti*”, 27. m. “*Bilim ve sanat hürriyeti*” ve diğer kişi

¹⁸⁵ Elbir, N. (2020). *Kişiliğinin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara s. 20.

¹⁸⁶ Ayan ve Ayan, s. 113.

¹⁸⁷ Elbir, s. 19.

¹⁸⁸ Atar, Y. (2011). *Türk Anayasa Hukuku* (Güncellenmiş 6. Bs.). Mimoza Yayınları, Konya, s. 116.

hak ve hürriyetlerine ilişkin çeşitli düzenlemeler yer almaktadır¹⁸⁹. Bahsedilen bu ve diğer maddeler ile kişilik hak ve hürriyetlerine Anayasal bir koruma öngörülmüştür¹⁹⁰.

Anayasa’da düzenlenmemiş olan kişilik hakları da mevcut olup devletin, Anayasa’da yer almayan bu kişilik haklarına da saygı göstermesi gerekmektedir. Hukuk düzeninin, özel hukuk ve kamu hukuku ile bir bütün olması sebebiyle aralarında bir ahenk sağlanması zorunludur¹⁹¹.

Anayasa yargısı, temel hak ve hürriyetlerin korunması hususunda önemli bir yargılama aracıdır. Bu kapsamda Anayasa’ya uygunluk denetimi için “*iptal davası*” ve “*itiraz yolu*” ile “*bireysel başvuru*” yer almaktadır¹⁹².

Kişilik haklarını, dışarıdan üçüncü kişilerden gelebilecek suç niteliği taşıyan saldırılardan korumak amacıyla Türk Ceza Kanunu’nda çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. “*kişinin maddi bütünlüğüne*” (TCK. m.81, 86 vd.), “*hürriyetlerine*” (TCK. m.106-124), “*sır çevresine*” (TCK. m. 132 vd.), “*şeref ve haysiyetine*” (TCK. m.125 vd.) karşı yapılan saldırılar suç olarak düzenlenmiş ve bunlar için çeşitli ceza yaptırımları belirlenmiştir. Kişilik haklarına yapılan bir saldırının suç teşkil etmesi nedeniyle ceza kovuşturması devam ederken diğer taraftan da Türk Medeni Kanunu kapsamında kişiliği koruyucu diğer düzenlemelere başvurulabilir¹⁹³.

İdare Hukuku’nda *idari itiraz*, *kamu denetçesine başvurma*, *TBMM.’ye dilekçe ile başvurma* şeklinde yargı dışı koruma yolları ile; *iptal davası*, *tam yargı davası* ve *tahkim yolu* şeklinde yargı yoluyla koruma yolları yer almaktadır. Örneğin, 3194 sayılı İmar Kanunu’nun 1. m.’ne göre imar planının yapılması ve değiştirilmesinin “*fen ve sağlık koşullarına*” uygun olması zorunluluğu düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile kişilerin yaşam hakkı gibi temel bir hakkının korunması amaçlanmaktadır¹⁹⁴.

¹⁸⁹ Gözler, K. (2000). *Türk Anayasa Hukuku*. Ekin Yayınevi, Bursa, s.207.

¹⁹⁰ Atar, s. 134.

¹⁹¹ Gören, s. 24; Akipek vd., s. 354-355.

¹⁹² Bilgili ve Demirkapı, s. 214-218.

¹⁹³ Akipek vd., s. 355.

¹⁹⁴ Sancakdar, O. (2017). Kamu Hukukunda Kişiliğin Korunması, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 16(1), 39-67, Erişim adresi: <https://0964014d0ab50e27778abed2b29baac4a1454264.vetisonline.com/article/7734>. Erişim tarihi: 20.12.2021.

b. Özel hukuk dalında kişiliğin korunması yolları

Modern hukuk sistemlerinde kişilere özgürlükçü ve demokratik bir yaşam tarzı oluşturulmaya çalışılmaktadır. Bunun sonucu olarak kişilere girişim ve sözleşme özgürlüğü tanınmıştır. Kişiye tanınan bu özgürlüklerin kişilerin kişisel haklarına müdahale ederek onları ortadan kaldıran ya da aşırı sınırlayan şekilde kullanılmasının önlenmesi için kamu hukuk dallarında olduğu gibi özel hukuk dallarında da kişilik haklarına ilişkin çeşitli koruma hükümleri düzenlenmiştir¹⁹⁵. Kamu hukuku dallarındaki korumalar, bazı hallerde yetersiz kalabilmektedir¹⁹⁶. Bu nedenle kişilik haklarının her türlü korunmasının sağlanabilmesi için Türk Medeni Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, Türk Ticaret Kanunu, İş Kanunu, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu gibi özel hukuk dallarında da kişiliği koruyan pek çok düzenleme yapılmıştır.

Türk Medeni Kanunu

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu, kişiliğin korunmasına ilişkin 23, 24, 25'inci maddelerinde düzenlemeler yapmıştır¹⁹⁷. Madde 23'te kişilik haklarından hukuki işlemler yapılması yoluyla vazgeçilemeyeceği ya da hukuk ve ahlaka aykırı olacak şekilde sınırlandırılmayacağı düzenlenmiştir. Maddede her ne kadar sadece kişinin hak ve fiil ehliyetinden ve özgürlüklerden söz edilmiş olsa da bu maddenin tüm kişilik haklarını korumak amacıyla düzenlendiği kabul edilmelidir¹⁹⁸. Doktrinde, 23. m.'deki düzenleme ile kişilik haklarının bizzat kişinin kendisine karşı korunduğu görüşü bulunmaktadır¹⁹⁹. Bu nedenle bu madde, "*kişiliğin içe karşı korunması*", "*kişiliğin kişinin kendisine karşı korunması*"²⁰⁰ şeklinde adlandırılmıştır. Madde 24/1 düzenlemesi ile de kişilik haklarının dışa karşı korunduğu, diğer bir ifade ile kişilik haklarına dışarıdan yapılan müdahalelere karşı korunduğu düşünülmüştür. Fakat zaman içinde bu düşünce değişerek, modern hukukta hem 23. m. hem de 24. m.'nin kişilik haklarını, dışa karşı koruduğu düşüncesi kabul edilmiştir²⁰¹. Bu görüşe göre, 23. m. ile kişilik haklarına müdahalenin hak sahibi kişinin rıza göstermesi ile gerçekleşmesi hali; 24. m. ile kişilik haklarına hak sahibi olan

¹⁹⁵ Zevkliler vd., s. 102.

¹⁹⁶ Akipek vd., s. 355-356.

¹⁹⁷ Zevkliler vd., s. 103.

¹⁹⁸ Zevkliler vd., s.104; Ayan ve Ayan, s. 114.

¹⁹⁹ Kaynar, s. 46.

²⁰⁰ Akipek vd., s. 356.

²⁰¹ Dural, s. 142.

kişinin rızası dışında müdahalede bulunulması hali düzenlenmiştir²⁰². 23. m.'de kişinin kendi rızasıyla yaptığı işlemler yoluyla korunması sağlanmaya çalışılarak sınırları çizilmiştir. Kişilerin hak ve fiil ehliyeti haklarından kısmen dahi olsa vazgeçmemesi, özgürlüklerinden vazgeçmemesi ya da bu konularda hukuka ve ahlaka aykırı şekilde sınırlamalar yapamaması kişiliği koruyan düzenlemelerdir²⁰³.

Türk Medeni Kanunu 24. m.'nin 1. f.'na, kişilik hakları hukuka aykırı şekilde saldırıya uğrayan kişinin hâkimden saldırıda bulunanlara kaşı korunmasını talep edebileceği düzenlenmiştir. İkinci fıkrada, kişilik hakkına müdahale edilen kişinin rıza göstermesi, daha üstün nitelikli özel ya da kamusal bir yarar bulunması ya da kanunun vermiş olduğu bir yetkinin kullanılması halleri dışındaki durumlarda kişilik hakkına yapılan her müdahalenin hukuka aykırı sayılacağı düzenlenmiştir.

Türk Medeni Kanunu 25. m.'de kişilik haklarının korunmasına yönelik açılacak davalar düzenlenmiş olup çalışmamın “4.1.” başlığında açıklanmıştır.

Türk Medeni Kanunu 26. m.'de kişilik hakları kapsamında yer alan “ad”ın korunmasına ilişkin özel bir düzenleme yapılmıştır. Söz konusu maddeye göre, adın korunması ile ilgili olarak zarar gören kişi; “tespit”, “önleme” ve “adın haksız kullanılmasına son verilmesi” davaları açabilir. Ayrıca adı haksız şekilde kullanan kişinin kusurunun olması halinde, bu kişiye karşı “maddi ve/veya manevi tazminat davaları” açılabilmektedir. Koşullarının oluşması halinde “vekaletsiz iş görme davası” da açılabilmektedir²⁰⁴.

Türk Borçlar Kanunu

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda kişiliğin korunmasına ilişkin düzenleme “*Haksız Fiillerden Doğan Borç İlişkileri*” başlıklı ikinci ayırımın 58. m.'de yapılmıştır. “*Kişilik hakkının zedelenmesi*” başlıklı bu düzenlemeye göre, kişilik hakkı saldırıya uğrayan kişi, uğradığı manevi zararın giderilmesi amacıyla saldırıda bulunan kişiden manevi tazminat talebinde bulunabilir. Aynı maddenin ikinci fıkrasında hâkimin, manevi tazminat ödenmesi yerine, başka bir giderim tarzı kararlaştırabileceği ya da manevi tazminatla birlikte başka bir giderimin de yerine getirilmesine; özellikle kişilik hakkına yapılan

²⁰² Zevkliler vd., s. 104.

²⁰³ Akipek vd., s. 361-362.

²⁰⁴ Ayan ve Ayan, s. 171-172.

saldırının kınanması ve bu kınama kararının yayımlanmasına hükmedebileceği düzenlenmiştir²⁰⁵.

Kişiliğin korunmasına ilişkin diğer bir düzenleme m. 27'dir. Buna göre, “*Kanunun emredici hükümlerine, ahlâka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür.*” Söz konusu düzenlemeye göre, kişilik haklarına aykırı olarak bir sözleşmenin yapılması halinde, o sözleşme “*kesin hükümsüzlük*” yaptırımına tabi olacaktır²⁰⁶. Türk Borçlar Kanunu m. 27 düzenlemesi ile TMK. m. 23'deki düzenleme tamamlanmıştır. Madde 23'e göre kişilik haklarına aykırı olan sözleşmeler kesin hükümsüzlük yaptırımına tabidir. Bir sözleşmenin kişilik hak ve özgürlüğünü emredici hukuk kuralları ile ahlaka aykırı şekilde sınırlandırması halinde de bu durum sözleşmeyi kişilik hakkına aykırı bir sözleşme durumuna getirmektedir. Bilimsel amaçlı ve ulvî düşüncelerle insanın vücut bütünlüğüne yapılan müdahaleler ile ilgili sözleşmeler kişilik haklarına aykırılık teşkil etmemektedir. Örneğin, organ nakline ilişkin sözleşmeler, usulüne uygun yapılan ameliyatlara ilişkin sözleşmeler açıklanan nedenlerle kişilik haklarının ihlali olarak değerlendirilemez²⁰⁷.

Türk Borçlar Kanunu m. 64/.1. f.'da düzenlenen “*haklı savunma*” ve 2. f.'da düzenlenen “*zorunluluk hali*” durumları da hukuka uygunluk sebepleri arasında yer almaktadır²⁰⁸.

Türk Borçlar Kanunu m. 417'de kişiliğin korunmasına ilişkin özel bir düzenleme yer almaktadır²⁰⁹. “*İşçinin Kişiliğinin Korunması*” başlıklı bu düzenleme ile ilgili çalışmamızın “4.2”²¹⁰ başlığında daha geniş açıklamalar yapılacaktır.

Türk Ticaret Kanunu

6012 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda tescili yapılmış ticaret unvanlarının korunmasına ilişkin m. 52'de özel bir düzenleme yapılmıştır. Söz konusu bu düzenlemeye göre, “(1) *Ticaret unvanının, ticari dürüstlüğe aykırı biçimde bir başkası tarafından kullanılması hâlinde hak sahibi, bunun tespitini, yasaklanmasını; haksız kullanılan ticaret unvanı*

²⁰⁵ Beytar, s. 45.

²⁰⁶ Akıncı, Ş. (2017). *Borçlar Hukuku Bilgisi* (10. Bs.). Sayram Yayınları, Konya, s.87

²⁰⁷ Eren, F. (2018). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (23. Bs.). Yetkin Yayınları, Ankara, s. 343-344; Yıldırım, A. (2016). *Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (Gözden Geçirilmiş 4. Bs.). Adalet Yayınevi, Ankara, s. 108.

²⁰⁸ Eren, s. 631-638.

²⁰⁹ Beytar, s. 46.

²¹⁰ s. 138.

tescil edilmişse kanuna uygun bir şekilde değiştirilmesini veya silinmesini, tecavüzün sonucu olan maddi durumun ortadan kaldırılmasını, gereğinde araçların ve ilgili malların imhasını ve zarar varsa, kusurun ağırlığına göre maddi ve manevi tazminat isteyebilir. Maddi tazminat olarak mahkeme, tecavüz sonucunda mütecevizin elde etmesi mümkün görülen menfaatinin karşılığına da hükmedebilir. (2) Mahkeme, davayı kazanan tarafın istemi üzerine, giderleri aleyhine hüküm verilen kimseye ait olmak üzere, kararın gazete ile yayımlanmasına da karar verebilir.” Tescili yapılmamış ticaret unvanları için m. 54’teki “haksız rekabet” hükümlerinin uygulanmasıyla korunması söz konusu olabilecektir²¹¹.

İş Kanunu

4857 sayılı İş Kanunu’nun 5. m.’de “eşit davranma ilkesi” düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre, işveren, eşitlik ilkesine uygun şekilde davranmalı ve işçiler arasında ayrımcılık yapmamalıdır²¹².

İş Kanunu’nda kişilik haklarını koruyan diğer maddeler, 24. ve 25. maddelerdir. 24. m.’deki düzenleme ile işçiye haklı sebebe dayanarak sözleşmeyi derhal feshetme hakkı; 25. m.’deki düzenleme ile işverene işverenin başka bir işçisinin kişilik haklarına yapılan saldırı nedeniyle sözleşmeyi derhal feshetme hakkı tanınmıştır²¹³.

İş Kanunu m.75, işverenin işçiye ilişkin özlük dosyası tutma zorunluluğuna ilişkin bir maddedir. Özlük dosyasındaki işçiye ait bilgilerin kişisel verilerin korunması kapsamında korunması önem taşımaktadır.

Söz konusu maddeler, çalışmanın “4.4.”²¹⁴ başlığı altında çok daha ayrıntılı şekilde anlatılmıştır.

Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu

²¹¹ Çelik, A. (2021). *Ticaret Hukuku* (Güncellenmiş 11. Bs.). Seçkin Hukuk, Ankara, s. 48. Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=88515>. Erişim tarihi: 01.06.2022.

; Sumer, A. (2018). *Ticaret Hukuku Ders Kitabı* (Güncelleştirilmiş 3. Bs.). Beta, İstanbul, s. 52; Bahtiyar, M. (2018). *Ticari İşletme Hukuku* (Güncellenmiş 19. Bs.). Beta, İstanbul, s. 138-139; Aslan, İ. Y. (2018). *Ticaret Hukuku Dersleri* (12. Bs.). Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, s. 61; Dündar, E., Akkaya, M. A., Gökalp, Ö. T., Kılıç, Ü., Koç, D. ve Karaman, D. (2017). *Ticaret Hukuku* (2. Baskı). (F. Kılıç ve Ü. Kılıç Eds.), Lisans Yayıncılık, İstanbul, s. 60.

²¹² Beytar, s. 46-47.

²¹³ Beytar, s. 47.

²¹⁴ s. 142.

5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'nun m. 14-19, 85. ve 86. m.'lerinde kişiliğin korunmasına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır²¹⁵.

Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu m. 14-17'de "*manevi haklar*" düzenlenmiştir²¹⁶. Madde 18-19'de "*hakların kullanılmasına*" ilişkin düzenlemeler yapılmıştır.

Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu 85. m.'de mektup, hatıra ve buna benzer yazılar ile ilgili koruma hükümleri yer almaktadır²¹⁷.

Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu 86. m.'de ise, resim ve portrelerin korunmasına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır²¹⁸.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu

Türk hukuk sisteminde kişisel verilerin korunmasına ilişkin yasal düzenlemelerin uzun bir geçmişi bulunmamaktadır. Anayasa'nın "*özel hayatın gizliliği ve korunması*" kapsamında 20. m.'ye eklenen 3. f. düzenlemesi ile kişisel veriler de Anayasa'da güvence altına alınan haklar arasında yerini almıştır. Ayrıca 2004 yılında yürürlüğe giren Türk Ceza Kanunu'nda da kişisel veriler ile ilgili çeşitli suç tipleri ve cezai yaptırımları düzenlenmiştir. Somut yasal düzenlemelere duyulan ihtiyaç sebebiyle 07.04.2016 tarihli, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nu yasalaştırmıştır. Bunun yanında konuya ilişkin çeşitli yönetmelik ve tebliğlerle çok daha detaylı düzenlemelere yer verilmiş ve halen de konuya ilişkin çalışmalar devam etmektedir²¹⁹.

Kişisel verilerin korunmasına ilişkin dört temel ilkenin varlığından söz edilebilir. Bunlar; "*amaca bağlılık ilkesi*", "*veri güvenliği ilkesi*", "*mahremiyeti teşvik eden teknolojiler*" ve "*sorumluluk/hesap verilebilirlik ilkesi*"dir. Amaca bağlılık ilkesi, belirli bir amaç için toplanan verilerin bir başka amaç için kullanılamamasıdır. Kişisel verilerin korunmasının teknolojik anlamda da sağlanabilmesi için geliştirilmesi gereken işlevsel ve güvenli

²¹⁵ Beytar, s. 48.

²¹⁶ Tosun, Y. (2016). *Medeni Hukuk, Sözleşme Hukuku ve Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku Açısından Manevi Haklar*. On İki Levha Yayıncılık, s. 44. Erişim adresi: Lexpera Veritabanı. Erişim tarihi: 20.12.2021.

²¹⁷ Bozbel, S. (2012). Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku. On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, s. 410; Yıldız, O. A. (2019). Mektup, Hatıra ve Benzeri Yazıların Kişilik Hakkı Kapsamında Korunması. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 450-470, Erişim adresi: <https://doi.org/10.33433/maruhad.583762>. Erişim tarihi: 20.12.2021.

²¹⁸ Turgut, s. 147; Bozbel, s. 412-414.

²¹⁹ Çekin, M. S. (2020). *Avrupa Birliği Hukukuyla Mukayeseli Olarak 6698 Sayılı Kanun Çerçevesinde Kişisel Verilerin Korunması Hukuku*. On İki Levha Yayıncılık, s. 8-9. Erişim adresi: Lexpera Veritabanı. Erişim tarihi: 20.12.2021.

koruma mekanizması geliştirmesine yönelik tedbirler veri güvenliği ilkesine dayanmaktadır. Mahremiyeti teşvik eden teknolojileri görüşüne göre, mahremiyetin hem hukuksal hem teknik hem de organizasyonel açılardan henüz gelişim aşamasında dikkate alınması gerekmektedir. Kısaca hukuk sisteminin amacı, ihlalin oluşumunu baştan önlemek olmalıdır. Sorumluluk/hesap verilebilirlik ilkesi gereğince, “*veri sorumlusu veri işleme sürecinin sorumlusu olarak genel ilkelere uyumu sağlamak ve bu uyumu belgelendirmekle yükümlü kılınmakta, bu sayede veri işleme sürecinin amacını ve yöntemlerini belirleyen veri sorumlusuna bundan doğacak muhtemel riskler de yükletilmektedir*”²²⁰.

Avrupa Adalet Divanı ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi içtihatlarında olduğu gibi Türk Hukuk Sistemi’nde de kişisel verilerin korunması mahremiyet esasına dayanmaktadır. Özgür toplumlarda bireyler kendi geleceklerini kendileri belirler. Bu durumda kişilere ait mahrem bilgilerinin başkalarının eline geçmesi, izinsiz şekilde işlenmesi veya üçüncü kişilere devri kişilerin kendi geleceklerini özgürce belirleme haklarının önemli derecede sınırlandırılmasına neden olabilir. Anayasa’da da güvence altına alınan kişisel verilerin korunması hakkının diğer hak ve menfaatlerle çatışması durumunda, özüne dokunulmadan sınırlandırılabilmesi mümkündür. Anayasa’da düzenlenen temel hak ve özgürlükler, devlet-birey (dikey etki) ilişkisinde uygulanır. Buna karşılık birey-birey (yan etki) ilişkisinde ise düzenlemeler kanunlarla yapılmıştır. Kişisel verilerin korunması da hem devlete hem de bireylere karşı gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır. Kanunlar ile bireyler arasında çatışma halinde olan kişilerin farklı haklarının dengelenmesi sağlanmaya çalışılmaktadır. Düzenlemelere göre ise esas kural, “*kişisel verinin işlenmesinin yasak olmasıdır.*” Bu nedenle kişisel verilerin korunmasına ilişkin hakkın diğer haklardan daha üstün olduğunu söyleyebilmek mümkündür. Fakat haklar arasındaki menfaat dengesi de her zaman göz önünde bulundurulmalıdır²²¹.

Anayasa Mahkemesi kararlarında, kişisel verilerin korunmasına ilişkin hükümler yer almaktadır. Mahkeme, 2014 tarihli vermiş olduğu bir kararında, “*kişisel verilerin korunması hakkının, kişinin onurunun korunmasının ve kişiliğini serbestçe geliştirebilmesi hakkının özel bir biçimi olduğu, bu hakkın bireyin hak ve özgürlüklerini kişisel verilerin işlenmesi sırasında korumayı amaçladığı*” vurgulanmıştır. Fakat

²²⁰ Çekin, s. 14.

²²¹ Çekin, s. 15-27.

Mahkeme, bireysel başvuruyla önüne gelen “N.B.B. Başvurusu”na ilişkin 2016 yılında verdiği kararı, “... kişisel verilerin korunması hakkı sadece kişisel verilerin işlenmesi sırasında değil, bu veriler işlendikten sonra da düzeltilmesini veya silinmesini talep etme hakkını içermektedir. Bu hak, sadece kamu otoritesini kullanarak işlenen kişisel verileri değil, gerçek ve tüzel kişiler tarafından işlenen verileri de kapsamaktadır” şeklindedir. Söz konusu kararda kişisel verilerin korunması hakkının, kişisel veriler işlendikten sonra da geçerli olacağını vurgulanmıştır. Karara göre bu hak, kişisel verilerin işlenmesinde yetkili olan, kamu gücü kullanan merciler ile gerçek veya tüzel kişilere karşı kullanılabilir²²².

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında, asıl korunan verilerin kendisi değil; özel hayatın gizliliği ve diğer temel hak ve özgürlüklerin korunmasıdır²²³.

Kişisel veri kavramı:

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 3/3, (d)’ye göre, “*Kişisel veri: Kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgiyi*” ifade etmektedir.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun temelini oluşturan AB 95/46/EC sayılı Direktif²²⁴ ile 2016/679 Genel Veri Koruma Tüzüğü²²⁵ kişisel veri kavramını farklı bir yöntemle tanımlayarak, kişisel verilere örnekler vermişlerdir. Söz konusu tanıma göre, “*Kişisel veri, kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiyle ilgili her türlü bilgidir. Bu gerçek kişi, özellikle bir isim, kimlik numarası, konum verileri ya da bu gerçek kişinin fiziksel, fizyolojik, genetik, ruhsal, ekonomik, kültürel veya toplumsal kimliğine özgü bir ya da daha fazla sayıda faktöre atıfta bulunularak doğrudan veya dolaylı olarak kimliği belirlenebilen kişidir.*” Kişisel veriler, bu sayılanlarla sınırlı olmayıp genişletilebilme şansı vardır. Burada örnekseme şeklinde bir sayma yapılarak kapsamı konusunda soruna

²²² Özel, K. C. (2020). Ana Hatlarıyla Kişisel Verilerin Korunmasının Tarihsel Süreci İle Amacı Ve Kişisel Verilerin Korunması Hakkı. *İstanbul Barosu Dergisi*, C. 94, S. 2, s. 250.

²²³ Çekin, s. 24.

²²⁴ “AB, üye ülkeler arasında verilerin serbest dolaşımını açık ve kalıcı bir şekilde düzenleyerek kişisel verilerin üst düzeyde eşdeğer korunmasını amaçlamıştır. Bu nedenle, 24/10/1995 tarihinde “Kişisel Verilerin İşlenmesi Srasında Gerçek Kişilerin Korunması ve Serbest Veri Trafığı Direktifi” (95/46/EC) yürürlüğe girmiştir. Bu direktif ile üye ülkeler arasında kişisel verilerin korunmasına ilişkin mevzuatın harmonize edilmesi hedeflenmiştir.”, bkz. Örnek, B. ve Zeybek, Ü. (2017). Kişisel Verilerin Korunması Kanununun Biyomedikal Alana Yansımaları Açısından Değerlendirilmesi. *Hacettepe HFD*, C. 7, S. 2, s. 38, Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/744966>. Erişim tarihi: 20.12.2021.

²²⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz. Başar, C. (2020). *Türk İdare Hukuku ve Avrupa Birliği Hukuku Işığında Kişisel Verilerin Korunması*. On İki Levha Yayıncılık, s. 207-223. Erişim adresi: Lexpera Veritabanı. Erişim tarihi: 25.12.2021.

açıklık getirilmeye çalışılmıştır²²⁶. Kişisel Verileri Koruma Kurumu'nun yayımlanmış olduğu rehberde “belirli veya belirlenebilir gerçek kişiyle ilişkili müşteri şikayet raporları, çalışan performans değerlendirme raporları, mülakat değerlendirme raporları, ses veya görüntü kayıtları, resimler, kullanıcı işlem kayıtları, özgeçmiş, bordro, fatura, banka dekontları, kredi kartı ekstreleri, nüfus cüzdanı fotokopileri gibi belgeler ve mektup, davet yazıları gibi raporlar/belgeler/yazılar/kayıtlar içinde yer alan veriler” kişisel veri örnekleri olarak sayılmıştır. Kapsamı sınırlı olmayıp genişletilebilmektedir. Burada önemli olan husus, kişisel verinin kişiyi tanımlayabilmesi veya onunla ilişkilendiriliyor olmasıdır²²⁷.

Ulusal ve uluslararası mevzuatlarda, doktrinde ve uygulamada genel kabul görmüş tanıma göre, “belirli ya da belirlenebilir nitelikteki bir kişiye ilişkin her türlü bilginin kişisel veri olduğu kabul edilir. Öyleyse bir kişiyi belirlemeye yarayan aklımıza gelebilecek her türlü bilgi, o kişinin kişisel verisidir²²⁸.”

Kişisel veri kavramında üç unsur bulunmaktadır. Bunlar; “bilgi”, “kimliği belirli veya belirlenebilir kişi” ve “bilginin kişiye ilişkin olması”dır. Doktrinde görüş birliği olmamakla birlikte dördüncü bir unsurun daha varlığından söz edilir. O da “gerçek kişi” unsurudur²²⁹. Kişisel verilere ilişkin bazı düzenlemelerde sadece gerçek kişilerden bazılarında ise hem gerçek hem de tüzel kişilerden sözedilmektedir²³⁰. Bilginin kişiye

²²⁶ Özkan, O. (2020). *Kişisel Verilerin Korunması*. Yetkin Yayınları, Ankara, s. 6-7.

²²⁷ KVK Kurumu, 100 Soruda Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, s. 18, <https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/185c2130-8070-4b2b-a91e-1d48322ca352.pdf>, <https://www.kvkk.gov.tr/>, Erişim tarihi: 25.01.2022.

²²⁸ Dülger M. V. (2018) İnsan Hakları ve Temel Hak ve Özgürlükler Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması. *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.*, 5(1): 71-144, s. 72. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1102271>. Erişim tarihi: 25.01.2022; Anayasa Mahkemesi (2022, 21 Nisan), E. 2021/42, K. 2022/45 sayılı kararı gereğince, “Anayasa Mahkemesinin yerleşik kararlarında belirtildiği üzere “...adı, soyadı, doğum tarihi ve doğum yeri gibi bireyin sadece kimliğini ortaya koyan bilgiler değil; telefon numarası, motorlu taşıt plakası, sosyal güvenlik numarası, pasaport numarası, özgeçmiş, resim, görüntü ve ses kayıtları, parmak izleri, IP adresi, e-posta adresi, hobiler, tercihler, etkileşimde bulunulan kişiler, grup üyelikleri, aile bilgileri, sağlık bilgileri gibi kişiyi doğrudan veya dolaylı olarak belirlenebilir kılan tüm veriler...” kişisel veri olarak kabul edilmektedir (AYM, E.2013/122, K.2014/74, 9/4/2014; E.2014/149, K.2014/151, 2/10/2014; E.2014/74, K.2014/201, 25/12/2014; E.2014/180, K.2015/30, 19/3/2015; E.2015/32, K.2015/102, 12/11/2015).”, Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/anayasa-mahkemesi/e-2021-42-k-2022-45-t-21-4-2022>, Erişim tarihi: 07.07.2022.

²²⁹ Özkan, s. 8-9.

²³⁰ Beytar, s. 52.

ilişkin olması, bilgilerin bir kişinin kimliğine, hislerine, karakterine ya da davranışlarına atıfta bulunması durumudur²³¹.

Bilgi unsurunun geniş düşünülmesi gerekmektedir. Kişilerin özel yaşamına, iş yaşamına, ekonomik ve sosyal yaşamına ilişkin her türlü bilgi kişisel veri kapsamında değerlendirilmektedir²³². Dikkat edilmesi gereken nokta söz konusu bilginin kimliği belirli ya da belirlenebilir bir kişiyle ilgili olmasıdır. Bilginin gizli telefon görüşmelerine ait dökümler vs.) ya da kamuya açık (günlük yaşantısına ilişkin kıyafetleri vs.) olmasının da bir önemi bulunmamaktadır²³³. Ayrıca söz konusu bilgilerin gerçeğe uygun olup olmadığının; objektif ya da subjektif olup olmamasının da bir önemi bulunmamaktadır²³⁴.

İlgili kanunda iki tür kişisel veri bulunmaktadır; genel nitelikli kişisel veriler ve özel nitelikli (hassas) kişisel veriler. Madde 6/1’de “*özel nitelikli (hassas) kişisel veriler*“ olarak adlandırılan verilerin neler olduğu tahdidi şekilde sayılmıştır. Buna göre, “*Kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri özel nitelikli kişisel veridir.*” Bu maddede sayılmayan veriler genel nitelikli veri olarak değerlendirilecektir. Söz konusu hassas verilerin başkaları tarafından öğrenilmesi halinde kişiler mağdur olabilir ya da ayrımcılık ile karşılaşabilirler. Bu sebeple bunların işlenme koşulları diğer verilerin işlenme koşullarından farklı şekilde gerçekleştirilmektedir²³⁵.

Kişisel verilerin hukuki niteliği

Doktrinde kişisel verilerin hukuki niteliğine ilişkin üç görüş vardır. Bunlar; mülkiyet hakkı görüşü, fikri mülkiyet hakkı görüşü, kişilik hakkı görüşüdür.

²³¹ Özkan, s. 16.

²³² Aksoy, H. C. (2010). *Kişisel Verilerin Korunması*, Çakmak Yayınevi, Ankara, s.13-14

²³³ Henkoğlu, T. (2015). *Bilgi Güvenliği ve Kişisel Verilerin Korunması*, Yetkin Yayınları, Ankara, s. 27.

²³⁴ Develioğlu, H. M. (2017). *6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile Karşılaştırmalı Olarak Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü Uyarınca Kişisel Verilerin Korunması Hukuku*. On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, s. 37-38. Erişim adresi:

<https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/literatur/kitaplar/5-isbirligi-yukumluluğu-978-605-152-653-9-1>. Erişim tarihi: 25.01.2022.

²³⁵ Özkan, s. 18-19.

- Mülkiyet hakkı görüşü

Amerikan Hukuku sisteminde çoğunlukla benimsenen bir görüştür. Bu görüşe göre, kişisel veriler esas olarak mülkiyet hakkının bir parçasını oluşturur. Ticari yaşamda kişisel verilerin bir değeri olması nedeniyle bunlar üzerinde mülkiyet hakkı da kurulabilecektir. Kişilerin kişisel verileri üzerindeki hakları; kullanma, faydalanma, tasarruf etme şeklinde gerçekleşir²³⁶.

- Fikri hak görüşü

Bu görüş de Amerikan Hukuku Sisteminde kabul görmüş diğer bir görüştür. Bu görüşe göre, kişisel veriler, telif haklarına benzemektedir. Bu nedenle fikri mülkiyet hakları gibi düşünölmeleri gerekir. Fakat telif haklarından farklı olarak yaratıcılık ve özgünlük konularını içermemesi nedeniyle eleştirilmektedir²³⁷.

- İnsan hakkı görüşü

Bu görüş Kıta Avrupa'sında benimsenmiş bir görüştür. Bu görüşte kişisel verilerin kişilik haklarının ayrılmaz bir parçasını oluşturduğu savunulmaktadır. Kişisel veri kavramı; özel yaşamın temel insan haklarından biri olduğu savunulmaktadır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarında çoğunlukla kişisel verilerin özel yaşamın gizliliği ile olan ilişkisi vurgulanmaktadır. Ayrıca Türk hukuk sisteminde, Anayasa Mahkemesi ve Yargıtay kararlarında da kişisel verilerin insan hakkı olduğu belirtilmektedir²³⁸.

Kişisel verilerin işlenmesi

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 5 ve 6'da kişisel verilerin işlenmesi konusu düzenlenmiştir. Kural olarak kişisel verilerin işlenmesi hukuka aykırılık teşkil etmekle birlikte yasalarda yer alan şartların gerçekleştirilmesi ile hukuka aykırılık ortadan kalkacaktır. Kişisel verilerin işlenmesi süreci, gerçek ya da tüzel kişilerin verileri toplamasından başlayarak imha edilmesi anına kadar geçen zamanı ve bu aşamalarda veriler üzerinde yapılan tüm işlemleri kapsamaktadır. Kişisel verilerin işlenmesi sürecinde öncelikle 4. m.'de yer alan genel ilkelere uygun şekilde hareket etmek gerekmektedir. 5. m.'de belirtilen hukuka uygunluk nedenlerinden en az birisi var

²³⁶ Özkan, s. 21.

²³⁷ Özkan, s. 24.

²³⁸ Özkan, s. 25.

olmalıdır. Veriler, otomatik yollarla ya da otomatik olmayan yollarla işlenebilmektedir. Ses, yazı, resim , video vb. yollardan herhangi biriyle kişisel verilerin işlenmiş olması mümkündür²³⁹.

Madde 3/1/e’de kişisel verilerin işlenmesine ilişkin fiiller örnek olarak sayılmıştır. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve diğer kanunlarda öngörölmüş kurallara uygun şekilde işlenmesi zorunludur²⁴⁰.

Özel (hassas) nitelikli verilerin işlenmesi

Kişisel veri kapsamında, özel (hassas) nitelikli veriler şeklinde ayrı bir kategori oluşturularak korunmaları daha katı kurallara bağlanmıştır. Bunun sebebi bu kategorideki verilerin işlenmesinin telafisi imkansız sonuçlar doğurabilme riskinin olmasıdır. Bu durum kişi ya da kişilerin ayrımcılık gibi olumsuzluklar yaşamasına neden olabilmektedir²⁴¹. Özel nitelikli veriler m. 6/1’de düzenlenmiştir²⁴². Özel (hassas) nitelikli verilerin kural olarak ilgisinin açık rızası olmaksızın işlenmesi yasaklanmıştır. Fakat kanunda bazı koşulların varlığı halinde söz konusu yasak ortadan kalkacaktır. İstisnaları 6/3 m.’de sayılmıştır. Bu fıkradaki sayılanlar açısından ilgili kişinin açık rızası aranmamaktadır. Fakat burada kanun koyucu açık rızanın aranmamasına ilişkin olarak verileri ikiye ayırarak bir düzenleme yapmıştır. Şöyle ki; sağlık ve cinsel hayata ilişkin veriler ile sağlık ve cinsel hayat dışında kalan veriler için farklı düzenlemeler yapılmıştır. Sağlık ve cinsel hayatı ilgilendiren kişisel verilerin işlenebilmesi için, kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacı olmalıdır. Ayrıca bu veriler, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından işlenmelidir²⁴³.

Sağlık ve cinsel hayat dışında kalan kişisel veriler ise kanunlarda öngörölen hâllerde ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir.

²³⁹ Beytar, s. 52.

²⁴⁰ Özkan, s. 83-92.

²⁴¹ Boz, A. (2014). *Kişisel Verilerin Korunması: Türkiye, ABD ve AB Örnekleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, Ankara, s. 9.

²⁴² Toprak, B. (2021). *-KVKK ve GVKT Açısından- İşinin Kişisel Verilerinin Korunması*. Yetkin Yayınları, Ankara, s. 30.

²⁴³ Uyarer Göçmen, S. (2020). *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Türk Ceza Kanunu Kapsamında Kişisel Verilerin Korunması*. (Güncellenmiş 2. Bs.), Seçkin Hukuk, Ankara, s. 138. Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=70656>. Erişim tarihi: 01.06.2022.

Madde 6/son f. göre, ayrıca Kurul tarafından belirlenen yeterli önlemlerin alınması şartı düzenlenmiştir²⁴⁴.

Kanunun kişi bakımından uygulama alanı

Kanunda yer alan tanıma göre, kişisel veri, gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgidir. Bu sebeple sadece gerçek kişiler bu kanun kapsamında değerlendirilmelidir. Alman ve İsviçre Hukuk Sistemleri'nde de tüzel kişiler kanun kapsamı dışında bırakılmışlardır. Diğer taraftan kanun, sorumluluk anlamında gerçek veya tüzel kişi ayrımı yapmamaktadır²⁴⁵.

Kanunun konu bakımından uygulama alanı

Kanun 2. m. düzenlemesi ile *konu olarak kişisel verilerin tamamen veya kısmen otomatik olan veri kayıt sistemleri çerçevesinde işlenmesini esas almakta, otomatik olmayan yollarla işlenen kişisel verilerde ise bunların “herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası” olması şartını aramaktadır. Veri kayıt sistemi ise md. 3 b. h)’de “kişisel verilerin belirli kriterlere göre yapılandırılarak işlendiği kayıt sistemi”* olarak tanımlanmıştır²⁴⁶.

Türk hukukunda kişisel verilerin korunmasına ilişkin düzenlemeler

Türk hukuk sisteminde kişisel verilerin korunmasına ilişkin yasal düzenlemelerin uzun bir geçmişi bulunmamaktadır. 07.05.2010 tarihli 5982 sayılı “*Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun*”un 2. m. ile Anayasa'nın “*özel hayatın gizliliği ve korunması*” kapsamında 20. m.'ne 3. f. eklenmiş ve böylelikle kişisel veriler de Anayasa'da güvence altına alınan haklar arasında yerini almıştır²⁴⁷.

Kişisel verilerin korunmasına ilişkin hak, ne Avrupa ülkelerinde ne de Türk Hukuk sisteminde ayrı bir hak şeklinde bağımsız bir başlık altında düzenlenmemiştir. Genellikle bu hak, özel yaşamın gizliliği ve mahremiyet şeklindeki kişilik hakları ile ilişkilendirilmiştir.

²⁴⁴ Özkan, s. 117.

²⁴⁵ Çekin, s. 25-26.

²⁴⁶ Çekin, s. 26.

²⁴⁷ Toprak (2021), s. 60.

Kişisel verilerle ilgili olarak ilk kez açık ve net olarak değerlendirilebilecek düzenleme, 2012 Tarihli Elektronik Haberleşme Sektöründe Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Gizliliğinin Korunması Hakkında Yönetmeliktir. 108 sayılı Sözleşme ile kişisel verilerin bir ülkeden başka bir ülkeye aktarılabilmesi için, her ülkenin kişisel verilerinin yeteri kadar korunması için ihtiyaç duyulan düzenlemeleri yapması için çalışmalar başlatılmıştır. AB.'ne üyelik müzakereleri kapsamında da uyum sağlama amaçlı düzenlemeler yapılmıştır.

2004 yılında yürürlüğe giren Türk Ceza Kanunu'nda da kişisel veriler ile ilgili (TCK. md.135-138) çeşitli suç tipleri ve cezai yaptırımları düzenlenmiştir²⁴⁸.

Somut yasal düzenlemelere duyulan ihtiyaç sebebiyle 07.04.2016 tarihli, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nu yasalaştırmıştır. Bunun yanında konuya ilişkin çeşitli yönetmelik ve tebliğlerle çok daha detaylı düzenlemelere yer verilmiştir. Konuya ilişkin çalışmalar devam etmektedir²⁴⁹.

Uluslararası düzenlemeler

Avrupa ülkelerinde 1970'li yıllardan itibaren kişisel verilerin korunması amacıyla çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. Bu amaçla ilk uluslararası sözleşme, 1 Ekim 1985 tarihinde yürürlüğe giren, 28 Ocak 1981 tarihli ve 108 sayılı “*Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Şahısların Korunmasına Dair Sözleşme*”dir. Bu sözleşme ile gerçek kişilerin özel yaşamlarını güvence altına almak için kişisel verilerin otomatik yollarla işlenmesi konusunda çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Türkiye bu sözleşmeyi 28 Ocak 1981 tarihinde imzalayan ilk ülkelerden biridir²⁵⁰. Fakat 17 Mart 2016 tarihinde yürürlüğe girmiştir. OECD ve BM de kişisel verilerin korunması konusunda rehber ilke niteliğinde ilkeleri yayımlamıştır²⁵¹. 181 no'lu Protokol, denetim mekanizmasının kurulmasını amaçlamıştır. Bu protokolü Türkiye 2001 tarihinde 'de imzalamıştır. İç hukuka 2016 tarihinde dahil edilmiştir.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde, bağımsız bir başlık altında kişisel verilerin korunması konusu yer almamaktadır. Fakat Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, bu konuyu sözleşmenin “Özel ve Aile Hayatına Saygı Hakkı” başlıklı 8. m. kapsamında

²⁴⁸ Toprak (2021), s. 68-69.

²⁴⁹ Çekin, s. 8-9.

²⁵⁰ Toprak, s. 54.

²⁵¹ Toprak, s. 47-50.

değerlendirmiştir²⁵². 1995 yılında kabul edilen 95/46/EC sayılı Direktif'in amacı Avrupa Birliği üyesi ülkeler arasında mevzuatı uyumlu hale getirmektir. EU/2016/679 s. Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü 14.04.2016 tarihinde kabul edilmiştir. 95/46/EC s. Direktife göre daha kapsamlı şekilde düzenleme yapılmıştır. Sözkonusu Direktif'i 25.05.2018 tarihinden itibaren ilga ederek yürürlüğe girmiştir. Giriş bölümünde Direktif'in ilga edilerek yeni düzenleme yapılmasındaki nedenler açıklanmıştır. Teknolojideki hızlı gelişmeler ve dünya şartlarındaki hızlı gelişmeler, ticaret sektöründeki ihtiyaçların değişmesi bu tüzüğün düzenlenmesinin en büyük sebepleridir. Direktife göre Tüzük'ün uygulama alanı genişletilmiştir. "Rıza" kavramı daha ayrıntılı şekilde ele alınmıştır. Örneğin veri sahipleri kişisel verilerinin işlenmesi konusunda verdikleri rızalarını her zaman geri alma hakkına sahip olmuştur. Her bir veri için ayrı ayrı rıza alınması gerekmektedir. Veri sahiplerinin verdiği rızanın ispatı veri sorumlularına aittir. Çocuklara ilişkin özel düzenlemeler de yapılmıştır. 16 yaşından küçük çocukların verilerinin işlenebilmesi için ebeveynlerinin rızası gereklidir. Yetişkinlerde olduğu gibi çocuklar adına ebeveynleri tarafından rıza gösterildiğine ilişkin ispat yükü veri sorumlularına aittir²⁵³.

²⁵² Toprak, s. 52.

²⁵³ Toprak, s. 57-58.

3. İŞÇİNİN KİŞİLİK HAKLARININ KORUNMASI

3.1. Genel Olarak

Çalışma hayatına ilişkin kurallar temel hak ve özgürlükler arasında yer almakta olup iş hukukunun doğumu ile paralel şekilde “*kolektif haklar*”²⁵⁴olarak ortaya çıkmıştır. Fakat zamanla, işçinin, işveren ile aralarındaki iş ilişkisi gereğince kişiliğinin işverenin otoritesi altına girdiği ve bu nedenle gerçek kişi durumundaki işçinin öncelikle insan olarak kişilik haklarının korunması gerekliliği fark edilmiştir. Özgür bir birey olan işçinin, devlete ve içinde yaşadığı topluma karşı sahip olduğu hakları, işverenin yönetim hakkı, hiyerarşi ile sınırlandırılmış olduğu bir ilişki içinde de ileri sürebilmesi gerekir²⁵⁵.

İşveren ile işçi arasındaki ilişkide işçinin kişiliği ön plana çıkmaktadır. İnsan hakları da kişilik hakları içinde yer aldığı için işçinin korunması amacıyla uluslararası alanda pek çok düzenleme ve uluslararası belge yer almaktadır. İş hukuk dalı, yalnızca işçi ve işveren arasındaki ilişkilerin düzenlendiği değil bunun yanında bu ilişkilere devletin de müdahalelerinin söz konusu olduğu bir hukuk dalıdır. Bu nedenle, asli kaynakları olan Anayasa'nın iş hukukuna ilişkin düzenlemelerinde, iş kanunlarında ve diğer yazılı kaynaklarda işçinin kişilik haklarını içe ve dışa karşı koruyan düzenlemeler yer almaktadır.

3.2. İş Sözleşmesi Kavramı ve İş Sözleşmesinin Unsurlarından Bağımlılık Unsuru

İş Kanunu'nun m. 8/1. f.'da iş sözleşmesi, “*bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) de ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir*” şeklinde tanımlanmıştır. Doktrin tarafından da kabul edildiği üzere söz konusu tanımda üç unsurun yer aldığı belirtilmektedir. Bunlar; iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarıdır²⁵⁶. Yargıtay

²⁵⁴ “Toplantı, dernek, grev hakları gibi kolektif hakların kullanımı.....”, Yokuş, S. (2019). *Siyasal İktidarın Toplumsal Muhalefet İle Dengelenmesi*. Ord. Prof. Dr. Ali Fuat Başgil'in Anısına Armağan, s. 1024.

Erişim adresi:<https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/literatur/derleme-makaleler>. Erişim Tarihi: 21.12.2021.

²⁵⁵ Elbir, s. 154.

²⁵⁶ Şakar, M. (2006). *İş Hukuku Uygulaması (Bireysel ve Toplu İş Hukuku-Basın İş Hukuku-Deniz İş Hukuku)* (Yenilenmiş 7. Bs.). Der Yayınları, İstanbul, s. 52.

kararlarında bağımlılık unsurunun, iş sözleşmesinin ayırt edici ve belirleyici bir unsuru olduğu kabul edilmiştir²⁵⁷.

İş sözleşmesinin bir unsuru olan bağımlılık ilişkisi, doktrinde genel görüşe göre, “*kişisel/hukuki bağımlılık*” olarak kabul edilmektedir²⁵⁸. Zira işveren ve işçi arasında hiyerarşik bir ilişki vardır. İşveren tarafından kendisine verilen emir ve talimatlara uygun şekilde hareket etmekle yükümlü olan işçinin iş sözleşmesindeki bağımlılığı daha çok onun kişiliği ile ilgilidir. İş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran bir özellik bağımlılık ilişkisinin, bir hiyerarşinin olmasıdır. Bunun sonucu olarak işveren işçinin kişiliği üzerinde bazı yetkilere sahiptir. İşveren işin görülmesi süresi zarfında işçiye çalışma şekli, çalışma yeri, çalışma zamanı ve işyerindeki davranışları konularında emir ve talimatlar verebilme yetkisine sahiptir. Böylelikle işveren işçiyi kişisel bağımlılığı altında tutmaktadır²⁵⁹. Her ne kadar özel hukuka ilişkin sözleşmelerde tarafların eşitliği ilkesi söz konusu olsa da bağımlılık unsuru bu ilkeye aykırı bir durum oluşturmaktadır. Fakat bu hiyerarşik yapıyı hukuka uygun hale getiren sebep işçinin kendi özgür iradesiyle bu durumu kabul etmesidir²⁶⁰. Bu durum da bağımlılık ilişkisinin hukuki niteliğinin olduğunu göstermektedir²⁶¹.

²⁵⁷Yargıtay 4.H.D. (2021, 13 Nisan), E. 2020/792, K. 2021/5138 sayılı kararına göre, “.....*Baskın olan bilimsel ve yargısal görüşlere göre, iş sözleşmesinin ayırt edici ve belirleyici özelliği, zaman ile bağımlılık unsurlarıdır.....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.*“; benzer kararlar için bkz. Yargıtay 10.H.D. (2015, 12 Ağustos), E. 2015/19728, K. 2015/2167 K.; Yargıtay, 10.H.D. (2015, 27 Ocak, E. 2014/4864, K. 2015/1276; Yargıtay 10.H.D. (2009, 9 Mart), E. 2007/24473, K.2009/2964, Erişim adresi: <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/arama?p=>, Erişim tarihi: 21.12.2021.

²⁵⁸ Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2022). *İş Hukuku* (Güncellenmiş 7. Bs.). Lykeion Yayıncılık, Ankara, s. 339.

²⁵⁹ Süzek, S. (2021). *İş Hukuku* (Yenilenmiş 21. Bs.). Beta, İstanbul, s. 235.

²⁶⁰ Doğan, S. (2016). *İş Sözleşmesi'nde Bağımlılık Unsuru* (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, s. 158.

²⁶¹ Süzek, 2021, s. 236; Yargıtay H.G.K. (2021, 14 Eylül), E. 2017/2408, K. 2021/998 sayılı kararına göre, “..... *Buradan hareketle iş sözleşmesinin, niteliği itibarıyla iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarını ihtiva eden bir sözleşme olduğu kabul edilmelidir..... Ancak iş sözleşmesinin varlığının kabulü için gerekli olan ve iş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran yegâne unsur bağımlılıktır. Bağımlılık unsuru İş Kanunu'nun 8/1. maddesinde de (TBK m. 393/1) ‘...bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi,’ şeklindeki ifadeyle vurgulanmıştır. İş sözleşmesindeki bağımlılık unsuru niteliği itibarıyla ekonomik veya teknik bir bağımlılıktan ziyade kişisel ve hukuki nitelikte bir bağımlılığı ifade eder. Zira işverenin yönetimi/otoritesi altında ve onun vereceği talimatlarla iş görme edimini ifa eden işçinin bağımlılığı işçinin kişiliğiyle ilgili olup bu anlamda bağımlılık unsuru işçi nezdinde bir tür kişisel nitelik barındırmaktadır. Bu çerçevede iş ilişkisinde işverenin talimat verme hakkı karşısında işçinin verilen emir ve talimatlara uyma borcu bulunmaktadır. Bu emir ve talimatlar, diğer sözleşmelerden farklı olarak işçinin edimini ve bu edimin ifa sürecini organize eder. Bu tür bir bağımlılık, iş sözleşmesi tarafları arasında hukuki bir hiyerarşi oluşturmakta olup bu hiyerarşinin meşruiyeti, işçinin iş sözleşmesiyle bu durumu özgür iradesiyle kabulünden gelmektedir. Bu bağlamda iş sözleşmesindeki bağımlılık unsuru aynı*

Her iş ilişkisinde bağımlılık ilişkisi farklı olabilmektedir. Çünkü bağımlılık ilişkisi görecelidir, mutlak nitelik taşımamaktadır. Bu durum yapılan işin niteliğine, hiyerarşik konuma meslek türüne göre bağımlılığın derecesi farklılıklar arz edebilir²⁶².

İletişim teknolojisinde yaşanan gelişmeler; istihdam, üretim ve iş organizasyonu teknikleri ile istihdam modellerinde konularındaki yenilikler işverenin işçi üzerindeki gözetim ve denetim imkanlarının azalmasına ve bağımlılık ilişkisinin zayıflamasına neden olmaktadır. Bu şekilde bağımlılık ilişkisinin zayıfladığı durumlarda taraflar arasında bir iş sözleşmesinin varlığını kanıtlamak üzere batı ülkeleri hukukunda “işçinin işverene ait iş organizasyonu içinde onun yararına iş yapması” bağımlılık unsuruna ek bir yardımcı ölçüt kabul edilmiştir²⁶³.

İş Kanunu’ndaki düzenlemeden başka hizmet sözleşmesinin düzenlendiği TBK. m. 393/1’de “Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.” düzenlemesinde bağımlılık unsuru yer almaktadır.

3.3. İş Sözleşmesinin Özellikleri

3.3.1. Kişisel ilişki kurması

İş sözleşmesi taraflar arasında mal ilişkisi kurmayıp işçi ve işveren arasında kişisel ilişkiler kuran bir sözleşmedir. Bu ilişkide özellikle işçinin kişiliği ve kişisel nitelikleri ön plana çıkmaktadır²⁶⁴. Bu özelliğinden dolayı iş sözleşmesi taraflar arasındaki güven ilişkisine dayanmaktadır. Buna bağlı olarak işverenin işçiyi gözetme borcu, eşit davranma borcu; işçinin de sadakat ve işverene itaat borcu bulunmaktadır²⁶⁵.

zamanda hukukî nitelikte bir bağımlılığı da içermektedir (Süzek, s. 223-225). Buradan hareketle işin 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.”, Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/yargitay/hukuk-genel-kurulu-e-2017-2408-k-2021-998-t-14-9-2021>, Erişim tarihi: 21.12.2021.

²⁶² Süzek, s. 236-237.

²⁶³ Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2018). *İş Hukuku Dersleri* (Yenilenmiş 31. Bs.). Beta İstanbul, s. 168; Süzek, s. 238.

²⁶⁴ Mollamahmutoğlu vd., s. 386.

²⁶⁵ Tunçomağ ve Centel, s. 11; Çelik vd., s. 172-173.

3.3.2. Devamlı bir sözleşme olması

İş sözleşmesi, sürekli bir borç ilişkisi içermektedir²⁶⁶. Tarafların asli edim yükümlülükleri ve zaman konusu arasında devamlı bir ilişki mevcuttur. Bu zamanın belirli ya da belirsiz olması, süreklilik niteliğini etkilememektedir. Asli edimin sözleşmenin sona ermesi anına kadar devamlı şekilde ifa edilmesi gerekmektedir²⁶⁷.

3.3.3. Özel hukuka ilişkin bir sözleşme olması

İş sözleşmesi, sözleşme yapabilme yönünden hukuki ehliyete sahip iki tarafın serbest iradelerinin karşılıklı ve birbirine uygun şekilde ortaya konulmasıyla oluşan özel hukuk sözleşmesidir. Sözleşmelere ilişkin hükümler Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiştir²⁶⁸.

3.3.4. Karşılıklı iki tarafa borç yüklemesi

İş sözleşmesi, karşılıklı olarak işçi ve işveren arasında başta iş görme ve ücret olmak üzere çeşitli borçlar meydana getirmektedir. Bu nedenle iş sözleşmeleri de örneğin kira ve satış sözleşmelerinde olduğu gibi “*karşılıklı borç yükleyen (sinallagmatik) sözleşmeler*” arasında yer almaktadır²⁶⁹. Ücret ve iş görme edimleri dışında işverene işçiyi gözetme borcu; işçiye işverene itaat etme borcu gibi başka borçlar da yüklemektedir. Söz konusu işçi ve işveren arasındaki bu borçlar, işçinin kişilik haklarına müdahale edilme olasılığını arttıran sebepler olabilmektedir. Bir taraftan da bu borçlar işverenin işçinin kişilik haklarına müdahalesinin sınırını çizmektedir²⁷⁰.

İşçinin işverene itaat etme ve işverenin işçiyi gözetme borçları ile işçinin kişilik haklarının korunması arasındaki ilişkinin incelenmesi yerinde olacaktır.

3.4. İşçinin İşverene İtaat Borcu ile Kişilik Haklarının Korunması Arasındaki İlişki

İşçinin işverene itaat etme borcu, TBK.'nin “*düzenlemelere ve talimata uyma borcu*” başlıklı 399. m.'de düzenlenmiştir. Bu düzenleme gereğince, “*İşveren, işin görülmesi ve*

²⁶⁶ Mollamahmutoğlu vd., s. 388.

²⁶⁷ Eren, s. 213.

²⁶⁸ Sümer (2020), s. 39.

²⁶⁹ Mollamahmutoğlu vd., s. 387; Çelik vd., s. 173.

²⁷⁰ Beytar, s. 78.

işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar.”

İşçinin itaat etme borcunun karşısında işverenin yönetim hakkı yer almaktadır²⁷¹. İşveren tarafından “işin görülmesi” ile ilgili işçiye verilen talimatlara itaat etme borcu, aynı zamanda işçinin iş görme edimi içinde yer almakla birlikte “işçinin işyerindeki davranışlarına” ilişkin verilen talimatlara itaat etme borcu, iş görme ediminden bağımsız bir edimdir. Eğer işçi söz konusu borçlara dürüstlük kuralı kapsamında itaat etmezse borca aykırı hareket etmiş olacaktır²⁷².

İşveren tarafından işçiye verilen talimatın; Anayasaya, TBK. m. 27’ye, İş Kanunu ve ilgili diğer mevzuata, dürüstlük kuralına, taraflar arasındaki iş sözleşmesine ya da toplu iş sözleşmesine aykırı olmaması gerekmektedir. Aksi halde işçinin talimata uyma yükümlülüğü ortadan kalkmaktadır²⁷³. İşverenin işçiye talimat verme hakkının bir başka önemli sınırı da “işyerinin ihtiyaçları ve o işin âdetine uygun olarak yapılması” gereğidir. Bu kurala aykırı yapılan talimatları da diğerlerinde olduğu üzere işçi yerine getirme yükümlülüğü altında değildir²⁷⁴.

İşveren tarafından verilen talimatların kişilik haklarına da aykırı olabilmesi mümkün değildir²⁷⁵. Nasıl ki TBK.’nin 27. m.’ne göre kişilik haklarına aykırı yapılan sözleşmeler geçersiz ise, kişilik haklarına aykırı şekilde verilen talimatların da işçi açısından bir geçerliliği söz konusu olmayacaktır. Aksi halde işverenin, işçinin kişilik haklarına

²⁷¹ Çelik vd., s. 290; Ateş, S. D. (2019). *İşverenin Yönetim Hakkı*. Seçkin Yayıncılık, Ankara, s. 198.

²⁷² Süzek, s. 359.

²⁷³ Sümer (2020), s. 76; Ateş, s. 149-150; Yargıtay 7.H.D. (2016, 4 Mayıs), E. 2016/4402, K. 2016/10038 sayılı kararına göre, “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 ceza vermek amacıyla da talimatlar veremez. Buna göre, işveren talimat verirken eşit işlem borcuna riayet etmekle de yükümlüdür.”. Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/yargitay/7-hukuk-dairesi-e-2016-4402-k-2016-10038-t-4-5-2016>. Erişim tarihi: 25.12.2021.

²⁷⁴ Çelik vd., s. 291.

²⁷⁵ Çelik vd., s. 292; Ateş, s. 456.

müdahalede bulunacak şekilde talimatlar vermesi, hakkını kötüye kullanması gibi durumlarla uygulamada daha çok karşılaşılması söz konusu olabilirdi²⁷⁶.

3.5. İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ile Kişilik Haklarının Korunması Arasındaki İlişki

İşverenin işçiyi gözetme borcunun karşılığını işçinin sadakat borcu oluşturmaktadır. İş sözleşmesi işçi ve işveren arasında Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere kişisel ilişki kurmaktadır. Kurulan bu kişisel ilişki nedeniyle, işverenin işçiyi gözetme, koruma borcu doğmaktadır. İşçi açısından da sadakat borcu kapsamında işverenin işi ve işyerine ilişkin her türlü menfaatini korumak ve zarar verici tüm davranışlardan kaçınmak yükümlülüğü ortaya çıkmaktadır²⁷⁷.

Kapsamı oldukça geniş olan “gözetme borcunun²⁷⁸” içinde işverenin işçinin kişilik haklarını koruması ve bu haklara saygı göstermesi de yer almaktadır. Teknik gelişmeler, işçinin özel hayatına dolayısıyla kişilik haklarına müdahaleyi arttırarak iş hukukunda yeni bir etik ihtiyacına sebep olmaktadır²⁷⁹. Kişilik hakları denilince; işçinin yaşama hakkı, vücut bütünlüğü, sağlık hakkı, ehliyetleri, onur ve saygınlığı, özgürlükleri, adı, resim ve sesi, iktisadî bütünlük ile sır çevresi ve gizlilik alanına ilişkin kişisel hakları anlaşılmaktadır. İşçiyi gözetme borcunun kapsamı ve sınırları mevzuattaki düzenlemelere, dürüstlük ve iyiniyet kurallarına göre belirlenir²⁸⁰.

Doktrinde tartışma konusu olan bir durum, TBK. m. 417/1’de sözü edilen “dürüstlük” kavramının TMK. m. 2’deki “dürüstlük kuralı” olarak anlaşılması gerektiğine ilişkindir. Bu görüşe göre, yasa tasarısına, maddenin gerekçesine ve İsviçre Borçlar Kanunu’nun ilgili m. 328/1’e bakıldığında bu kavramın “ahlaka uygunluk” şeklinde anlaşılması gerektiği açıktır. Kaldı ki, düzenlemede “dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla” ifadesinden sonra gelen “özellikle” kelimesinin hemen devamında

²⁷⁶ Süzek, s. 360.

²⁷⁷ Süzek, s. 360; Yargıtay 21.H.D. (2018, 11 Eylül), E. 2017/906, K. 2018/6211 sayılı kararına göre, “.....işveren de, işçinin kişiliğine saygı göstermek, işçiyi korumak, iş yeri tehlikelerinden zarar görmemesi için..... önlemlerini almak, işçinin özlük hakları ve diğer maddi çıkarlarının gerektirdiği uygun bildirimlerde ve davranışlarda bulunmak, işçinin çıkarına aykırı davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür.”, Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/yargitay/21-hukuk-dairesi-e-2017-906-k-2018-6211-t-11-9-2018>, Erişim tarihi: 25.12.2021.

²⁷⁸ “Gözetme borcu” kapsamındaki örnekler için bkz. Çelik vd., s. 340.

²⁷⁹ Mollamahmutoğlu vd., s. 699-700.

²⁸⁰ Süzek, s. 360.

“işçilerin psikolojik ve cinsel taciz“ şeklindeki kavramlara yer verilmesi, sorunun ahlak konusuna ilişkin olduğunu göstermektedir²⁸¹.

Ayrıca doktrinde m. 417, sadece işyerinden söz etmesi nedeniyle de eleştirilmektedir. İşyeri kavramı yerine “iş ilişkisi içinde”, “iş organizasyonu içinde” kavramlarının kullanılmasının kapsamı genişletmek açısından daha yerinde olacağı savunulmaktadır²⁸².

3.5.1. İşçinin psikolojik ve cinsel tacize karşı korunması

Türk Borçlar Kanunu m. 417/1. f.’na göre, “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 yükümlüdür.”

İşveren tarafından işçinin işyerinde stres, şiddet, psikolojik ve cinsel tacizden korunması, işçinin ruhsal açıdan sağlığını etkilemesi sebebiyle, bu yükümlülük aynı zamanda işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri arasında da yer almaktadır²⁸³. İşveren, işçileri için psikolojik ve cinsel taciz dahil insan onuruna ve ahlaka uygun bir işyeri ortamı sağlamakla yükümlüdür²⁸⁴. İşçinin kişilik haklarının korunması ile iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması yükümlülükleri, işverenin gözetme borcu kapsamında değerlendirilmektedir. İşverenin söz konusu konularda önleme yükümlülüğü, m. 417’de genel gözetme borcu kapsamındadır²⁸⁵.

Türk Borçlar Kanunu 417. m. lafzı ile değerlendirildiğinde işveren tarafından iş yerinde dürüstlük ilkelerine uygun olacak şekilde bir düzen sağlanması, “iş yerinde psikolojik taciz” ve “cinsel tacize” karşı gerekli önlemleri alması gerekliliği anlaşılmaktadır. Burada geçen “dürüstlük ilkeleri” ifadesi doktrinde, belirsizlik oluşturması ve maddenin

²⁸¹ Süzek, s. 414-415.

²⁸² Çelik vd., s. 340-341.

²⁸³ Baycık, G. (2018). İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi. *Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2016*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, s. 252-253, Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/literatur/derleme-makaleler/is-iliskisinin-kurulmasi-hukumleri-ve-isin-duzenlenmesi-bb-psikolojik-ve-cinsel-tacize-karsi-koruma-1>. Erişim tarihi: 25.12.2021.

²⁸⁴ Ateş, s. 467.

²⁸⁵ Baycık, s. 256.

gerekçesinde “dürüstlük ilkeleri” yerine “ahlaka uygun bir düzenin gerçekleştirilmesi” ifadesine yer verilmesi nedenleriyle eleştirilmiştir. Dürüstlük kuralı, bütün borç ilişkilerinde uygulanır ve Türk Medeni Kanunu’nun genel hükümler bölümünde yer alan temel bir ilkedir. “Ahlaka uygun bir düzen” kavramı ise, dürüstlük kuralını da içeren çok daha geniş kapsamlı bir kavramdır. Bu nedenle söz konusu madde gerekçesindeki “ahlaka uygun bir düzen” kavramı ile işçilerin hem psikolojik hem de cinsel tacizden korunmaları için işverenin işyerinde oluşturmakla yükümlü bulunduğu ortamın anlaşılması yerinde olacaktır²⁸⁶.

3.5.1.1. Cinsel taciz

Türk Borçlar Kanunu m. 417/1’de düzenlenen cinsel tacizin İş Kanunu’nda bir tanımı yapılmamıştır²⁸⁷. Bu nedenle doktrinde cinsel taciz kavramına ilişkin çeşitli tanımlar vardır. Bir tanıma göre cinsel taciz, “insan onurunu ihlal etme amacına yönelen veya bu sonucu doğuran, istenilmeyen, her türlü cinsel nitelikte sözlü, sözlü olmayan veya cinsel nitelikte fiziksel ve özel olarak düşmanca, aşağılayıcı, utandırıcı ve saldırgan bir ortam yaratan davranış” şeklinde tanımlanmıştır²⁸⁸.

İşyerinde gerçekleşen cinsel taciz kavramını, “cinsel anlam taşıyan ya da cinsel temele dayalı ve istenmeyen davranışlar olarak tanımlamak mümkündür.”²⁸⁹ İşyerinde gerçekleşmiş bir cinsel taciz olayından söz edilebilmesi için bazı unsurlar bulunmalıdır. İlk olarak cinsel tacize ilişkin davranışın işyerinde ya da işle ilgili bir ortamda gerçekleşmesi gerekmektedir. İkinci unsur, söz konusu davranış, işçinin cinsiyeti, cinsellik ya da cinsellik çağrıştıran konularla ilgili olmalıdır. Üçüncü unsur da söz konusu

²⁸⁶ Sarı, A. (2020). İş Yerinde Psikolojik Taciz, 8. Türkiye Lisansüstü Çalışmalar Kongresi Bildiriler Kitabı – II (Felsefe - Hukuk - İktisat - İletişim) 24 – 27 Nisan 2019, Malatya, (B. Yuvalı, T. Eğri Ed.), İstanbul, s. 135.

²⁸⁷ Ünal, C. (2018). İş Hukukunda Yaş Ayrımcılığı. On İki Levha Yayıncılık, s. 133, Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/literatur/kitaplar/vi-taciz-ve-isyerinde-yildirma-978-605-152-697-3-1>. Erişim tarihi: 05.03.2022.

²⁸⁸ Özdemir, E. (2006). İşyerinde Cinsel Taciz Suçu. Çalışma ve Toplum, Devrimci İşçi Sendikaları Federasyonu, (11), s. 83-96, Erişim adresi: <https://www.calismatoplum.org/Content/pdf/calisma-toplum-1194-1f4a41e5.pdf>, Erişim tarihi: 23.12.2021. Erişim tarihi: 05.03.2022.

²⁸⁹ Balkır, Z. G. (2015). Cinsiyet Ayrımcılığı Temelinde İş Yerinde Cinsel Taciz, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1(1), s. 17, Erişim adresi: <http://dergipark.org.tr/iauhfd/issue/40544/486520>. Erişim tarihi: 05.03.2022.

davranışın karşı tarafın istememesine, karşı çıkmasına, onay vermemesine rağmen yapılmasıdır²⁹⁰.

*Avrupa Birliğinin 2006/54 sayılı İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına Dair Yönergede, cinsel taciz, “cinsiyet temeline dayalı ayrımcılık olarak nitelendirilmiştir.”*²⁹¹

Yargıtay verdiği kararlarda bazı davranışların işyerinde cinsel taciz fiilini oluşturduğunu kabul etmiştir. Örneğin, uygunsuz saatlerde işçinin aranması, işçiye sosyal medya aracılığıyla mesaj atılması, sarılma şeklinde fiiller, ısrarlı şekilde işçiye yemeğe davet etmek vb. davranışları işyerinde cinsel taciz olarak görmektedir²⁹².

Cinsel taciz; işveren, işveren vekili, diğer işçiler ya da üçüncü bir kişi tarafından gerçekleştirilmiş olabilir²⁹³. Cinsel taciz davranışı anlık bir hareket şeklinde ya da tekrar eden bir davranış şeklinde olabilir. Cinsel amaç taşıması durumunda bir defa dahi olsa cinsel taciz olarak kabul edilmelidir²⁹⁴.

İş yerinde gerçekleşen cinsel taciz eylemleri davranış şekillerindeki unsurlar dikkate alındığında; basit cinsel taciz, orta düzeyde ve ağır cinsel taciz şeklinde üçe ayrılmaktadır. Basit cinsel tacizde, tehdit olmamakla birlikte rahatsız edici ve istenilmeyen ortamlara sebep olan durumlar söz konusudur. Örneğin işçiye laf atılması, cinsel içerikli şakalar yapılması, argo kelimeler kullanılması basit cinsel tacizdir. Orta düzeyde cinsel tacizde ise basit cinsel taciz olarak kabul edilen eylemlerin sürekliliğinin ve sıklığının işçinin karşı çıkmasına rağmen devam ettirilmesi söz konusudur. Ağır cinsel tacizde taciz sürekli ve şiddetlidir ve işçi açısından tehdit olarak kabul edilecek unsurlar artmıştır. Ayrıca kişinin kontrol edilmesi şeklinde eylemler de yer almaktadır²⁹⁵.

İşyerinde cinsel tacizin, dünyada kabul edilen ayrımına göre, iki çeşidi vardır. Bunlardan birincisi, “*düşmanca ve cinsellikle kaplı işyeri*”dir. Buna göre, cinsellik açısından işyerinde düşmanca bir ortam oluşturulmalıdır. Bu ortam daha çok kadınlar için zor

²⁹⁰ Balkır, s. 18.

²⁹¹ Baycık, s. 255-256.

²⁹² Erkanlı Başbüyük, B. (2019). İş Görmekten Kaçınma Sebebi Olarak İşyerinde Cinsel Taciz. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 16(61), 127-180, s. 142.

²⁹³ Özdemir, A. (2016). Türk ve Alman İş Hukukunda İşçinin Cinsel Tacize Karşı Korunması. *TISK Academy/TISK Akademi*, C. 11, S. 21, s. 199. Erişim adresi:

<https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer>. Erişim tarihi: 25.03.2022.

²⁹⁴ Mollamahmutoğlu vd., s. 705.

²⁹⁵ Balkır, s. 25.

koşullar oluşturmaktadır. Böyle bir iş ortamında mağdur durumdaki kişilere; elle, sözle, resimlerle, bakışlarla düşmanca bir ortam oluşturulmakta ve bu ortam işyerinde çalışanlara katlanılması zorunlu olan ve çalışma şartıymış şeklinde dikte ettirilen bir yer niteliğini taşımaktadır. Bu çeşit cinsel tacizin ispatlanması oldukça güçtür. Sürekli tekrar eden davranışlardan hangilerinin cinsel taciz olarak değerlendirileceğini belirlemek zorluk teşkil etmektedir²⁹⁶.

İkinci çeşidi ise, “*cinsel şantaj*” ya da “*gözdağı*”dır. Buna göre, mağdurların üstleri veya işveren tarafından; işçinin işe alınması safhasında, işin devamı sırasında, işçinin ücretine zam yapılması, ikramiye ya da pirim verilmesi gibi konulardan faydalanabilmesi için işçiye cinsel şantaj yapılmakta ya da gözdağı verilmektedir. Mağdurlar iş imkanlarını kaybetmek ile cinsel tacize razı gelmek arasında bir seçim yapmaya mecbur bırakılmaktadır. Bu türde, şantajda bulunan kişinin mağdurun üstü konumundaki bir kişi ya da işveren olması ve mağdurun meslekî ya da malî açıdan hayatını etkileyebilecek durumda olması gerekmektedir. Bu çeşit cinsel tacizin ispatı “*düşmanca ve cinsellikle kaplı işyeri*” çeşidine göre daha kolaydır²⁹⁷.

İşyerindeki cinsel taciz eylemi, işveren ya da işveren vekili tarafından gerçekleştirilebileceği gibi başka bir işçi ya da işyerinde bulunan üçüncü bir kişi tarafından da gerçekleştirilebilir²⁹⁸.

Doktrinde işverenin işçiyi tacizlere karşı koruma yükümlülüğünün sadece işyeri ve çalışma saatleri ile sınırlı olmadığı; işçinin işyeri ve çalışma saatleri dışında maruz kaldığı cinsel tacize karşı da işçiyi koruma yükümlülüğü olduğu kabul edilmektedir. Bu görüş haklı olmakla birlikte Kanun’daki düzenlemeye göre, işçinin başka bir işçi ya da üçüncü kişi tarafından tacize uğraması halinde haklı fesih talebinde bulunabilmesi için cinsel tacizin işyerinde gerçekleşmesi ve işverenin durumdan haberdar olduğu halde gerekli tedbirleri almaması şartları aranmaktadır²⁹⁹.

İşyerinde cinsel tacizin ispat edilebilmesi oldukça zordur. Bu tür olaylarda, durumu mağdur sadece kendisi bildiği için mağdurun tanık gösterebilmesi pek de mümkün

²⁹⁶ Aydın, U. (2002). *İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları*, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, s. 92.

²⁹⁷ Beytar, s. 138-139.

²⁹⁸ Ateş, s. 512.

²⁹⁹ Ateş, s. 516.

olmamaktadır³⁰⁰. Türk toplumu gibi içe kapalı toplumlarda ispat çok daha güçleşmektedir³⁰¹. İşçinin kişiliğinin korunabilmesi açısından mağdur işçiye İş Kanunu m. 5/son kapsamında ispat kolaylığı sağlanmalıdır³⁰².

Birden çok kişinin şikayette bulunmuş olması, cinsel tacizin gerçekten meydana gelmiş olduğunun bir delili değildir. Bu nedenle hâkimin olayın gerçek olup olmadığını anlayabilmesi açısından; mağdurlar ile şikayet edilen kişi arasında ne tür bir ilişki olduğunu, menfaat çatışmaları olup olmadığını araştırması gerekmektedir³⁰³.

3.5.1.2. Psikolojik taciz

Türk Dil Kurumu konuya ilişkin “*bezdiri*” ifadesini kullanarak, “*İş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme*” şeklinde “*bezdiri*” ifadesini tanımlamıştır³⁰⁴.

Psikolojik tacizi ifade etmek üzere kullanılan “*mobbing*” kavramı, ilk olarak 1980’li yıllarda, Alman asıllı bir bilimadamı olan İsviçreli Heinz Laymann tarafından kullanılmıştır. Laymann bu kavramı, işyerlerinde meydana gelebilen bazı olumsuz ve rahatsız edici davranışları tanımlamak için kullanmıştır. Konuyla ilgili çalışmalar çok eskilere kadar gitmemektedir. Yapılan çalışmalarda mobbingin tanımına ve içeriğine ilişkin net bir görüş birliği de bulunmamaktadır. Mobbing çok farklı biçimlerde meydana gelebildiği için tam ve kesin bir tanımını yapabilmek pek de kolay olamamaktadır. Leymann’ın “*mobbing*”e ilişkin “*işyerindeki psikolojik terör*” şeklindeki tanımı en çok benimsenen tanımlardan biridir. Leymann, “*mobbing*”e örnek olarak gösterdiği davranışlar şunlardır:

“*a) sürekli yergiler, yakıştırmalar, tehditler, dışlayıcı davranışlar; b) fiziksel veya psikolojik izolasyon ve her türlü iletişimin kesilmesi; c) daha kötü işlerin ya da aşırı ağır*

³⁰⁰ Özdemir, s. 93.

³⁰¹ Yemişken, E. (2019). *Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması*, On İki Levha Yayıncılık, s. 39, Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/literatur/kitaplar/2-cinsel-taciz>. Erişim tarihi: 26.03.2022.

³⁰² Okur, Z. (2016). İş Uyuşmazlıklarında İşçi Lehine İspat Kolaylığı, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C. 74, s. 597, Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuhfm/issue/29863/322609>, Erişim tarihi: 26.03.2022.

³⁰³ Özdemir (2006), s. 94.

³⁰⁴ Erişim adresi: <https://www.tdk.gov.tr/>, Erişim tarihi: 4.11.2021.

işlerin verilmesi; d) sosyal imajına yönelik saldırılar; e) fiziksel şiddet ve/veya cinsel taciz.” Mobbing şeklindeki davranışlar bilinçli şekilde yapılır; sistematik ve süreklidir. Bunun sonucunda, mobbing mağduru açısından olumsuz bir ortam yaratılmış olmaktadır. Mobbing, işyerindeki üst tarafından uygulanabileceği gibi, ast veya eşit konumdaki diğer kişiler tarafından da uygulanabilmektedir³⁰⁵.

“İşyerinde psikolojik taciz” kavramına ilişkin olarak kanunumuzda bir tanıma ve davranış türlerine yer verilmemiştir. Bu nedenle kanundaki bu boşluk doktrin ve yargı kararları³⁰⁶ ile doldurulmaya çalışılmaktadır. Tanımına ilişkin henüz bir mutabakat sağlanamamış olup doktrinde çeşitli tanımlar bulunmaktadır. ÇELİK/CANIKLİOĞLU/CANBOLAT’a göre, “işyerinde bir kişiye yönelik olarak onun onurunu zedeleyici, aşağılayıcı, düşmanca, küçük düşürücü veya rencide edici bir ortam

³⁰⁵ Ergün Okuyucu, G. (2017). *Ayrımcı Mobbing*, 5. Suç ve Ceza Film Festivali "AYR/MC/L/K" Tebliğler, A. Sözüer (Haz.) On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, s. 273-274, Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/literatur/kitaplar/ayrimci-mobbing>. Erişim tarihi: 28.03.2022.

³⁰⁶ Yargıtay H.G.K. (2013, 25 Eylül), E. 2012/1925, K. 2013/1407 sayılı kararına göre, “Türk Hukukunda psikolojik taciz (mobbing); işyerinde çalışanlara, diğer çalışanlar veya işverenler tarafından sistematik biçimde uygulanan, tekrarlanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlar olarak ifade edilmiştir. Psikolojik tacizin en bariz örnekleri, kendini göstermeyi engellemek, sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, sürekli eleştiri, çalışan iş ortamında yokmuş gibi davranmak, iletişimin kesilmesi, fikirlerine itibar edilmemesi, asılsız söylenti, hoş olmayan imalar, nitelikli iş verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi, ağır işler verilmesi ve fiziksel şiddet tehdidi sayılabilir (Tınaz, P., Bayram, F., Ergin, H. (2008). *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing)*, Beta Yayınları, İstanbul, s.7, s.53-58, akt. Sevimli, 2006, s. 116). Görüldüğü üzere, bir eylemin psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için, bir işçinin hedef alınarak gerçekleştirilmesi, belli bir süreye yayılması ve bu durumun sistematik bir hal alması gerekir. Belirtilen şartların gerçekleşip gerçekleşmediğinin, her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir. Psikolojik tacizin nedenleri farklılık göstermesine karşın amaç, çoğu kez işçinin işyerinden ayrılmasını sağlamaktır. Önceleri özel bir düzenleme olmamasına rağmen, çalışanların maruz kaldıkları psikolojik taciz, hizmet sözleşmesinin taraflara yükledikleri borçlar ve ödevler kapsamında değerlendirilmiştir. Buna göre, psikolojik taciz eylemi, işverenin işçiyi koruma (gözetme) ve eşit davranma borçlarına aykırılık oluşturmaktadır. Bunun yanında, psikolojik taciz aynı zamanda, işçinin kişilik haklarına da müdahale niteliği taşıması dolayısıyla, buna ilişkin hukuki yolların da kullanılması gündeme gelebilir.” Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/yargitay/hukuk-genel-kurulu-e-2012-1925-k-2013-1407-t-25-9-2013>, Erişim tarihi: 10.01.2022; Yargıtay 7. H.D. (2016, 4 Ekim), E. 2016/23374, K. 2016/15476 sayılı kararına göre, “Örneğin Federal İş Mahkemesi bir kararında işçilerin birbirine sistematik olarak düşmanlık beslemesi, kasten güçlük çıkarması, eziyet etmesi veya bu eylemlerin işçinin başta işveren olmak üzere amirleri tarafından gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmıştır. (BAG, 15.01.1997, NZA. 1997) Görüleceği üzere işçi bir taraftan diğer işçiyi, diğer taraftan işverene karşı korunmaktadır. İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığını tartışmasız kabulünü doğurur. ...Mahkeme kararında da belirtildiği üzere, mobbing duygusal bir saldırı olup kişiyi iş yaşamından dışlamak ve yıldırarak istifaya zorlamak için yapılır. Mobbingin mevcudiyetini kabul için rahatsız edici, saygısız, kötü davranışların, duygusal tacizin zaman içinde sistematik olarak tekrar etmesi gerekmektedir”, Erişim adresi:

<https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/yargitay/7-hukuk-dairesi-e-2016-23374-k-2016-15476-t-4-10-2016>, Erişim tarihi: 10.01.2022.

yaratan, tekrarlanan ve hukuka aykırı fiillerden oluşan bir süreç olarak tanımlanabilir.³⁰⁷ SÜMER'e göre, "işçilerin birbirlerine, ya da işveren veya işveren vekillerinin işçilere karşı sistematik olarak ve uzun bir süreden beri düşmanlık beslemesi, kasten güçlük çıkarması, eziyet veya tehdit etmesi, aşağılaması, gibi davranışlarla işçiyi işyerinde çalışmaktan bezdiren ve sosyal ortamdan uzaklaştıran davranışlardır.³⁰⁸" SÜZEK'e göre, "işçinin, manevi kişiliğine karşı işveren, işveren vekili veya diğer işçiler tarafından gerçekleştirilen, süreklilik gösteren ve sistematik hale gelen, kötü muamele, aşağılama, dışlama vb. biçimde ortaya çıkan, küçültücü ve yıldırıcı (bezdirici), genellikle işçinin istifasını sağlama amacını taşıyan davranışlardır.³⁰⁹" CANIKLIOĞLU'na göre, "işyerinde bir kişiye yönelik olarak onun onurunu zedeleyici, aşağılayıcı, düşmanca, küçük düşürücü veya rencide edici bir ortam yaratan, tekrarlanan ve hukuka aykırı fiillerden oluşan bir süreçtir.³¹⁰"

Uluslararası Çalışma Örgütü, "hedeflenen bir işçiyeye karşı hedef oluşturmak, grup halinde saldırmak" şeklinde işyerinde psikolojik tacizi tanımlamıştır. İşçi hakkında sürekli olarak olumsuz sözler sarf edilmesini, işçinin sosyal ilişkilerden izole edilmesini, işçi hakkında dedikodu yapılmasını ya da işçi ile ilgili yanlış bilgi yayılmasını işçiyeye yapılan saldırı şeklinde kabul etmiştir³¹¹.

Türk hukukunda konusu psikolojik taciz olan davalardaki vakıalara bakıldığında psikolojik tacize ilişkin;

- "Amir konumundaki kişinin mağduru nedensiz yere işini yapmamakla suçlaması",
- "Mağdurun yetersiz olarak değerlendirilip aşağılanması",
- "En basit olaylarda dahi yazılı savunma istenerek taciz edilmesi",
- "İşverenin kişisel nedenlerle birlikte çalışmak istemediği işçiyi psikolojik olarak yıpratıp onu işten ayırmaya zorlaması"

³⁰⁷ Çelik vd., s. 346.

³⁰⁸ Sümer (2020), s. 89.

³⁰⁹ Süzek, s. 416.

³¹⁰ Canıklıoğlu, N. (2011). Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirmesi, *TİSK tarafından düzenlenen "Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu" Semineri*, İstanbul, s. 103.

³¹¹ Karaca Gökçek, N. (2009). AB Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutları, Psikolojik Tacizle Mücadele ve BM Mücadelede Sendikaların Rolü. *Çimento İşveren Dergisi*, 23(5), 27.

şeklinde davranış biçimleri gözlemlenmektedir³¹².

İşyerindeki davranış biçimini psikolojik taciz olarak nitelendirebilmek için bulunması gereken unsurlar; “davranışların sistematik olması, davranışların birbiriyle bağlantılı olması, davranışların yıldırma ve ayrımcılığa hizmet etmesi, davranışların mağdurun genel kişilik hakkını, onurunu veya sağlığını ihlal eden bir boyuta ulaşmaya elverişli nitelikte olması, işyerinde gerçekleşmesi” şeklindedir³¹³. Doktrine göre, psikolojik tacizin varlığından söz edebilmek için “süreklilik”, “sistematiklik” ve “kast” unsurlarının birlikte bulunması gerekir³¹⁴.

Doktrinde, “psikolojik taciz” olgusunun İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gibi özel kanunlarda düzenlenmek yerine genel bir kanun olan Türk Borçlar Kanunu’nda düzenlenmesi eleştirilmiştir. Söz konusu olgunun Türk Borçlar Kanunu’nda düzenlenmesinin olumlu yönlerinden biri, genel hizmet sözleşmesi ile ilgili düzenlemelerin, boşluk olması halinde, İş Kanunu kapsamı dışında kalanlar hakkında da uygulanabilecek olmasıdır. Bununla birlikte iş yerindeki psikolojik tacizle, sadece özel sektörde değil kamu sektöründe de karşılaşılması sebebiyle, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda kamu sektörünü de kapsayacak şekilde bu olgunun düzenlenmiş olmasının daha yerinde olduğu da savunulmaktadır³¹⁵.

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nda da düzenlenen psikolojik taciz, ilgili kanunda “ayrımcılık” kategorisinde değerlendirilmiş ve “işyerinde psikolojik taciz” kavramına yakın bir anlamı olan “işyerinde yıldırma” gibi yine ayrımcılık kategorisinde sayılan yeni bir terime yer verilmiştir³¹⁶. Bu düzenleme, İş Kanunu’nun 5. m’deki eşit davranma ilkesiyle paralel niteliktedir. Psikolojik taciz; din, etnik köken gibi temellere dayandırılırsa bu durumun ayrımcılık olarak nitelendirileceği belirtilmiştir³¹⁷.

Psikolojik tacizi işçiye işyerindeki amir, patron uygulayabileceği gibi diğer iş arkadaşları da uygulayabilir. LEYMANN’a göre, çoğunlukla psikolojik taciz amir konumundaki

³¹² Erdem, M. R. ve Parlak, B. (2010). Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (88), 267, Erişim adresi: <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2010-88-598>, Erişim tarihi: 10.01.2022.

³¹³ Kuzgun, İ. (2020). *Türk Ceza Hukuku Açısından Mobbing*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, s. 50-68, Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/literatur/kitaplar/c-istirak-978-625-7773-20-1-4>. Erişim tarihi: 10.01.2022.

³¹⁴ Mollamahmutoğlu vd., s. 703-704.

³¹⁵ Sarı, s. 136.

³¹⁶ Çelik vd., s. 345.

³¹⁷ Sarı, s. 136.

kişilerdir. Tacize konu eylemin gerçekleşmesi açısından psikolojik taciz; “*dikey (hiyerarşik)*” ve “*yatay (eşdüzey)*” psikolojik taciz şeklinde iki türdür. Dikey psikolojik taciz, genel olarak mağdur-işçiden konum ve görevce daha güçlü durumdaki işveren, amir gibi üst düzeydeki kişilerce uygulanır³¹⁸.

Psikolojik taciz, tacize konu davranışın kasıtlı yapılmasına göre; “*bossing (patronaj)*” ve “*duygusal/ilişkisel*” olmak üzere ikiye ayrılır. Bossing psikolojik taciz, işyerindeki istenmeyen konuların aşılabilmesi amacıyla işyeri örgütlerince stratejik olarak kullanılır. Genellikle işyerinde yeni bir yapılanma, birleşme ya da değişim meydana geldikten sonra fazla ve gereksiz olarak görülmesi sebebiyle işten çıkarılması düşünülen personele karşı uygulanan bir taciz türüdür. Duygusal taciz ise, kişiler arasındaki ilişkilerde yaşanan çekememezlik, rekabet, nefret, kıskançlık vb. duygulardan kaynaklanır³¹⁹.

Yargıtay, tam olarak ispat edilebilmesi oldukça güç olan psikolojik taciz olgusunun, tecrübe kurallarından faydalanarak ispatını kolaylaştırmıştır. İşçinin işverene bağımlılığını, işveren karşısında ispat bakımından güçsüz konumda olmasını dikkate alarak emare ile ispatı kabul etmektedir³²⁰.

3.5.2. İşçinin kişisel verilerinin korunması

İşverenin işçiyi gözetme borcu kapsamındaki kişilik hakları arasında işçinin kişisel verileri de yer almaktadır.

Tüm kişilerin olduğu gibi işçilerin de kişisel verileri kişilik haklarından olup hukuksal korumaya tabidir. İşverenin ise sözleşme özgürlüğüne dayanarak ihtiyaç duyduğu işçinin bazı kişisel verilerine ulaşması gerekmektedir. İşçinin kişisel verilerinin korunması ile işverenin işçiye ilişkin gerekli kişisel bilgileri öğrenebilme hakkı arasında hakkaniyete uygun şekilde bir dengenin kurulması gerekmektedir³²¹.

³¹⁸ Ateş, s. 473-474.

³¹⁹ Ateş, s. 476-477.

³²⁰ Küçükaya, H. G. (2014). Yeni Gelişmeler Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz, *Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 2, S. 2, s. 198; “Yargıtay 9. H.D. (2019, 15 Ocak), E. 2016/17837, K. 2019/1001 sayılı kararına göre, “İspat kurallarının zorlanan sınırları usul hukukunda yeni arayışlara yol açmıştır. Emare işte bu anlayışın bir sonucudur. Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları gözönüne alındığında verilecek sonuçla ispat gerçekleşir. Başka bir anlatımla bu ilk görünüş ispatıdır. (Üstündağ, Saim: Medeni Yargılama Hukuku B.6, İstanbul 1997 ;sh.622”, Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2016-17837-k-2019-1001-t-15-1-2019>, Erişim tarihi: 25.02.2022.

³²¹ Süzek, s. 418.

07.05.2010 tarihli ve 5982 sayılı Kanun'un 2. m. ile Anayasa'nın 20. m.'ne ekleme yapılmış; böylelikle kişisel veriler güvence altına alınmıştır. Anayasa'da söz konusu m. 20/3 dışında bu hakkı koruyan ve destekleyen başka maddeler de bulunmaktadır. Anayasa'nın m. 17 "*kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı*", m. 20 "*özel hayatın gizliliği*", m. 21 "*konut dokunulmazlığı*", m. 22 "*haberleşme hürriyeti*", m. 24 "*din ve vicdan hürriyeti*", m. 26 "*düşünceyi açıklama ve yayma hürriyeti*", m. 74 "*dilekçe hakkı*" ve onurlu bir yaşam sürme hakkı şeklindeki temel hakları düzenleyen maddeler de kişisel veriler için dayanak teşkil eden diğer maddelerdir³²².

Kişisel verilerin kanunla korunmasına ilişkin işçilerle ilgili düzenlemelerden biri, "*işçi özlük dosyası*" başlıklı İş Kanunu m. 75'tir. Söz konusu madde dürüstlük kuralının bir yansımasıdır. 75. m. düzenlemesi gereğince, işverenin işçi ile sözleşme yaptığı andan itibaren işçiye ilişkin kayıtları gizli tutarak kimseye açıklamama borcu doğar. Bu borç, sır saklama yükümlülüğü kapsamında yer almaktadır. İşveren işçinin dosyasındaki kişisel verileri üçüncü kişilere açıklarsa, sır saklama yükümlülüğünü ihlal etmiş olacaktır. İşçiye ait kişisel veriler, işveren tarafından iş ilişkisinin kurulması, devamı ve sona ermesi açısından gerekli ise yalnızca kendisi için kullanılabilir. Kanuni yükümlülükler ve işçinin rızası dışında üçüncü kişilerle paylaşılması söz konusu olamaz. Bu madde gereğince, işveren dürüstlük kuralına ve hukuka uygun olacak şekilde işçiye ait kişisel verileri kullanmalıdır³²³. İş Kanunu'nda konuya ilişkin yer alan bir diğer düzenleme m. 28'dir. Bu maddeye göre, işçi iş sözleşmesinin sona ermesi ile ilgili işverenden çalışma belgesi talep edebilmektedir. Söz konusu talep üzerine işveren işçiye, işin çeşidini ve süresini gösteren bir belge verir. Bu belge içerdiği bilgiler açısından kişisel veri olarak kabul edilir³²⁴.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 15/5 m.'de sağlık bilgilerinin gizli tutulması konusunda açıkça düzenleme yapılmıştır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 78/2 m.'de kişisel verilerin gizliliğine ilişkin

³²² Okur, Z. (2011). *Türk İş Hukuku'nda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, s. 378.

³²³ Mollamahmutoğlu vd., s. 711.

³²⁴ Manav, A. E. (2015). İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. XIX, S. 2, s. 103-104, Erişim adresi: <https://bdf5a0aa044dcce8704afa360dba814c775552.vetisonline.com/en/pub/ahbvuhfd/issue/48099/608209> (Dergipark), Erişim tarihi: 25.02.2022.

düzenleme yer almaktadır. Kişisel verilerin korunduğu bir diğer örnek madde, 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu'nun m. 35/5'deki düzenlemesidir.

Kişisel verilerin korunması, kişilik haklarının konusunu oluşturmaktadır. Bu sebeple işçiye ilişkin kişisel verilere haksız bir müdahale yapılması durumunda işçinin kişilik hakkı da ihlal edilmiş olacaktır. Bu nedenle Türk Medeni Kanunu'nun kişiliğin korunmasına ilişkin hükümleri (m. 23-25) işçiler için de uygulanabilecektir. Türk Medeni Kanunu m. 23/2 doğrultusunda işçilerin kişilik hakları hukuka veya ahlaka aykırı şekilde sınırlandırılmaz. Madde 24 doğrultusunda işçinin rıza göstermesi, daha üstün nitelikte özel ya da kamusal yarar veya kanunun verdiği yetkinin kullanılması nedenlerinden birinin varlığı halinde kişisel veri işleme hukuka uygun bir işlem kabul edilecektir. Türk Medeni Kanunu'nun 25. m. düzenlemesine göre, kişilik hakkının ihlal edildiğini iddia eden işçi, maddede yer alan yollara başvurabilecektir³²⁵.

Türk Borçlar Kanunu'nun "*kişisel verilerin kullanılmasında*" başlıklı m. 419 ve "*İşçinin kişiliğinin korunması*" başlıklı m. 417/1 kişisel verilerin korunmasına dayanak olan maddelerdir. Genel hüküm niteliğindeki Türk Borçlar Kanunu m. 419, hem Borçlar Kanunu hem de İş Kanunu kapsamındaki iş ilişkilerine uygulanacaktır³²⁶. Türk Borçlar Kanunu m. 417, işverenin işçiyi gözetme borcuna ilişkin somut bir düzenleme yapmıştır. Bu madde ile işçinin kişilik haklarının korunması açısından işverenin sorumluluğu net şekilde vurgulanmıştır.

Doktrinde söz konusu düzenlemeler, Anayasa'nın m. 20/3'deki korumaya nazaran yetersiz kalmaları sebebiyle eleştirilmektedir. Madde 20/3'e göre, kişisel verilerin hem işlenmesi hem de kullanılması açılarından koruma sağlanırken, söz konusu Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu maddelerinde kişisel verilerin işlenmesi açısından herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Kişisel verilerin işlenmesi konusunun da kullanılması kadar önemli olduğu savunulmaktadır. Kanunlardaki söz konusu bu eksiklik 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile giderilmiştir³²⁷. Her ne kadar 6698 sayılı Kanun'da hukuki yaptırıma ilişkin bir düzenleme yer almasa da bu durum işverenin hukuki sorumluluğunun bulunmadığı anlamını taşımamaktadır. İşverenin hem idari hem

³²⁵ Manav, s. 106-108.

³²⁶ Gürsel, İ. (2016). İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, Adalet Yayınevi, İzmir, s. 161.

³²⁷ Süzek, s. 419.

cezai sorumluluğu hem de genel hükümler ve iş mevzuatı hükümleri çerçevesinde hukuki sorumluluğu bulunmaktadır³²⁸.

3.5.2.1. İşçinin kişisel verileri

Genel olarak kişisel veri kavramının tanımına ve kapsamına ilişkin açıklamalara çalışmanın ikinci bölümünde yer verilmiştir³²⁹.

İş Hukuku açısından işçinin kişisel verilerinin tanımı yapılacak olursa doktrinde tanımlardan biri, “işçi ile ilişkili ya da ilişkilendirilebilen, onun özel ya da mesleki yaşamına dair tüm bilgi, işaret ve notlar” şeklindedir³³⁰. İşçinin kimlik numarası, adresi, mesleği, medeni durumu, doğum yılı, tabiiyeti, dini, mezhebi, etnik kökeni, cinsel yaşamı, sağlık durumları, siyasi düşünce ve faaliyetleri, felsefi inançları, dernek ve sendika üyelikleri, belirli gruplara aidiyeti, e-mail yazışmaları vb. bilgiler kişisel veri olarak koruma kapsamındadır³³¹.

3.5.2.2. Özel (hassas) kişisel veriler ve işçinin kişisel verilerinin işlenmesi

Çalışmamın 2.1.3.3. ³³² başlığı altında da açıklandığı üzere kişisel veriler içinde özel (hassas) kişisel veriler şeklinde ayrı bir kategori düzenlenmiştir. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun 6. m. düzenlemesine göre, işçiye ait özel nitelikli verilerin işlenebilmesi için işçinin açık rızası gerekmektedir. İşçiye ait sağlık ve cinsel hayatı ilgilendiren kişisel verilerin işlenebilmesi için, kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetim amacı olmalıdır³³³. Kişinin cinsel hayatına ilişkin konuları, toplum içinde çeşitli önyargıları ortaya çıkarabileceği için işçinin ayrımcılığa

³²⁸ Yargıtay 22. H.D. (2019, 7 Mayıs), E. 2017/21857, K. 2019/9884 sayılı kararı, “.....6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesine göre, işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla yükümlüdür. Kanunun 419. maddesine göre ise; işveren işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir. Özel kanun hükümleri saklıdır.”, Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/yargitay/22-hukuk-dairesi-e-2017-21857-k-2019-9884-t-7-5-2019>, Erişim tarihi: 25.01.2022.

³²⁹ Bkz. “6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu açısından kişiliğin korunması” başlıklı konunun “Kişisel verilerin işlenmesi” isimli alt başlığında, s. 49-51.

³³⁰ Okur, (2011), s.373.

³³¹ Süzek, s. 420.

³³² s. 44-45.

³³³ Çekin, s. 267.

uğramaması ve kişilik haklarının korunması açısından daha hassas şekilde korumaya tabi tutulmuştur. Sağlık verileri ile insan onur ve saygınlığı, özel hayatın gizliliği ve kişisel verilerin korunması hakları arasında sıkı bağlantılar olması nedeniyle cinsel hayata ilişkin kişisel veriler gibi kanunda hassasiyetle korunmuştur³³⁴. İş ilişkisi kapsamında işçinin işe uygun olup olmadığının tespitinin sağlanabilmesi için ya da işin niteliğiyle bağlantılı hastalıkların tespiti için işveren işçiye sağlığı konusunda bazı sorular sorabilmektedir. İşyerinde çalışmakta olan diğer işçiler ile işverenin sağlığının korunması için işçinin bulaşıcı bir hastalığının olup olmadığı sorulabilmektedir. Bu soruların en önemli sebebi, işverenin işçiyi gözetme yükümlülüğüdür. İşverenin işçiye ya da işçi adayına sağlığına ilişkin, işin niteliği ile bağdaşmayan ya da işçinin çalışmasını etkilemeyen sorular sormaması gerekmektedir³³⁵.

İşçiye ait sağlık ve cinsel hayat dışında kalan kişisel veriler ise kanunlarda öngörülen hâllerde ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir.

3.5.2.3. İş hukuku açısından ilgili kişi

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 3/ç'deki "*İlgili kişi: Kişisel verisi işlenen gerçek kişi*" düzenlemesine göre, İş Hukuku açısından ilgili kişi kişisel verisi işlenen işçidir. İşveren ilk kez yapılan iş başvurusu sırasında da kişisel verileri topladığı için ilgili kişi kavramına işçi adaylarını da dahil etmek gerekecektir. Ayrıca işçi benzerleri olarak tanımlanan çırak ve stajyerler de gerçek kişi oldukları için ilgili kişi kategorisinde değerlendirilebilirler³³⁶.

³³⁴ Bulut, M. (2020). Özel Bir Hukuksal Koruma ve Veri Kategorisi Alanı: Hassas Kişisel Veriler. (Hakemli), *Ankara Barosu Dergisi*, (2020/3), 112, Erişim adresi: <https://bdf5a0aa044dccc8704afa360dba814c775552.vetisonline.com/tr/pub/abd/issue/57375/811902>, Erişim tarihi: 25.01.2022.

³³⁵ İmançlı, C. (2020). Kişisel Sağlık Verilerinin Korun(a)mamasından Doğan Özel Hukuk Sorumluluğu. On İki Levha Yayıncılık, s. 219. Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/literatur/kitaplar/b-kisilik-hakki-ve-ozel-hayatin-gizlilik-hakki-978-625-7953-80-1/1>. Erişim tarihi: 21.12.2021.

³³⁶ Yener Erdir, Z. (2021). *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Bilgi Üniversitesi, Lisansüstü Programlar Enstitüsü, İstanbul, s. 22.

3.5.2.4. İşçilerin kişisel verilerine ilişkin veri sorumlusu ile veri işleyen ve sorumlulukları

6698 sayılı Kanun'un m. 3/1-(1)'da veri sorumlusu tanımlanmıştır. Bu tanıma göre veri sorumlusu, “*Kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişiyi, ifade eder.*” Bu düzenleme kapsamında iş ilişkileri açısından veri sorumlusu olan kişi, gerçek ya da tüzel kişi işverendir. İşveren işçilerinin kişisel verilerinin işlenmesi işlemini kendi yapabileceği gibi bu verilerin kendi adına işlenmesi konusunda bir başka gerçek ya da tüzel kişiye yetki verebilir³³⁷. İlgili Kanun'un 16. m. düzenlemesine göre, kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişilerin, veri işleme işlemine başlamadan önce “*Veri Sorumluları Siciline*” kayıt yaptırmaları zorunludur. Söz konusu sicile kayıt başvurusu yaparken m.16/3'te düzenlenen konuları içeren bir bildirim yapmalıdır. Madde 16/1'e göre “*Veri Sorumluları Sicili*”, Kurulun gözetiminde, Başkanlık tarafından tutulmaktadır³³⁸.

Veri sorumlusu kişilerin veri güvenliğine ilişkin sorumlulukları 6698 sayılı Kanun'un 12. m.'de düzenlenmiştir. Buna göre, kişisel verilerin hukuka aykırı olarak *işlenmesini* önlemek, bu verilere hukuka aykırı olarak *erişilmesini önlemek* ve kişisel verileri *muhafaza etmek* amacıyla uygun güvenlik düzeyini temin etmek için gerekli her türlü teknik ve idari tedbirleri almalıdır. Ayrıca kendi kurum veya kuruluşunda, söz konusu Kanun hükümlerinin uygulanmasını sağlamak için *denetimler* yapmalı ya da yaptırmalıdır. Veri sorumluları ile veri işleyen kişiler, öğrenmiş oldukları söz konusu kişisel verileri bu Kanun hükümlerine aykırı olacak şekilde bir başkasına açıklayamaz ve bu verileri işleme amacı dışında başka bir amaçla kullanamazlar. Bu sorumlulukları görevden ayrılmış olsalar dahi devam etmektedir. İşlenen bu veriler kanun dışı yollarla başkalarının eline geçerse, veri sorumlusunun bu durumu ilgilisi olan kişiye ve Kurula bildirmesi gerekmektedir. Kurul da eğer gerekli ise söz konusu durumu kendi internet sitesinde veya uygun göreceği bir başka yöntemle ilân edebilir. Madde 12/2'ye göre, veri sorumlusu, kişisel verilerin kendi adına işlenmesi konusunda bir başka gerçek ya da tüzel

³³⁷ Mollamahmutoğlu vd., s. 715-716.

³³⁸ Süzek, s. 421.

kişiyeye yetki vermesi halinde, birinci fıkrada belirtilen tedbirlerin alınması hususunda bu kişilerle birlikte müştereken sorumludur³³⁹.

Veri işleyen, m. 3/1-(ğ) gereğince “*Veri sorumlusunun verdiği yetkiye dayanarak onun adına kişisel verileri işleyen gerçek veya tüzel kişi*”dir. Mevzuatta kim/kimlerin veri işleyen sayılacağı ile ilgili açık bir düzenleme yoktur. Veri işleyen kavramından söz edebilmek için işverenin otoritesi ve işverenin organizasyonu haricinde ayrı bir organizasyona veri işlemenin devredilmesi gerekir. Bu sebeple, işverenin işçileri ya da işveren vekilleri veri işleseler de veri işleyen sıfatını kazanamazlar³⁴⁰.

3.5.2.5. Kişisel verilerin işlenmesinde uyulması zorunlu genel ilkeler

İşçiyeye ilişkin kişisel verilerin işlenmesinde 6698 sayılı Kanun’un 4. m.’deki temel ilkelere uygun hareket etmek gerekmektedir. Buna göre, hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olmalı, işlenen veriler doğru ve güncel olmalı, verilerin işlenmesindeki amaç belirli, açık ve meşru olmalı, işlenen veriler bu amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olmalı ve bu amaç için gereken ya da mevzuatın öngördüğü süre ile sınırlı olmalıdır³⁴¹.

a. Verilerin hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma ilkesi

Kişisel verilerin işlenmesi konusunda Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun 4. m.’de düzenlenen genel ilkelere uyulmalıdır. Bu ilkelere ilki m. 4/2, (a)’da düzenlenen hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma ilkesidir³⁴².

Bu ilke diğer ilkelerin de kaynağı olup “*birincil ilke*” olarak nitelendirilebilir. Bir veri işlenirken söz konusu sürecin başından sonuna kadar hukuka ve dürüstlük kuralına uygun şekilde hareket edilmelidir³⁴³.

“*Hukuka uygunluk*” kavramı ile belirtmek istenen, verilerin işlenmesinin her aşamasında kanunlara ve tüm diğer hukuksal düzenlemelere uyulmasıdır. Burada sadece

³³⁹ Süzek, s. 422.

³⁴⁰ Mollamahmutoğlu vd., s. 716-717.

³⁴¹ Yiğit, E. (2019). *Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi*. On İki Levha Yayıncılık, s. 184, Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/literatur/kitaplar/3-ozel-istihdam-burosuna-tarafından-iscinin-kisisel-verilerinin-islenmesi-978-605-7622-58-7>. Erişim tarihi: 25.4.2022.

³⁴² Yener Erdir, s. 54.

³⁴³ Toprak, s. 73.

mevzuata uygunluğu anlamamak, daha geniş şekilde değerlendirmek gerekir³⁴⁴. Hukuka uygun olma kavramı ile iş hukuku yönüyle işverenin işçiyi gözetme, işçiye eşit davranma ve ayrımcılık yapmama borçlarına uygun hareket etmesi gerekliliği de anlaşılmalıdır³⁴⁵.

Dürüstlük kuralı gereğince kişisel veri toplamanın amacı gerçekleştiğinde veri toplama işlemi sonlandırılmalıdır. Amacı aşacak şekilde veri toplanmamalıdır³⁴⁶. Veriler, şeffaf kurallar çerçevesinde işlenmelidir³⁴⁷. İş Kanunu m. 75/2. f.'da işverenin işçi ile ilgili bilgileri “*dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak*” şeklindeki yükümlülüğünü, “*kullanma*” dışında “*elde edilme, kaydetme*” gibi tüm veri işlemleri sürecini kapsayacak şekilde anlamak daha doğru olacaktır³⁴⁸.

Bu ilke veri işleme faaliyetleri esnasında veri sorumlularının, kişilerin özel hayatına, maddi ve manevi bütünlüklerine gereksiz şekilde müdahale etmelerini engellemektedir. Böylelikle veriler dengeli ve orantılı şekilde işlenebilmektedir³⁴⁹.

b. Verilerin doğru ve gerektiğinde güncel olma ilkesi

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 4/2, (b)'de düzenlenmiş bir ilkedir. Veriler, toplanması sırasında hatalı olabilmekte; güncellikleri sağlanamadıkları için gerçeğe uygun olmayabilmektedir³⁵⁰. Örneğin, işe girdiği sırada bekar olan bir işçi daha sonra evlenerek soyadında değişiklik meydana gelebilmekte ve dolayısıyla kimlik bilgilerinde de değişiklik olmaktadır. İlk işe girdiğinde hiçbir sağlık problemi olmayan bir işçi sonrasında kalıcı bir hastalığa yakalanabilmektedir. Bu örneklerde ve diğer benzer durumlarda veri sorumlusunun işçiye ait kişisel verileri söz konusu ilke gereğince güncellemesi önem taşımaktadır³⁵¹.

Verilerin doğru ve güncel olmaması sebebiyle işçinin hak ve menfaatleri zarar görebilmekte; aynı zamanda veri sorumlusu işverenin ya da işverenin veri işleyenleri de

³⁴⁴ Özkan, s. 85.

³⁴⁵ Sevimli, K. A. (2011). Veri Koruma İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (24), 128.

³⁴⁶ Akgül, A. (2014). *Kişisel Verilerin Korunması*, Beta, İstanbul, s. 130.

³⁴⁷ Gürsel, s. 219.

³⁴⁸ Beytar, s. 150.

³⁴⁹ Toprak, s. 74.

³⁵⁰ Yener Erdir, s. 57.

³⁵¹ Dülger, M. V. (2020). *Kişisel Verilerin Korunması Hukuku* (Güncellenmiş ve Yenilenmiş 3. Bs.). Seçkin Yayıncılık, İstanbul, s. 297.

bu durumdan olumsuz etkilenebilmektedir³⁵². Örneğin işçinin çocuk sayısı, eşinin çalışma hali gibi bilgiler yanlış olursa, güncellenmezse asgari geçim indirimi yanlış hesaplandığı için işçi ekonomik anlamda zarar görecektir³⁵³.

İşverenler veri denetçisi olarak işçilere ait kişisel verilerin doğru ve güncel olup olmadığını düzenli şekilde kontrol etmelidir. Bu ilkenin sağlanabilmesi için işçi kendisine yönelik veri işlenmesi işlemleri hakkında düzenli şekilde bilgilendirilmelidir. Böylelikle, verilerde yanlışlık, eksiklik veya güncel olmayan bilgiler varsa işçinin beyanlarıyla bunların düzeltilebilmesi sağlanacak ve aynı zamanda şeffaflık da mümkün olabilecektir³⁵⁴.

c. Verilerin amacının belirli ve açık olması ile meşru olması ilkesi

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 4/2, (c) düzenlemesine göre, veriler, belirli, açık ve meşru amaçlarla işlenmelidir. Veri denetleyicisi, veri işleme işlemlerine başlamadan önce veri işlemenin amaç ya da amaçlarını belirlemiş ve bunları açık duruma getirmiş olmalıdır. Aksi halde bu veriler hukuka aykırı kabul edilir. Amacın belirli olabilmesi için amaç belirgin olacak şekilde tanımlanmalıdır. İşçilerle ilgili kişisel veriler toplanırken amaç olarak personel yönetimini göstermek yeterli olmamaktadır. İşveren belirsiz, net olmayan, muğlak ifadelerden kaçınmalıdır. Amacı daha belirgin şekilde ortaya koyacak net ifadeler kullanılmalıdır. Amaçlar açıklığa kavuşturulmalı, belirsizliğe sebep olmayacak yani herkes tarafından anlaşılabilir şekilde ifşa edilmelidir³⁵⁵. Olasılıklar ve henüz belirlenmemiş amaçlar için veri işleme işlemi yapılamaz³⁵⁶.

Amacın meşru olması, veri sorumlusu tarafından işlenen verilerin, yapmış olduğu işle ya da sunmuş olduğu hizmetle bağlantısının olması ve bunlar için gerekli olmasıdır³⁵⁷. Örneğin işveren kendisini devlet yerine koyup, *toplumda alkol ve uyuşturucu*

³⁵² Gürsel, s. 227.

³⁵³ Dülger (2020), s. 293.

³⁵⁴ Toprak, s. 76.

³⁵⁵ Gürsel, s. 221-222.

³⁵⁶ Toprak, s. 77.

³⁵⁷ Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Temel İlkeler, s. 8. Erişim adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4189/Kisisel-Verilerin-Islenmesine-Iliskin-Temel-Ilkeler>, Erişim tarihi: 25.02.2022.

*kullanımının önlenmesi gibi yapılan iş ve iş ilişkisiyle hiç ilgisi olmayan nedenlerle işçilerin verilerini işleyemez*³⁵⁸.

d. Verilerin işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olması ilkesi

İşlenen verilerin amaçla ilgisi olmayan ya da ihtiyaç duyulmayan kişisel veri olmaması gerekmektedir. Belirli bir amaç için toplanmış olan veriler sonradan ortaya çıkan başka bir amaç için işlenecek olursa bu durum yeni bir veri işleme işlemi olarak kabul edilmelidir. Ve böyle bir durumda ancak Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 5. m.'de düzenlenen kişisel verilerin işleme şartlarından birinin gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Amacın gerçekleştirilmesi için gereken kişisel verinin işlenmesi yeterlidir. Gerektiğinden fazla veri işlenmesi, verilerin sınırlı olması ilkesine aykırılık oluşturacaktır. Başta mevcut olmayan; sonradan gerçekleşmesi düşünülen amaçlarla kişisel veri toplanmamalı ya da işlenmemelidir. Ölçülülük ilkesi, veri işleme faaliyeti ile amaç arasında makul bir dengenin kurulmasıdır³⁵⁹.

Bu ilkeyi iş hukuku açısından uygularsak; işçilerle ilgili kişisel veriler, kural olarak, başlangıçta hangi amaca yönelik olarak toplanmışsa verilerin sadece bu amaçlar doğrultusunda kullanılması gerekmektedir. İşverenin verilerin toplanma amaçları dışındaki bir amaçla kullanılmasına engel olunmalıdır. İşverenin başlangıçta mevcut olan amaçla uyumlu olmayan sonraki veri işleme işlemleri için yeni hukuki temeller hazırlaması gerekmektedir. Örneğin, işverenin resmi tebligatlarda kullanılmak üzere işlediği işçinin kişisel adres bilgisini; sonrasında bu amaçla bağdaşmayan sözgelimi ürünlerini posta yoluyla tanıtmak isteyen bir firmaya vermesi durumunda hukuka aykırılık oluşacaktır³⁶⁰.

Ölçülülük ilkesine ilişkin iş hukuku açısından örnek verecek olursak; işveren işyerine alacağı satış elemanı ilanına ilişkin yaptığı iş görüşmesinde işçi adaylarına arabası ve ehliyeti olup olmadığı şeklinde bir sorusu sorabilir; fakat arabasının markasını, rengini ya da plakasını sorması söz konusu ilkeye aykırılık teşkil edecektir. İş görüşmeleri ve

³⁵⁸ Gürsel, s. 223.

³⁵⁹ Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Temel İlkeler, s. 10-11. Erişim adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4189/Kisisel-Verilerin-Islenmesine-Iliskin-Temel-Ilkeler>, Erişim tarihi: 25.02.2022.

³⁶⁰ Gürsel, s. 224-225.

sonraki süreçlerde bu ilkeye uygun hareket edilerek gereğinden daha fazla veri işlenmemelidir³⁶¹.

e. Verilerin ilgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme ilkesi

Kişisel veriler hani amaçla işlenmişlerde o amacın gerektirdiği süre kadar muhafaza edilmelidir. Veri sorumlusu kişinin bu konuda idari ve teknik tedbirleri alması gerekmektedir. Kişisel verilerin saklanması konusunda veri sorumlusunun belirlediği süreler yanında, tabi olduğu ilgili mevzuat kapsamında belirlenen süreler de bulunmaktadır. Veri sorumlusunun mevzuatta öngörülen bir süre olması halinde bu süreye uyması gerekmektedir. Eğer herhangi bir süre belirlenmemişse söz konusu verileri sadece işlendikleri amaç için gereken süre kadar saklama hakkına sahip olacaktır³⁶². Söz konusu saklama süreleri dolduktan sonra veri denetleyicisi bu kişisel verileri silebilir ya da bunları anonimleştirerek veya bu verilere takma ad vererek saklamaya devam edebilir³⁶³. Bu ilke ile kişisel verileri işlenen kişilerin yaşam boyu bu bilgilerin bir yerlerde kayıt altında tutulup bekletilmesinden dolayı oluşabilecek tehlikelerden korunması hedeflenmektedir³⁶⁴.

Kişisel verilerin veri denetleyicileri tarafından ne kadar süre için saklanabileceğine ilişkin bazı düzenlemeler mevcuttur. Fakat her kişisel veri için özel bir bekleme süresinin belirlenmesi pek de mümkün değildir. Bu nedenle doktrin tarafından söz konusu boşlukların doldurulması için, farklı kategorilerdeki verilerin saklama sürelerini belirleyen saklama politikalarının geliştirilmesi önerilmektedir³⁶⁵.

3.5.2.6. Kişisel verilerin işlenmesine ilişkin hukuka uygunluk nedenleri

İşverenin işçinin kişisel verilerini işlemesiyle söz konusu veriler üzerinde oluşan müdahalesinin meşru olabilmesi için bu işlemin bir hukuka uygunluk nedenine dayanması gerekmektedir. Madde 5'te hukuka uygunluk nedenleri sayılmıştır. Söz

³⁶¹ Yener Erdir, s. 62.

³⁶² Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Temel İlkeler, s. 12-13, Erişim adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4189/Kisisel-Verilerin-Islenmesine-Iliskin-Temel-Ilkeler>, Erişim tarihi: 25.02.2022.

³⁶³ Toprak, s. 82.

³⁶⁴ Gürsel, s. 229- 230.

³⁶⁵ Gürsel, s. 231.

konusu maddede düzenlenen durumlardan birinin varlığı halinde kişisel verinin işlenmesi meşru kabul edilebilecektir³⁶⁶.

İşçiye ilişkin kişisel verilerin işlenmesinde bulunması gereken hukuka uygunluk nedenleri şunlardır:

a. İşçinin açık rızasının olması

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 5/1'deki düzenleme ile paralel şekilde Anayasa'nın 20. m.'sine göre, "*Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir.*" Türk Medeni Kanunu 24/2. m.'de "*kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızasının*" olmaması kişilik hakkına saldırı olarak nitelendirilmiştir. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 5/1'de ilgilinin açık rızasının olması gerekliliği düzenlenmiştir³⁶⁷. Kanundaki istisnalar haricinde işçinin rızası olmaksızın işverenler, işçilerin kişisel verilerini kaydedemezler. 95/46/EC sayılı Direktif'in m. 2, f. h'ye göre de açık ya da örtülü ayırımı olmaksızın "*kişinin şüpheye yer vermeyecek şekilde iradeye*" dayanan rızası aranmaktadır³⁶⁸.

İşçinin işlem başlamadan önce rıza vermesi gerekmektedir. İşçinin geçmişe etkili olacak şekilde rıza vermesi mümkün değildir. Rızayı bizzat işçinin kendisi verebileceği gibi temsilcisi de verebilmektedir. Verilen rıza herhangi bir şekil şartına tabi değildir. Fakat ispatın kolaylaştırılması açısından yazılı olması yerinde olacaktır. İşveren, işçinin rızası olmaksızın verileri işlerse ve sonrasında işçiden onay alırsa, onay verilene kadar işlenen veriler hukuka uygun kabul edilemez³⁶⁹.

İşçinin rızası alınmadan önce bilgilendirilmesi gerekmektedir. Yapılacak işlemin içeriği, amacı, nerede kullanılacağı, süresi konularında kendisine bilgi verilmelidir. Ayrıca işçinin verilerin yöntem ve işleniş şekline ilişkin olarak da bilgilendirilmesi gereklidir. İşçiye verdiği rızanın ne gibi hukuksal sonuçlar doğuracağı da anlatılmalıdır³⁷⁰. İşçinin

³⁶⁶ Yener Erdir, s. 65.

³⁶⁷ Yaman, M. (2020). İşverenin İşçinin İletişimini Denetlemesi ve Bu Faaliyetlerin Hukuka Uygunluğunun Değerlendirilmesi. *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(1), 3353, Erişim adresi: <http://openaccess.altinbas.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12939>. Erişim tarihi: 25.02.2022.

³⁶⁸ Beytar, s. 155.

³⁶⁹ Beytar, s. 155.

³⁷⁰ Keser, Y. (2020). Tüketicinin Kişisel Verisinin İşlenmesinde Açık Rıza, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Konya, s. 1193. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1057983>. Erişim tarihi: 25.02.2022.

yabancı olması ve çalıştığı ülkenin dilini bilmemesi halinde, bilgilendirmenin yabancı işçinin anladığı dilde yapılması gerekmektedir³⁷¹.

Söz konusu rızanın işçinin özgür iradesiyle verilmiş olması gerekir. İşverenin işçi üzerinde baskı oluşturması ya da işçinin iradesinin hata, hile ve tehditle sakatlanmış olması sonucunda alınmış olan rıza geçersiz olacaktır³⁷².

İşçinin vermiş olduğu rızayı geri alıp alamayacağı konusu tartışmalı olmakla birlikte doktrinde rızanın geri alınabileceği görüşü kabul edilmektedir. Rızanın geri alınması ileriye yönelik sonuçlar doğurur. İşçinin rızasını geri alması halinde işverenin verileri kaydetme işlemini durdurması gerekmektedir. Kaydetmeye devam etmesi hukuka aykırılık teşkil edecektir³⁷³.

İşçinin, rızasını geri alma hakkını kötüye kullanmaması gerekmektedir. Kötü niyetle yapılması halinde işveren kaydetmeyi durdurmayacaktır. Alman Yüksek Mahkemesi vermiş olduğu bir karara konu olan olayda, bir işçi iş sözleşmesinin devam ettiği süreçte, işverenin internet sitesinde bulunan bir videoda fotoğrafının görünmesine izin vermiştir. Fakat iş sözleşmesi sona erdikten sonra bu rızasını geri almak istemiştir. Mahkeme, işçinin rızasını geri alma talebinin makul bir sebebe dayanmadığı belirterek geri alma işleminin geçersiz olduğuna karar vermiştir³⁷⁴.

İşçinin rızasını geri alma hakkını kullanmasının işverene fesih hakkı verip vermeyeceği hususu, işverenin kişisel verileri işleme amacına bakılarak, bu amacın işçinin sadakat borcu kapsamında kalıp kalmadığına göre değerlendirilmelidir³⁷⁵.

Rızanın geçersiz olması halinde işverenin üstün nitelikli özel yararı yoksa kişisel verinin işlenmesi Türk Medeni Kanunu m. 24/2 kapsamında hukuka aykırı olacaktır³⁷⁶.

³⁷¹ Akgül, s. 149.

³⁷² Altındere, M. (2020). *Kişisel Verilerin Korunması Hukuku ve Uygulaması*. Adalet Yayınevi, Ankara, s. 32. Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=73503>. Erişim tarihi: 30.05.2022.

³⁷³ Yiğit, E. (2022). *İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması*. On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, s. 65-66.

³⁷⁴ Yiğit (2022), s. 66.

³⁷⁵ Beytar, s. 156.

³⁷⁶ Beytar, s. 157.

b. Kanunlarda açıkça öngörülmüş olması

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun. m. 5/2, (a) gereğince, kanunlarda açıkça öngörülmesi halinde ilgili kişinin açık rızası olmasa da kişisel veriler işlenebilecektir³⁷⁷.

Kanunlarda kişisel verilerin işlenebileceği konusunda bir hüküm yer alıyorsa, veri işleme şartı gerçekleşmiş olacaktır. Örneğin, İş Kanunu m. 75 uyarınca işveren, çalıştırdığı her işçisi için bir özlük dosyası düzenlemelidir. Özlük dosyasında işçinin kimlik bilgileri de yer almalıdır. İşveren m. 75'te açıkça düzenlenmiş olması sebebiyle kişisel verileri işleyebilecektir³⁷⁸. İşveren özlük dosyasının içeriğini oluştururken, özlük dosyasının tam ve doğru olmasına dikkat etmeli; özlük dosyasının gizliliği ilkesi çerçevesinde dikkatli şekilde saklayıp içeriğini gizli tutmalıdır³⁷⁹.

c. Kişinin kendisinin ya da bir başkasının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olması

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 5/2, (b) 'de, "*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 halinde ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın kişisel verilerinin işlenmesi mümkündür*" şeklinde bir şart düzenlenmiştir³⁸⁰.

İş hukuku açısından değerlendirdiğimizde örneğin işçinin hayatı tehlikesinin olması ya da herhangi bir sebeple rızasını açıklayamayacak durumda olması; işçinin hata, hile ya da tehdit sebepleriyle iradesinin sakatlanmış olması hallerinde işçinin kendisinin veya başka kişilerin hayatının ya da beden bütünlüğünün korunması için işçinin açık rızası alınmasına gerek olmadan kişisel verileri işlenebilecektir. İşçiye ulaşılmasının mümkün olmadığı hallerde de bu maddenin uygulaması gerektiğine ilişkin görüşler vardır. Örneğin deprem ya da yangın gibi istisnai durumlarda işçilere iş sağlığı ve güvenliği kapsamında verilen elektronik yaka kartları, işçinin rızası olup olmadığına bakılmaksızın bulunduğu yerin tespiti amacıyla kullanılabilir³⁸¹.

³⁷⁷ Toprak, s. 98.

³⁷⁸ Kişisel Verileri Koruma Kurulu, Kişisel Verilerin Korunması Kanununa İlişkin Uygulama Rehberi, s. 74, Erişim adresi: 41784a70-2bac-4e4a-830f-35c628468646 (1).PDF, Erişim tarihi: 25.02.2022; Toprak, s. 124.

³⁷⁹ Yiğit (2022), s. 70-71.

³⁸⁰ Toprak, s. 98.

³⁸¹ Yener Emdir, s. 71.

d. Bir sözleşmenin kurulması veya ifası açısından gerekli olması

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 5/2, (c)³⁸²,ye göre, bir sözleşmenin kurulması ya da yerine getirilmesi ile doğrudan doğruya ilgili olması şartıyla, söz konusu sözleşmenin taraflarına ilişkin ait kişisel verilerin işlenmesi zorunlu ise bu amaçla sınırlı olmak kaydıyla bu kişilerin kişisel verileri işlenebilmektedir³⁸³.

İşçi ile işveren arasındaki ilişki esasen bir sözleşme ilişkisi olduğundan, işveren bu sözleşmenin yerine getirilmesi için işçiye ait kişisel verileri işleyebilir. Fakat işveren sadece sözleşmenin ifası için gerçekten gerekli olan verileri işleyebilir. Türk Borçlar Kanunu 419. m.'de de işveren tarafından işçiye ilişkin kişisel verilerin iş sözleşmesinin yerine getirilmesi için zorunlu olduğu ölçüde kullanılabilmesi düzenlenmiştir. Sözleşmenin yerine getirilmesi yanında, taraflar arasındaki sözleşme ilişkisinin kurulması bakımından gerekli olan verilerin işlenmesi de hukuka uygun kabul edilmektedir³⁸⁴.

Bu hukuka uygunluk nedeni ile ilgili uygulamada en sık karşılaşılan durum, işverenin işçilerin ücret ödemelerini gerçekleştirebilmesi için, işçilerin rızasını alması gerekmeksizin ilgili verileri (kimlik bilgisi ve banka hesap bilgisi vb.) işleyebilmesidir³⁸⁵. Uygulamada karşılaşılan diğer bir örnek, işverenin işyerinde personel planlaması yapabilmek için işçiye ilişkin yabancı dil, eğitim durumu, ailevî durumu gibi bilgileri işlemesi gerekliliğidir³⁸⁶.

e. Veri sorumlusunun hukuki yükümlülüğü gereği

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 5/2, (ç)³⁸⁷,de düzenlenmiş bu hukuka uygunluk sebebine göre, işveren hukuksal sorumluluğunu yerine getirmek amacıyla işçinin kişisel verilerini işlemek durumundadır³⁸⁸.

³⁸² 95/46/EC sayılı Direktif m. 7(b)'de "İşleme, bir sözleşme yapmadan önce veri öznesinin talebi üzerine önlem almak için ya da veri öznesinin taraf olduğu bir sözleşmenin yerine getirilmesi için gerekliyse" şeklinde bu şart düzenlenmiştir. Erişim adresi: <https://kisiselveri.com/9546ec-turkce>, Erişim tarihi: 25.02.2022.

³⁸³ Kişisel Verileri Koruma Kurulu, Kişisel Verilerin Korunması Kanununa İlişkin Uygulama Rehberi, s. 75. Erişim adresi: 41784a70-2bac-4e4a-830f-35c628468646 (1).PDF, Erişim tarihi: 25.02.2022.

³⁸⁴ Gürsel, s. 252.

³⁸⁵ Toprak, s. 100.

³⁸⁶ Gürsel, s. 252-253.

³⁸⁷ 95/46/EC sayılı Direktif m. 7(c)'de "İşleme denetleyicinin konusu olan bir yasal yükümlülüğe uyum için gerekirse" şeklinde bu şart düzenlenmiştir. Erişim adresi: <https://kisiselveri.com/9546ec-turkce>. Erişim tarihi: 25.02.2022.

³⁸⁸ Toprak, s. 100.

İç hukuk mevzuatında işverenler için pek çok yasal yükümlülük getiren düzenleme bulunmaktadır. İşveren bu yükümlülüklerinden bazılarını yerine getirirken işçinin kişisel verilerini işlemek durumunda kalmaktadır. Örneğin, İş Kanunu m.75/1'e göre, işverenin çalıştırdığı her işçisi için bir özlük dosyası oluşturması zorunludur. Söz konusu özlük dosyasında işçinin kimlik bilgilerini, yasalar gereğince düzenlemekle yükümlü olduğu her türlü belge ve kaydı saklamak zorundadır. Kendisinden özlük dosyasındaki veriler talep edildiğinde bunları yetkili memur ve mercilere verme yükümlülüğü bulunmaktadır. İşçilere ücretlerinin doğru şekilde hesaplanarak ödenmesi de işverene yasal bir zorunluluk olarak getirilmiştir. Bu nedenle işçinin ücretinin doğru şekilde hesaplanabilmesi için işverenin işçinin günlük işe geliş-gidiş saatlerini kaydetmesi, hasta olması sebebiyle işe gelemeyen işçinin gelemediği günleri belirlemek için işçinin sağlık raporlarının işveren tarafından saklanması hukuka uygunluk nedeni olarak değerlendirilebilir³⁸⁹. İşveren tarafından işyerindeki vergi denetimine ilişkin olarak çalışanlarına ait kişisel bilgilerin denetimi gerçekleştiren ilgili kamu görevlilerine sunulması da bu kapsamda yer almaktadır³⁹⁰.

Bazı işçi-işveren uyuşmazlıklarına ilişkin davalarda (*işe iade davası, işçilik alacağına dair davalar, iş kazası nedeniyle tazminat davası, hizmet tespiti vb.*) mahkeme ve idari kuruluşların işverenden talep ettiği bilgi ve belgeleri de bu kapsamda değerlendirmek yerinde olacaktır. Örneğin mahkeme delil olarak incelemek üzere işyeri kamera görüntülerini işverenden talep edebilir. Böyle bir durumda işverenin hukuki yükümlülüğü yerine getirmesi söz konusu olacaktır³⁹¹. İşverenin yönetim hakkı gereğince işyerinde gözetleme ve izleme gibi faaliyetleri yapabilme hakkı olmakla birlikte söz konusu faaliyetler işçinin kişilik hakları, haberleşme özgürlüğü, özel yaşamının gizliliği ve kişisel verilerin korunması hakları ile yakından ilgili olduğu için Türk Medeni Kanunu m. 2'de düzenlenen dürüstlük kuralına, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda düzenlenen genel ilkelere, Anayasa'da güvence altına alınan özel hayatın gizliliğine ve kişilik haklarına ilişkin hükümlere ve İş Kanunu m. 75/2'ye uygun şekilde yapılmalıdır. İş Kanunu m. 75/2'deki düzenleme gereğince işverenin, mahkemenin kendisinden talep ettiği işçiye ait kişisel veriler olması halinde, işçinin özel hayatına ilişkin olan ve

³⁸⁹ Gürsel, s. 254.

³⁹⁰ Kişisel Verileri Koruma Kurulu, Kişisel Verilerin Korunması Kanununa İlişkin Uygulama Rehberi, s. 76, 41784a70-2bac-4e4a-830f-35c628468646 (1).PDF. Erişim tarihi: 25.02.2022.

³⁹¹ Dülger, s. 402.

mahkemenin talep amacıyla ilgisi bulunmayan verileri mahkemeye sunmaması gerekmektedir³⁹². İşverenin bu gibi durumlarda ölçülülük ilkesine uygun şekilde hareket etmesi gerekmektedir³⁹³.

f. İlgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş olması

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 5/2 (d) düzenlemesine göre, ilgili kişi tarafından herhangi bir yolla kişisel bilgileri alenileştirilmişse³⁹⁴; bu veriler ilgilinin açık rızasına gerek olmaksızın işlenebilecektir. “Kişisel Verilerin Korunması Kanununa İlişkin Uygulama Rehberi”nde, “Kurumsal internet sitelerinde, çalışanların işyeri telefon numaraları ve kurumsal elektronik posta adreslerinin üçüncü kişilerin erişimine açık şekilde paylaşılması halinde de alenileştirmeden söz edilebilir.” örnek olarak verilmiştir³⁹⁵.

Alenileştirme şartının gerçekleştiğinin kabul edilebilmesi için alenileştirme iradesinin bulunması yani bu bilginin ilgisi tarafından aleni hale getirilmesi gerekmektedir³⁹⁶. Ayrıca söz konusu durumda, kişisel veri amacı dışında kullanılmamalıdır³⁹⁷.

Uygulamada en çok karşılaşılan durumlardan biri, sosyal ağlarda (instagram, facebook vb.) yapılan paylaşımlardan elde edilen verilerin işlenebilmesi açısından bunların alenileştirilmiş olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğidir. Doktrinde, bu şekildeki paylaşımlardaki verilerin alenileştirilmesinden söz edilebilmesi için, böyle bir veriyi veri sorumlusunun kullanabileceği konusunda ilgili kişinin öngöründe bulunabileceğinin makul olması gerektiği belirtilmektedir. Örnek olarak; ilgili kişinin iş yaşamıyla hiçbir ilgisi olmayan söz konusu paylaşımların, yaptığı iş başvurusunda işveren ya da işveren vekili tarafından dikkate alınabileceğini işçi adayının öngöremeyeceği, bu şekildeki bir

³⁹² Yener Erdir, s. 74.

³⁹³ Beytar, s. 189.

³⁹⁴ “Herkes tarafından bilinir kılma”, Kişisel Verileri Koruma Kurulu, 6698 Sayılı Kanunda Yer Alan Terimler”, s. 9. Erişim adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/d077ff3c-887a-46ab-b284-9c25b47e3a69.pdf>. Erişim tarihi: 25.02.2022.

³⁹⁵ Kişisel Verileri Koruma Kurulu, Kişisel Verilerin Korunması Kanununa İlişkin Uygulama Rehberi, s. 76, Erişim adresi: 41784a70-2bac-4e4a-830f-35c628468646 (1).PDF, Erişim tarihi: 25.02.2022.

³⁹⁶ Dülger (2020), s. 405.

³⁹⁷ Yücedağ, N. (2018). Medeni Hukuk Açısından Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun Uygulama Alanı ve Genel Hukuka Uygunluk Sebepleri. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, (75), 780-781. Erişim adresi: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56163186/IUHFM-LXXV-2_Nyucedag-with-cover-page-v2.pdf?Expires, Erişim tarihi: 25.02.2022.

somut olayda söz konusu paylaşımın alenileştirme olarak kabul edilemeyeceği doktrin tarafından belirtilmektedir³⁹⁸.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 28/2'ye göre kişisel verinin ilgili kişisi tarafından alenileştirilmesi halinde ilgili kişinin sadece zararının giderilmesini talep hakkı bulunmaktadır. Bunun dışında, ilgili Kanun'un 11. m.'deki diğer hakları kullanamaz³⁹⁹.

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

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 5/2 (e) hükmü gereğince, bir hakkın tesis edilmesi, kullanılması ya da korunması veri işlenmesini zorunlu hale getiriyorsa bu durumda kişinin rızası aranmaksızın veri işlenebilmektedir⁴⁰⁰.

Kişisel Verilerin Korunması Kanununa İlişkin Uygulama Rehberinde, “*sözleşme sona erdikten sonra, olası yasal takiplere karşı zamanaşımı süresinin sonuna kadar fatura, sözleşme, kefaletname gibi belgelerin bu amaçlar için saklanması bu kapsamda değerlendirilecektir.*” şeklinde örnek verilmiştir.

İşten ayrılmış bir işçiye ilişkin işyerine giriş çıkış saatlerini gösteren imza föylerinin, daha sonra işçi tarafından açılması muhtemel bir davada ispat amacıyla kullanılması için, bu föylerin dava zamanaşımı süresince saklanması da örnek olarak verilebilir⁴⁰¹.

h. Veri işlemenin ilgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla veri sorumlusunun meşru menfaatleri için zorunlu olması

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 5/2, (f) düzenlemesi gereğince, “*İlgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, veri sorumlusunun meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması*” durumunda, ilgili kişinin açık rızasına bakılmaksızın kişisel veriler işlenebilmektedir⁴⁰².

Örneğin “*çalışanların devam durumunun takibi için hazırlanan imza föylerine işe giriş çıkış bilgilerinin ve imzasının alınması veya kart okuyucu sistemlerle işçinin çalışma*

³⁹⁸ Elbir, s. 285.

³⁹⁹ Yener Erdir, s. 78.

⁴⁰⁰ Toprak, s. 103.

⁴⁰¹ Dülger (2020), s. 411.

⁴⁰² Toprak, s. 103.

saatlerinin takibi, işçilerin performanslarının ölçülebilmesi için bilgisayarlarının açık kalma süresi, belirli sistemlere giriş çıkış yapılan saatlerin takibi” sayılabilir⁴⁰³

Meşru menfaat, veri sorumlusunun yapacağı veri işleme neticesinde elde edeceği çıkar ve faydaya yöneliktir. Söz konusu fayda; verisi işlenen kişinin temel hak ve özgürlüğü ile yarışabilecek kadar etkin düzeyde olmalıdır. Ayrıca belirli olmalı ve halihazırda mevcut bir menfaata ilişkin olmalıdır. Bunların yanında veri sorumlusunun güncel aktiviteleriyle ilişkili ve veri sorumlusuna yakın bir zamanda fayda sağlayacak bir işlem olmalıdır⁴⁰⁴.

Bir şirket satıldığında, devralındığında ya da şirketin ortaklık yapısında değişiklik gerçekleştiğinde, söz konusu şirketi satın almak isteyen kişinin şirketin halihazırdaki durumu hakkında bilgi sahibi olabilmesi için kişisel verileri de içeren bilgileri incelemesi gerekebilir. Böyle bir durumda kişinin ölçülü şekilde ve gerekli güvenlik önlemlerini almak şartıyla yapacağı incelemeler de meşru menfaat olarak değerlendirilebilir. Fakat buradaki meşru menfaati, kanunun amacı ve ruhuna aykırı olmayacak şekilde yorumlamak gerekmektedir⁴⁰⁵.

Burada dikkat edilmesi gereken diğer konu, ilgili kişinin temel hak ve özgürlüklerinin zarar görmemesidir. Meşru menfaatin olup olmadığı tespit edildikten sonra, verisi işlenecek ilgili kişinin temel hak ve özgürlüklerinin tespit edilmesi gereklidir. Daha sonra denge testi yapılmalı ve meşru menfaat çok güçlü ve etkin değilse, ilgili kişinin hak ve menfaatlerinin, veri sahibinin menfaatinden daha üstün olduğu kabul edilmelidir. Kısaca bu hükmün uygulanabilmesi için veri sorumlusunun meşru menfaati ile kişisel verisi işlenecek ilgili kişinin temel hak ve özgürlükleri arasında makul bir denge kurulması gerekmektedir⁴⁰⁶.

İş Hukuku açısından değerlendirecek olursak; işçi verilerinin işveren tarafından işlenmesi durumunda işçinin menfaatleri ya da temel hak ve özgürlükleri ile işverenin söz konusu

⁴⁰³ Dülger (2020), s. 416.

⁴⁰⁴ Kişisel Verilerin Korunması Kurulu, Kişisel Verilerin İşlenme Şartları, s. 13, Erişim adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/9feefe58-9b0f-49c9-a0c7-2b2eb8c012bb.pdf>, Erişim tarihi: 25.02.2022.

⁴⁰⁵ Kişisel Verilerin Korunması Kurulu, Kişisel Verilerin İşlenme Şartları, s. 13, Erişim adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/9feefe58-9b0f-49c9-a0c7-2b2eb8c012bb.pdf>, Erişim tarihi: 25.02.2022.

⁴⁰⁶ Kişisel Verilerin Korunması Kurulu, Kişisel Verilerin İşlenme Şartları, s. 14, Erişim adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/9feefe58-9b0f-49c9-a0c7-2b2eb8c012bb.pdf>, Erişim tarihi: 25.02.2022.

verilerin işlenmesi konusundaki meşru menfaati arasında makul dengenin gözetilmesi gerekmektedir⁴⁰⁷. Kişisel Verilerin Korunması Kanununa İlişkin Uygulama Rehberinde bu duruma örnek olarak; *“bir şirket sahibinin, çalışanlarının temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, onların terfileri, maaş zamları yahut sosyal haklarının düzenlenmesinde ya da işletmenin yeniden yapılandırılması sürecinde görev ve rol dağılımında esas alınmak üzere çalışanların kişisel verilerinin işlenmesi şirket sahibinin meşru menfaati kapsamına alınmış”* olması verilmiştir⁴⁰⁸.

3.5.2.7. İşçinin işe alınma sırasında elde edilen kişisel verileri açısından değerlendirme

İşverenin yönetim hakkı uyarınca işçi ile ilgili bilgi edinebilmesi mümkündür⁴⁰⁹. İşveren iş sözleşmesi yapması muhtemel işçi adayına ilişkin özellikleri bilmek ve bu bilgiler neticesinde iş sözleşmesi yapma kararı vermek isteyebilir. Bu doğrultuda işçinin kimliğine ilişkin olarak adı-soyadı, yerleşim yeri adresi, doğum tarihi, eğitim durumu, iş tecrübeleri, askerlik hizmet yükümlülüğü olup olmadığı gibi konularda soruları aday işçiye sorabilir. Söz konusu soruların, aday işçinin mesleğe yönelik bilgilerini ölçmek için ya da dolaylı da olsa meslek hayatına ilişkin olması gerekir⁴¹⁰. Adayın başvurduğu işle bağlantılı olmayan konularda kişisel veri toplanması hukuka aykırıdır⁴¹¹.

İşveren adaya soru sormak yanında, üçüncü kişilere aday hakkında sorular sorarak bilgiler edinebilir ve adaya dilerse bazı testler de uygulayabilir. Adaylara; alkol ve uyuşturucu, HIV ve benzeri bulaşıcı hastalıklar, genetik duruma yönelik sağlık testleri yanında psikolojik durumunun tespiti amaçlı psikolojik testler uygulanabilmektedir. Bu testler adaylardan başka iş ilişkisi devam eden işçiler hakkında da uygulanabilmektedir. Söz konusu testlerin bazıları özel nitelikli (hassas) veri niteliğindedir⁴¹².

İşveren, söz konusu durumlarla ilgili olarak işçilerin sahip olduğu kişilik haklarına, adayların da aynı şekilde sahip olduklarını; bu konuda işçi-aday ayrımı yapılamayacağını göz önünde bulundurmalıdır. Her ikisinin de zarar göreceği çıkarların aynı olduğu

⁴⁰⁷ Yener Erdir, s. 84.

⁴⁰⁸ Kişisel Verileri Koruma Kurulu, Kişisel Verilerin Korunması Kanununa İlişkin Uygulama Rehberi, s. 77, Erişim adresi: 41784a70-2bac-4e4a-830f-35c628468646 (1).PDF, Erişim tarihi: 25.02.2022.

⁴⁰⁹ Beytar, s. 162.

⁴¹⁰ Manav, s. 113.

⁴¹¹ Mollamahmutoğlu vd., s. 717-718.

⁴¹² Elbir, s. 300-301.

unutulmamalıdır. İş görüşmesi sırasında henüz iş sözleşmesindeki gibi ekonomik bağlılık kurulmamış da olsa aday ekonomik anlamda işe ihtiyaç duyduğu için bu durum taraflar arasında dengesizlik yaratmaktadır. İşçi soruları cevaplamadığında veya testleri yaptırmadığında nasıl işi kaybetme riski taşıyorsa aday da işe girememe endişesini taşımaktadır⁴¹³.

Dürüstlük kuralı gereğince aday-işçinin kendisine işveren tarafından sorulan sorulara doğru cevap verme yükümlülüğü bulunmaktadır. İş görme ediminin ifası yönüyle önem taşıyan konularda işçinin işvereni yanıltan bilgiler vermemesi gerekmektedir⁴¹⁴. Kural olarak aday-işçinin, işveren tarafından talep edilmediği müddetçe bilgi verme borcu bulunmamaktadır. Fakat doktrinde, sözleşmede belirlenmiş olan iş görme ediminin ifasını imkânsız hâle getirecek veya borcun gereği gibi yerine getirilmesini zorlaştıracak bir durumun varlığı halinde, aday-işçinin soru sorulmasa dahi kendiliğinden işverene bildirmesi gerektiği savunulmaktadır. Diğer taraftan söz konusu iş ile doğrudan ya da dolaylı hiçbir ilgisi olmayan sorularla ilgili işveren açısından korunmaya değer haklı bir menfaat söz konusu olmadığı için, aday-işçinin kişilik haklarına müdahale oluşturacak bu tür soruları doğru şekilde cevaplandırmama hakkı bulunmaktadır. Bu durum doktrinde kabul edilmektedir. İşverenin böyle bir durumda işçinin cevaplarının doğru olmadığı gerekçesiyle iş sözleşmesini feshetme hakkı bulunmamaktadır⁴¹⁵.

Aday-işçi ile yapılan görüşmeler sonucunda taraflar arasında iş sözleşmesi kurulamazsa, m. 7 kapsamında aday-işçi kendisine ilişkin söz konusu verilerin silinmesini ya da yok edilmesini talep etme hakkına sahiptir. Aday-işçinin bu yönde bir talebinin olmaması halinde, m. 7 ve “*Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik*”in 11. m. gereğince, veri sorumlusu bunları res’en silmeli ya da yok etmelidir. Adı geçen Yönetmeliğin 11. m. ifadesinden res’en silme ya da yok etme işlemlerinin, söz konusu yükümlülüğün ortaya çıkma tarihinden itibaren en geç altı ay içinde yerine getirilmesi gerekliliği anlaşılmaktadır⁴¹⁶.

⁴¹³ Sevimli, 2006, s. 172.

⁴¹⁴ Kaplan Tuncay, E. (1997), İş Hukukunda Kişilik Haklarının Özellikle Bilgisayarda Toplanan Bilgilere Karşı Koruma, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, c. 52, sayı. s. 377, Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/36356>. Erişim tarihi: 25.02.2022.

⁴¹⁵ Gürsel, s. 290.

⁴¹⁶ Elbir, s. 301-302.

İşveren iş görüşmeleri çerçevesinde aday-işçi tarafından sunulan bilgi ve belgeler (diploma, özgeçmiş, referans mektubu, çalışma belgesi, sertifika vb.) varsa bunları saklamak ve haksız kullanıma karşı bunları korumak yükümlülüğü altındadır. Taraflar arasında yapılan iş görüşmesi sonucunda iş sözleşmesi yapılmamışsa, işveren aday-işçinin kendisine sunmuş olduğu belgeleri, aday-işçiye geri vermelidir⁴¹⁷. İş sözleşmesinin kurulmaması halinde; mülakat belgeleri, soru/anket formları, sağlık muayenesi raporları, psikolojik testler gibi belgelerin iadesi aday-işçi tarafından talep edilemez. Çünkü bunların mülkiyeti işverene aittir⁴¹⁸.

a. İşe alınma görüşmeleri sırasında sorulan sorular

Adayın şahsına ilişkin sorular

Aday-işçinin şahsına ilişkin pek çok soru sorulabilmektedir. Bunlar:

-Adayın kişisel kimliğine ilişkin sorular

Kişisel kimlik konusuna ilişkin sorular; ad-soyad, doğum tarihi, doğum yeri, yerleşim yeri adresi, telefon numarası, e-posta adresi, T.C. kimlik numarası vb. şeklinde sorulardır⁴¹⁹. Söz konusu sorular ile aday-işçinin kimliği belirlenmeye çalışılmaktadır. Hukuka uygun oldukları kabul edilmektedir. Doktrinde aday-işçinin uyruğunun sorulmasının da hukuka uygun olduğu kabul edilmektedir. Yabancılar için çalışma izni alınması⁴²⁰ gerekli olup bu prosedürler işverene ayrı bir külfet getirmektedir. Bu nedenle işçinin uyruğunu öğrenmek işveren için faydalı olacaktır⁴²¹.

-Adayın önceki ücret miktarına veya iş sözleşmesinin sona erme sebebine ilişkin sorular

İşçiye önceki ücretleri ile ilgili soru sorulması kural olarak hukuka uygundur. Aday-işçinin o tarihe kadar önceki işyerlerinde almış olduğu ücretleri veya maaşları konusunda işverene doğru bilgiler vermesi gerekmektedir. Aday, ücret pazarlığında işveren karşısındaki durumunu zayıflatmamak amacıyla kasten önceki işyerinde yüksek ücret

⁴¹⁷ Manav, s. 114.

⁴¹⁸ Gürsel, s. 293-294.

⁴¹⁹ Toprak, s. 129.

⁴²⁰ 07.02.2003 tarihli ve 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun md. 4/1 gereğince, "Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe, yabancıların Türkiye'de bağımlı veya bağımsız çalışmaya başlamadan önce izin almaları gerekir.", Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4817.pdf>, Erişim tarihi: 25.02.2022.

⁴²¹ Gürsel, s. 296.

aldığını belirtirse iş sözleşmesi yapılmış olsa dahi işverenin sözleşmeyi feshetme hakkı doğacaktır⁴²². Bir görüşe göre, aday eski işindeki ücretini yeni işinde referans olarak göstermemişse önceki işyerindeki ücreti sorulmamalıdır⁴²³.

İşveren İş K. m. 23'teki sorumluluğun doğmaması için adayın eski iş sözleşmesinin sona erme sebebini, ne şekilde ve ne zaman sona ettiğini sorabilir⁴²⁴.

-Adayın medeni haline ilişkin sorular

Adayın medeni hali kapsamında işveren kendisine evli olup olmadığını ve varsa çocuklarının sayısını sorabilmektedir. İşin niteliği gereği işçinin evli olup olmadığı önem taşıyabilmektedir. Örneğin iş gereği sık sık seyahat edilmesi gerekiyorsa işveren evli olmayan bir kişiyi tercih etmek isteyebilir. Toplu iş sözleşmesinde, çocuk sayısı kadar işverenin işçiye yardım etmesi öngörülmüş olabilir. Böyle bir durumda, işveren adayın çocuk sayısının kendisine yükleyeceği ek ödemeleri belirleyebilmek için adayın çocuk sayısını öğrenmek isteyecektir. Bu şekildeki sorular hukuka uygun kabul edilmektedir. Fakat işverenin ölçülülük ilkesine dikkat etmesi gerekir⁴²⁵.

İşverenin aday işçiye boşanıp boşanmadığı, kız ya da erkek arkadaşı olup olmadığı şeklinde sorular sorması kişinin özel hayatının gizliliğinin ihlalini oluşturacaktır. Aday- işçinin bu tarz sorulara doğru cevaplar vermemesinin işçinin sorumluluğunu doğurmayacağı doktrinde kabul edilmektedir. Zira bu şekildeki bilgilerin öğrenilmesinde işverenin herhangi bir haklı menfaati bulunmamaktadır⁴²⁶.

-Adayın eğitimine ve mesleki yeteneklerine ilişkin sorular

Aday kendisine yöneltilen mezun olduğu okullar, mesleki sertifikaları, yabancı dil seviyesi, eğitim durumu, daha önceki mesleki deneyimleri, diplomaları, erkek adaylar için askerlik hizmetini yapıp yapmadığı ve yapmadıysa ne zaman yapmayı planladığı şeklindeki sorulara tam ve doğru olarak cevap vermek zorundadır. Aksi halde kural olarak işveren haklı sebeple sözleşmeyi feshetme hakkına sahip olmaktadır⁴²⁷.

⁴²² Toprak, s. 130-131.

⁴²³ Yiğit (2022), s. 84.

⁴²⁴ Yiğit (2022), s. 84.

⁴²⁵ Toprak, s. 130.

⁴²⁶ Beytar, s. 167-168.

⁴²⁷ Kaplan Tuncay, s. 378.

İşverenin işe uygun, istediği kriterlere sahip olan işçiyi belirleyebilmesi için eğitim ve mesleki bilgi ve becerilerine ilişkin sorular önem taşımaktadır. Örneğin işin niteliği gereğince işçinin bilgisayar kullanması gerekiyorsa, işveren işçinin bilgisayar eğitimi, hangi programları bildiği konularında sorular sorabilecektir. Görüşmeler sonucunda iş sözleşmesi yapılmamış olursa işverenin söz konusu bilgileri yok etmesi gerekmektedir. İş sözleşmesi yapılmışsa ancak iş için gereken bilgileri saklayarak diğerlerini silmelidir⁴²⁸.

İşçiye, hobileri ve boş vakitlerinde neler yaptığı şeklindeki sorular işverenin adayı daha iyi tanıması açısından başvuru pozisyonla ilgili olacak şekilde sorulabilir. Fakat bu durumda işçinin özel yaşam ve gizli yaşamına müdahale oluşturacak derecede ayrıntılı soruların sorulmamasına dikkat edilmesi gerekmektedir⁴²⁹.

-Adayın ekonomik durumu ve malvarlığına yönelik sorular

Doktrinde aday-işçinin ekonomik durumu ve malvarlığına ilişkin soruların sorulup sorulamayacağı konusu tartışmalı olup baskın görüş, bazı istisnalar haricinde bu tür soruların geçersiz olduğudur. Yapılacak iş ile adayın ekonomik durumu arasında bir bağlantı olması halinde ancak bu tür sorular geçerli kabul edilebilecektir. Örneğin, direkt para ile ilgilenilmesi gereken kasiyerlik, muhasebe müdürlüğü vb. işlerde adayın kötü bir ekonomik durumunun olması, görevin kötüye kullanılması, zimmete para geçirilmesi gibi olumsuzlukları akla getirebilmektedir. Bu sebeple bu tür işlerde adayın ekonomik ve malvarlığı durumunun bilinmesi önem taşımaktadır. Böyle durumlarda işverenin haklı bir menfaati bulunduğu kabul edilmektedir⁴³⁰. Fakat parayla bir bağlantısı olmayan işlerde aday-işçi, malvarlığı ve ekonomik durumuna ilişkin soruları yanıtlama yükümlülüğü altında değildir⁴³¹.

-Adayın sağlık durumuna ilişkin sorular

Aday-işçinin sağlık durumu hakkında, soru sorulması, test yapılması veya muayene yapılması gibi yollarla bilgi edinilebilmektedir. İşverenin aday-işçinin sağlığı hakkında bilgi sahibi olmasının çeşitli sebepleri vardır. Öncelikle işverenin işyerindeki sağlık ve güvenlik şartlarını sağlama konusunda özen yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu nedenle

⁴²⁸ Beytar, s. 171.

⁴²⁹ Gürsel, s. 300-301.

⁴³⁰ Gürsel, s. 305.

⁴³¹ Elbir, s. 115.

işverenin aday-işçilere ilişkin sağlık bilgilerini edinmesinde meşru bir menfaati bulunmaktadır. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olumsuzluk yaşanması halinde bunların maliyetlerini işveren karşılayacağından, aday-işçiler hakkında sağlık bilgilerini elde etmesinin işverenin yararına olduğu açıktır⁴³². Ayrıca sözleşme özgürlüğüne dayanarak işveren işe alacağı işçilerin sağlık bilgilerini göz önünde bulundurarak bir seçim yapmak isteyebilir. Bunlardan başka işveren müşterilerine ve üçüncü kişilere karşı da farklı hukuksal nedenlerle sorumluluk altındadır. Tüm bu sayılan sebepler işverenin belirli kurallar çerçevesinde sağlık bilgilerini işlemesi açısından geçerli ve haklı gerekçelerdir. İşin niteliği gereği işçinin çalışma durumunu olumsuz etkileyebilecek ciddi hastalıklarının olup olmadığı sorulabilir. İşyerindeki diğer çalışanları da olumsuz etkilemesi riski sebebiyle bulaşıcı bir hastalığının olup olmadığı da adaya sorulabilecektir. Doktrinde, bu tür bulaşıcı hastalıkları olan adayların bu durumu kendilerine sorulmasa dahi kendiliğinden işverene bildirmeleri gerektiği savunulmaktadır. Bu durum, adayın sözleşme görüşmelerindeki özen borcunun bir gereğidir⁴³³. Örneğin, hemşirelik, doktorluk, ilk yardım vb. pozisyonlar için başvuruda bulunan adayların AIDS veya HIV virüsü gibi bulaşıcı hastalıkları varsa bunları kendiliğinden bildirmeleri gerekmektedir⁴³⁴.

İşin niteliğine ilişkin olmayan ve çalışma gücünü olumsuz şekilde etkilemeyen sağlık şikâyetlerinin veya kronik olmayan eski hastalıklar hakkında soru sorulması yerinde değildir⁴³⁵.

-Adayın hamilelik durumuna ilişkin sorular

Kadın aday-işçilere hamilelik konusunda soru sorulup sorulamayacağı ve işçilerin söz konusu soruya gerçeğe uymayan cevap vermesinin hukuki sorumluluğuna neden olup olmayacağı doktrinde tartışılmıştır. Bir görüşe göre, işveren için bu durum külfet oluşturacağı için işin niteliğine bakılmaksızın her halükârda bu soruyu işveren sorabilmelidir. Diğer bir görüşe göre, işveren ancak işin niteliği gerekli kılıyorsa böyle bir soruyu sorabilmelidir. Örneğin, aday-işçiyle sahne sanatçısı, manken, spor hocası

⁴³² Toprak, s. 132.

⁴³³ Gürsel, s. 306-307.

⁴³⁴ Ertürk, Ş. (2002). İşçinin İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Hastalık ve Özellikle Aids Hastalığı Sebebiyle Feshedilmesi ve Sonuçları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4/2(Aralık), 10, Erişim adresi: https://dergipark.org.tr/tr/pub/deuhfd/issue/46865/587645#article_cite. Erişim tarihi: 26.02.2022.

⁴³⁵ Kaplan Tuncay, s. 378.

olarak çalışması konusunda iş görüşmesi yapılıyorsa işveren böyle bir soruyu adaya sorabilecektir ve bu durumda adayın doğru cevap verme yükümlülüğü bulunmaktadır. İşin veya iş yerinin niteliği gereği böyle bir soru sorulmasına gerek bulunmamakta ise, bu soru adayın özel yaşamına müdahale oluşturacaktır⁴³⁶. Benzer başka bir görüşe göre, işin niteliği gerektirmediği halde kadın aday-işçiye hamilelik konusunda soru sorulması, cinsiyet ayrımcılığı olarak kabul edilir ve geçersizdir⁴³⁷.

Baskın görüş; işin niteliğinin adayın hamile olup olmaması açısından önem taşıması, hamilelik halinde işin gereğinin yerine getirilmesinin mümkün olmadığı durumlarda işverenin kadın adaya hamilelik konusunda soru sorabileceğinin kabul edilmesidir. Böyle bir durumda adayın doğru cevap verme hatta kendisine sorulmasa dahi bu durumunu işverene bildirme yükümlülüğü vardır. Diğer taraftan söz konusu iş, anne adayı ve çocuk için riskli olabilecek tarzda bir işse veya hamile kadınların yasal olarak çalışması yasak olan türde bir iş ise, işverenin adayın hamilelik durumuna ilişkin bilgi sahibi olması zorunlu olabilecektir. Böyle bir durumda aday-işçi hamile olduğu gerçeğini saklarsa, iş sözleşmesi kurulmuş olsa dahi sonrasında işveren iş sözleşmesine ilişkin esaslı bir unsurda yanıltıldığı gerekçesiyle sözleşmeyi haklı sebeple feshedebilecektir. Bu durumda önemli olan işverenin esaslı unsurda yanıltılmış olmasıdır⁴³⁸.

Kadın adaydan hamile olup olmadığının kanıtlanması için test yaptırması ve test sonucunu işverene sunması, özel hayata aşırı müdahale teşkil edeceğinden talep edilemez⁴³⁹.

Kadınların ve hamilelerin iş yaşamının her döneminde ayrımcı işlemlere maruz kalmamaları, ayrımcılık oluşturan davranışlara karşı korunmaları için gerek uluslararası hukukta gerekse Türk hukukunda pek çok önemli düzenleme yapılmıştır. Türk Hukuk sistemi açısından; 13.12.1966 tarihli ve 811 sayılı Kanunla ILO'nun 111 sayılı Sözleşmesi'nin onaylanması uygun bulunarak 19.07.1968 tarihinden itibaren yürürlüğe girmesi kararlaştırılmıştır. Ayrıca 11.06.1985 tarihli ve 3232 sayılı Kanun ile BM. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesine katılmamız

⁴³⁶ Yemişken, E. (2019). *Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması*. On İki Levha Yayıncılık, s. 128, Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/literatur/kitaplar/bb-ise-alimda-ayrimcilik>. Erişim tarihi: 26.02.2022.

⁴³⁷ Elbir, s. 117.

⁴³⁸ Gürsel, s. 318-319; Yemişken, s. 130.

⁴³⁹ Yemişken, s. 129; Kaplan, s. 379.

sağlanmıştır. İş K. m. 5/3 düzenlemesi gereğince “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.” İş güvencesi kapsamındaki işçiler bakımından da fesih için geçerli olmayan sebepler arasında İş. K. m. 18/3, (d)’de düzenlenen “ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.” konuları yer almaktadır⁴⁴⁰. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (TİHEK.) m. 6/3’te işçinin iş başvurusunun “gebelik, annelik ve çocuk bakımı” nedenlerine dayanarak reddedilemeyeceği düzenlenmiştir.

-Adayın sendika üyeliğine ilişkin sorular

Kural olarak aday-işçilere sendikal görüşleri hakkında sorular sorulamaz⁴⁴¹. İşçiye sendikal bir nedenle ayrımcılık yapılması, işveren tarafından sendika özgürlüğü ilkesinin ihlaline neden olacaktır. İşçinin sendika özgürlüğü Anayasa’nın “kanun önünde eşitlik” başlıklı 10. m., 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 25/1 m. ile korunmaktadır⁴⁴². Ayrıca Anayasa’nın 51. m.’de sendikal özgürlükler güvence altına alınmıştır⁴⁴³. İşçi istemediği sürece ne işe alım sırasında ne de işyerinde çalışmaya başladıktan sonraki süreçte bu konuda işçiye soru sorulmaması gerekmektedir⁴⁴⁴. Diğer taraftan bu yönde soruların sorulması kanuni düzenlemelere dayanabilir. ILO Kodu m. 6/6 gereğince işverenlerin sendika aidatlarını kontrol edebilmesi, bilgi sağlama yükümlülüğünü yerine getirebilmesi gibi sebeplerle işçilerin sendika üyelikleri ile ilgili bilgi toplayabilir. Ayrıca STİSK m. 23 ve 24 gereğince işverenlerin işçilerden hangilerinin işçi kuruluşu yöneticisi veya işyeri sendika temsilcisi olduğunu bilme hakkı vardır. KVKK m. 6/3 gereğince, kanuni düzenlemeler haricinde işverenin sendika üyeliği ile ilgili sorular sorabilmesi ancak işçinin açık rızasını almasına bağlıdır⁴⁴⁵.

-Adayın dinî ve siyasî görüşüne ilişkin sorular

⁴⁴⁰ Gürsel, s. 321-322.

⁴⁴¹ Kaplan Tuncay, s. 378; Elbir, s. 304.

⁴⁴² Esener, T. ve Gümrükçüoğlu Bozkurt, Y. (2017). *Sendika Hukuku* (Yenilenmiş 2. Bs.), Vedat Kitapçılık, İstanbul, s. 217-218.

⁴⁴³ Toprak, s. 139.

⁴⁴⁴ Beytar, s. 175.

⁴⁴⁵ Toprak, s. 139-140.

Aday-işçiye kural olarak iş görüşmesinde dini ve siyasi görüşüne ilişkin sorular sorulmamalıdır. Söz konusu konular Anayasa’da düzenlenerek güvence altına alınmıştır. Anayasa’da “*din ve vicdan hürriyeti*” başlıklı 24. m. düzenlemesi ile herkesin vicdan, dini inanç ve kanaat özgürlüğüne sahip olduğu düzenlenirken, “*seçme, seçilme ve siyasi faaliyette bulunma hakları*” başlıklı 67. m.’sinde vatandaşların bir siyasi parti içinde siyasi faaliyette bulunma hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir⁴⁴⁶.

Aday-işçinin dini ve siyasi görüşüne ilişkin soru sorulabilen bazı istisnai haller vardır. Bu istisnaların en başında, söz konusu işyerinin dini ya da siyasi bir kurum veya kuruluşa ait olması hali gelmektedir. Bu nitelikteki işyerlerine çalışmak için başvuran adaya siyasi veya dini görüşünün sorulması geçerlidir. Adayın da bu sorulara doğru şekilde cevaplar vermesi gerekmektedir. Bir başka istisnai durum olarak da adayın işe kabul edilmesi halinde çalışma sürecinde işverenin farklı dinlerden olan işçilerinin işlerine daha bağlı hale gelmelerini sağlamak amacıyla bu işçilere dini bayramlarına özel izinler vermeyi planlaması durumu olabilir⁴⁴⁷.

-Adayın engellilik durumuna ilişkin sorular

Engelliler Hakkında Kanun’un 3. m.’deki tanıma göre, “*Engelli: Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen bireyi ifade eder*”⁴⁴⁸. Aday-işçinin engelli olması halinde iş görme edimini olumsuz şekilde etkileyebileceği öngörülmektedir. Bu sebeple işverenin aday-işçiye engelliliğinin mevcut olup olmadığı, varsa derecesinin ne olduğunu sorabileceği kabul edilmektedir. Adayın kendisine yöneltilen bu sorulara doğru şekilde cevap vermesi gerekmektedir⁴⁴⁹. Doktrinde, adayda bulunan engellilik durumunun işin yerine getirilmesini engellemeyeceği hallerde, adayın bunu kendiliğinden açıklamasının beklenemeyeceği görüşü hakimdir⁴⁵⁰. Aday işçinin engellilik hali geçici bir süre devam edecekse bu yöndeki sorulara doğru cevap verme yükümlülüğü ortadan kalkacaktır⁴⁵¹.

⁴⁴⁶ Kaplan Tuncay, s. 379.

⁴⁴⁷ Gürsel, s. 327.

⁴⁴⁸ Toprak, s. 133.

⁴⁴⁹ Kaplan Tuncay, s. 379.

⁴⁵⁰ Gürsel, s. 316.

⁴⁵¹ Toprak, s. 134.

İş Kanunu 30. m. gereğince belli şartlar çerçevesinde işverene engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü getirilmiştir. Bu yükümlülüğe uymayan işverenlere İş K. m.101'e göre idarî para cezası uygulanmaktadır. Bu nedenle işverenlerin bu yönde soru sormaları konusunda meşru menfaatleri vardır⁴⁵².

Bazı durumlarda işçinin aile üyelerine ilişkin engellilik verisinin işlenmesi söz konusu olabilir. Örneğin, İş K. ek m. 2 gereğince işverenin işçiye izin verebilmesi için işçinin çocuğuna ilişkin rapor talep etmesi ve bu veriyi işlemesi mümkündür⁴⁵³.

-Adayın sabıka durumuna ilişkin sorular

Aday-işçiye sabıka kaydının olup olmadığı konusunda görülecek işin niteliği açısından gerekli ise soru sorulabilmektedir. Örneğin bir işyerine şoför olarak alınması planlanan adaya trafik suçlarına ilişkin sorular sorulması mümkündür. Yine kasiyerlik için başvuruda bulunan adaya mali suç kaydının olup olmadığı sorulabilir. Yani adaya ilişkin her tür sabıka kaydı bilgisi değil, yalnızca işin niteliği açısından önemli olanlar sorulabilmektedir⁴⁵⁴.

Doktrinde adayın işle ilgili olan ve henüz adli sicil kaydından silinmemiş sabıka kayıtlarını işverene açıklanması beklenmektedir. Fakat adayın kendine ait adli sicil kaydını işverene sunmasının beklenmeyeceği savunulmaktadır. Çünkü adli sicil kaydında işin niteliği ile ilgisi olmayan kayıtların bulunması halinde işveren bu kayıtları görmüş olacak ve hassas kişisel verilerini öğrenmesi sonucunu doğuracaktır. Bu sebeple doktrinde, ancak adayın iş sözleşmesi yapıp işe başlamasından sonra kendisinden adli sicil belgesi talep edilmesi gerektiği savunulmaktadır⁴⁵⁵.

b. Adaya işe alım sırasında uygulanan testler ve sınavlara ilişkin kişisel veriler

Adaya uygulanan çeşitli testlerle de adayın işe uygun olup olmadığı anlaşılmaya, işyerindeki verimlilik arttırılmaya ve işyerinde suç işlenmesinin önüne geçilmeye çalışılmaktadır. Söz konusu testler de adaya ilişkin kişisel verilerin toplanması ve işlenmesi anlamını taşımaktadır. Bu testlerden bazıları adayın sağlık durumu hakkında da

⁴⁵² Toprak, s. 134.

⁴⁵³ Yiğit (2022), s. 145-146.

⁴⁵⁴ Kaplan Tuncay, s. 380.

⁴⁵⁵ Gürsel, s. 324-325.

bilgi verdiği için hassas veri kategorisinde yer almaktadır ve korunmaları daha sıkı kurullarla sağlanmaktadır⁴⁵⁶.

Pek çok test çeşidi olmakla birlikte uygulamada sıklıkla karşılaşılan bazı test çeşitleri ele alınacaktır.

-Alkol ve uyuşturucu testlerine ilişkin kişisel veriler

Alkol ülkemizde satışı ve kullanımı yasal olan bir maddedir. Uyuşturucu ise kullanımı ve satışı kanunen yasaklanmış maddeler arasında yer almaktadır. İşyerlerinde belirsiz zamanlarda veya periyodik bir şekilde alkol ve uyuşturucuya ilişkin olarak işçilere testler yapılabilmektedir⁴⁵⁷.

Söz konusu testlerin işverenler tarafından uygulanmasının hukuka uygunluk nedeni, işçilerin işyerindeki çalışma performanslarını olumsuz etkileyen veya etkileme ihtimali olan alkol ve uyuşturucu kullanımının önlenmesi ve bu konuda gereken tedbirlerin alınması olarak görülmektedir⁴⁵⁸.

Alkol ve uyuşturucu testleri, özellikle performansın belirlenmesi açısından çok net ve doğru sonuçlar vermemesi yönüyle eleştirilmektedir. Genel olarak kabul edilen hukuka uygunluk nedeni ise iş sağlığı ve güvenliğinden kaynaklanabilecek risklerin önlenmesidir. Taşımacılık hizmetinde söz konusu testlerin yapılması hukuka uygun kabul edilmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun "*bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağı*" başlıklı 28. m.'de bu konuya ilişkin düzenleme yer almaktadır. Söz konusu maddenin 1. fıkrasında "*işçinin işyerine sarhoş*" şekilde gelmesi şeklinde bir ifade kullanıldığı için, bu düzenlemeden işçinin işyerine alkol alarak gelmesinin bir hukuka aykırılık teşkil etmediği; asıl sorunun görevini ifa etmesini engelleyecek derecede sarhoş olarak gelmesinin olduğu anlaşılmaktadır. Kısacası işçinin almış olduğu alkolün derecesi önem taşımaktadır. İşveren ancak işçinin görevini ifa edemeyecek şekilde sarhoş gelmesi halinde sözleşmeyi haklı sebeple feshedebilecektir. Uyuşturucu açısından ise durum farklıdır. Uyuşturucu kullanımı Türk Ceza Kanunu m. 191'de suç olarak düzenlenmiş olup ne kadar uyuşturucu kullanıldığının bir önemi bulunmamaktadır. Etkisine bakılmaksızın uyuşturucu almış olmak işveren açısından haklı fesih nedeni

⁴⁵⁶ Sevimli, s. 190.

⁴⁵⁷ Beytar, s. 176.

⁴⁵⁸ Sevimli, s. 193.

olacaktır. 28. m.'nin 2. f. açısından ise alkol veya uyuşturucunun işyerinde alınmış olması yasaklanmıştır. Burada sarhoş olup olmamanın bir önemi bulunmamaktadır⁴⁵⁹.

İş sağlığı ve güvenliği açısından riskli işlerde çalışanlar için söz konusu testlerin yapılması hukuka uygundur⁴⁶⁰. Fakat böyle bir risk olmayan işlerde çalışanlara performans değerlendirmesi için test yapılması hukuka aykırı olacaktır. Zira bu durum kolluk güçlerine dahi tanınmayan bir yetkinin işverence kullanılması anlamına gelecektir. Aynı zamanda işçinin özel yaşamına saldırı niteliği taşıyacaktır⁴⁶¹.

Testler ile işçiye ilişkin kişisel veriler elde edildiğinden Kişisel Verilerin Korunması hükümlerinin uygulanması gereklidir. Test için alınmış olan örnekler, başka bir amaç için kullanılmamalı, test yapılmadan önce işçi bilgilendirilmeli, işçinin de test sonuçlarına ulaşması sağlanmalı ve çıkan sonuçlar işçiye de bildirilmelidir. Testlerin güvenilir ve doğru sonuç veren yöntemlerle yapılması önemlidir. Sonuçların pozitif çıkması halinde, sonuçların sağlık görevlisi tarafından gözden geçirilmeli ve işçi ile görüşülerek sonucun pozitif çıkmasına ilişkin işçi tarafından makul bir sebep ileri sürüp süremeyeceği konusunda bilgi edinilmelidir. İşçinin pozitif sonuç için makul bir sebebin ortaya konulması durumunda, sağlık görevlisinin sonucu işverene negatif şeklinde açıklanması önerilmektedir⁴⁶².

-HIV ve AIDS testlerine ilişkin kişisel veriler

HIV virüsü AIDS hastalığına yol açan bir virüstür. AIDS ölümcül bir hastalık olmasına karşın; HIV virüsü taşıyan bir kişi AIDS belirtisi vermeksizin uzun yıllar bu şekilde yaşayabilmekte ve çalışma performansını etkilemeksizin çalışmalarını sürdürebilmektedir. HIV virüsünün başkalarına bulaşma riski, normal şekilde bir sosyal yaşamın olduğu olağan işyeri şartlarında yok denilecek kadar azdır. Fakat insan kanıyla doğrudan temas ihtimali içeren bazı iş alanlarında (sağlık, güvenlik vb.) bulaşma riski oldukça fazlalaşmaktadır⁴⁶³.

⁴⁵⁹ Beytar, s. 177-178.

⁴⁶⁰ Uncular, S. (2018). İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması (Güncellenmiş ve Genişletilmiş 2. Bs.), Seçkin Hukuk, Ankara, s. 214. Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=71090>. Erişim tarihi: 01.06.2022.

⁴⁶¹ Sevimli, s. 201-202; Beytar, s. 178.

⁴⁶² Sevimli, s. 199; Beytar, s. 178-179.

⁴⁶³ Sevimli, s. 204-205.

İşin niteliklerine aykırılık teşkil etmemesine ve görevini ifa etmesine herhangi bir engel oluşturmamasına karşın ayrımcılık nedeniyle, HIV ve AIDS virüsü taşıyan aday-işçilerin işe alınmadığı çoğu zaman görülebilmektedir. Türk Hukuk Sistemi'nde İş K. m. 5 kapsamında 1. f.'da sayılan nedenlerle ve benzer nedenlerle ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır. HIV virüsü taşıyan kişilerin uzun yıllar hasta olmadan çalışabildikleri için; olağan işyeri şartlarında bulaşma riski yok denilecek kadar az olduğu için, Türk Hukuku açısından kural olarak, işçilerden HIV testi talep edilmesi hukuka aykırıdır. Ayrıca HIV testi sonucu pozitif olan işçiler aleyhine işlem uygulanması da hukuka aykırılık teşkil etmektedir. İşin niteliği açısından gerekiyorsa veya sağlık muayenesi yapılması bir zorunluluk teşkil ediyorsa adaya bu konuda test uygulanmalıdır⁴⁶⁴. Muayenenin doktor tarafından yapılması ve muayene sonucunda, sadece adayın sağlık durumunun işe uygun olduğu konusunda, işverene bilgi verilmesi gerekmektedir. İşveren tarafından kişisel verilerinin korunması kapsamında testi pozitif olan işçinin bu durumunun gizli tutulması gereklidir⁴⁶⁵.

-Psikolojik testlere ilişkin kişisel veriler

İşveren işe almak istediği adayın veya işyerinde çalışan işçisinin yeteneği, öğrenme kabiliyeti, strese dayanma gücü, odaklanma durumu, doğruluk ve dürüstlüğü, zekâ seviyeleri vb. kişilik özellikleri hakkında bilgi edinmek isteyebilir. İşverenin aday-işçi hakkında bu tarz kişilik özelliklerini öğrenmek amacıyla testlere başvurabilmektedir. Bu tarz testler "*psikolojik test*" olarak adlandırılırlar. Dünyada söz konusu psikolojik testlere, işe alımlarda ve işte yükseltmede oldukça sık başvurulmaktadır. Psikolojik testler içinde kişilik haklarına en çok müdahalede bulunarak tartışma konusu olan kişilik ve dürüstlük testleridir⁴⁶⁶.

Türk hukuk sisteminde bu tür testlerin uygulanabilmesi için işçinin rızasının alınması gereklidir. Rızası alınırken işçi veya işçi adayına testlerin niteliği ve sonucu ile ilgili ayrıntılı bilgi verilmesi gerekir. İşçi veya işçi adayına söz konusu testlere itiraz hakkı verilmelidir⁴⁶⁷.

⁴⁶⁴ Uncular (2018), s. 223.

⁴⁶⁵ Beytar, s. 180; Sevimli, s. 212-213.

⁴⁶⁶ Sevimli, s. 224-225.

⁴⁶⁷ Toprak, s. 147.

Psikolojik test uygulanması sonucunda sağlık verileri de elde edilirse sağlık verilerinin işlenmesi ile ilgili kurallar uygulanmalıdır. Adayın kişilik özelliklerinin belirlenmesi için bu testler uygulanmışsa iş ilişkisinin kurulması açısından bu testlerin gerekip gerekmediği konusu irdelenmelidir. Kısaca işin niteliğine uygun olup olmadığının belirlenmesi açısından bu testler yapılmalıdır. Örneğin, bir pilot ile iş sözleşmesi kurulurken psikolojik test yapılması gerekli olabilir⁴⁶⁸.

-Kişilik testleri

Kişisel testlerin; nesnel testler, izdüşsel testler ve grafolojik testler şeklinde eşitleri bulunmaktadır⁴⁶⁹.

Türk Hukuk sisteminde söz konusu testlerin hukuka uygun olabilmesi için test uygulanan aday-işçinin rızasının alınması gerekmektedir. Alınan rızanın şüpheye yer bırakmayacak özellikte olması ve aday-işçinin uygulanacak testle ilgili olarak şüpheye yer bırakmayacak şekilde, yeteri kadar aydınlatılması gerekir. Uygulanan test sonuçlarının gizliliği ve güvenliği konusunda işverenin sorumluluğu bulunmaktadır. Kendisine test yapılan kişinin söz konusu sonuçlara ulaşma, itiraz etme ve sonuçların yok edilmesini talep etme şeklinde hakları mevcuttur⁴⁷⁰.

-Dürüstlük testleri

Yazılı ve mekanik olmak üzere iki çeşit dürüstlük testi bulunmaktadır. Dürüstlük testlerinin yapılmasındaki zorluklar ve psikolog ya da psikiyatrist eşliğinde yapılması gerekliliği nedeniyle uygulamada pek karşılaşılmamaktadır. Dürüstlük testleri genellikle yazılı şekilde yapılmaktadır. Yazı dışında yalan makinası olarak adlandırılan mekanik yöntem de uygulanabilmektedir. Dürüstlük testleri, güvenirlik açısından tartışmalı bir konudur⁴⁷¹.

-Genetik testler

Uygulamada genetik testler diğer testler kadar yaygın değildir. Fakat işçinin kişilik haklarını ihlal etme riski fazla olduğu için önemlidir. Doktrinde genetik testlerin

⁴⁶⁸ Yiğit (2022), s. 92.

⁴⁶⁹ Beytar, s. 181.

⁴⁷⁰ Sevimli, s. 227.

⁴⁷¹ Beytar, s. 182.

yapılması ve yapılmaması yönünde iki ayrı görüş bulunmaktadır⁴⁷². 2000 yıllarında genetik bilimi önemli gelişmeler kaydetmiştir. Gelişmeler sonucunda insanların gen haritaları çıkartılarak pek çok hastalığın tedavi edilmesi olanağı doğmuştur. Bunun yanında bu gelişmeler hukuk ve ahlak açısından pek çok probleme de yol açmıştır. İş hukuku da bu bilimdeki gelişmelerden etkilenen hukuk dallarından biridir⁴⁷³.

İş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin korunması amacıyla genetik testlerden faydalanılması söz konusu olabilir. Çeşitli meslek hastalıkları böylelikle engellenebilecektir. Bu olumlu özelliği yanında işçinin bazı genetik hastalıklara yatkınlığının belirlenmesi, işe girişte veya çalışma sürecinde ayrımcılık yapılması gibi olumsuzluk yaratabilir. Zira bu testler kesin ve net sonuçlar da ortaya koyamamaktadır. Genetik test için işçinin vücudundan saç, kıl vb. örnekler alınması, işçinin vücut bütünlüğünün de ihlalini oluşturabilir. Ayrıca genetik test ile alınan veriler hassas veri kategorisinde yer almaktadır. İşçinin açık rızasının alınması gerekmektedir. Fakat test ile sadece uygulanan kişi hakkında değil o kişinin kan hısımları hakkında da veri elde edileceğinden söz konusu kişilerin de kişilik haklarının ihlal edilmesine yol açacaktır⁴⁷⁴.

İş Kanunu'nda işçilerin genetik testler ile ilgili bir özel bir düzenleme yer almamaktadır. İnsan Hakları ve Biyotıp Sözleşmesi ile işçilerin genetik testlere karşı korunması sağlanmıştır. Bu sözleşmenin 11. m.'ne göre, işverenler işçilerin genetik test sonuçlarını dikkate alarak işçilere farklı bir tutuma giremezler. 12. m.'ye göre ise, söz konusu testler yalnızca işçilerin sağlık hallerini etkilemesi durumunda yapılabilir. Genetik test sonuçlarının sağlık verileri ile ilgili olması sebebiyle KVKK. m. 6 gereğince hassas kişisel verilerin işlenmesindeki usule uygun işlenmesi gerekir. İşverenlerin ekonomik kaygılarla işçileri genetik test sonucuna göre işe alımında tercihte bulunmaları halinde işverenin ekonomik menfaati ve işçinin özel yaşamının korunması menfaatleri çatışacaktır. Böyle bir çatışma halinde işçinin özel yaşamının dokunulmazlığı öncelikli olmalıdır⁴⁷⁵.

⁴⁷² Uncular, (2018), s. 226.

⁴⁷³ Beytar, s. 183.

⁴⁷⁴ Beytar, 184.

⁴⁷⁵ Toprak, s. 145-146.

c. İşveren tarafından üçüncü kişilerden elde edilen verilerin işlenmesi

İşverenin aday işçiye ilişkin bilgi edinebileceği yollardan bir diğeri de üçüncü kişilerden aday- işçi hakkında bilgi edinilmesidir. Özellikle kritik konumdaki işler için işveren aday- işçinin kendisi hakkında verdiği bilgilerin doğruluğunu teyit edebilmek için üçüncü kişilerden bilgi almak isteyebilir. İşveren üçüncü kişilere soru sorarken de aday-işçinin kişisel verilerini ihlal etmeyecek şekilde davranması gerekmektedir. İşçiden bu konuda izin alınması gerekip gerekmediğine ilişkin görüşler farklıdır. İşçi çalışmakta olduğu işyerinden ayrılmamışken başka bir işe başvurmuşsa işverenin işçinin çalışmakta olduğu iş yerindeki işverenine soru sorabilmesi için aday-işçinin rızasını almalıdır⁴⁷⁶. Fakat işçi çalışmakta olduğu işinden ayrılmışsa, bu durumda işçinin rızasının alınmasına gerek bulunmadığı savunulmuştur. Bir başka görüşe göre ise, aday-işçinin kendisine ilişkin kişisel verilerle ilgili bilgi verilip verilmemesi konusundaki kararın aday-işçinin kendisinde olması gerektiğidir. Bu görüşe göre, aday-işçinin rızası alınmaksızın eski işverene veya mevcut işverene soru sorulmaması gerekmektedir. Ancak işçi alınacak pozisyon, o işyeri için hayati bir öneme sahipse ve aday işçi kendisi hakkında bilgi alınmasına rıza göstermediği için söz konusu işe kabul edilememişse, bu durum haklı olarak kabul edilebilecektir⁴⁷⁷. Aday tarafından eski işverenin referans gösterilmesi halinde, adayın eski işverenden kendisi hakkında bilgi alınmasına rıza gösterdiği anlamına geldiği kabul edilmektedir⁴⁷⁸.

Adayın rızası alınmadan eski işverene aday hakkında soru sorulması ve bunun sonucunda adayın zarar görmesi halinde aday, *culpa in contrahendo* gereğince, iş başvurusu yaptığı işverenden tazminat talep edebilir. Aday işçi rıza göstermesi halinde eski işverenin kendisi hakkında ne gibi bilgiler verdiğini öğrenme hakkına sahiptir. Adayın rızasının olması halinde dahi eski işveren aday işçi hakkında yeni işverene bilgi vermek zorunda değildir. Bilgi vermesi halinde de sendika üyeliği vb. hassas veri tarzındaki bilgileri aktarmaktan kaçınmalıdır. Eski işveren tarafından adaya ilişkin yanlış veya işle ilgisi olmayan başka bilgiler verilirse ve bundan aday işçi zarar görürse, işverene karşı haksız fiil ya da gözetme borcuna aykırılık nedeniyle tazminat davası açabilecektir⁴⁷⁹.

⁴⁷⁶ Uncular (2018), s. 208.

⁴⁷⁷ Beytar, s. 185.

⁴⁷⁸ Yiğit (2022), s. 90.

⁴⁷⁹ Sevimli, s. 188-190.

Almanya Federal İş Mahkemesi, bugün de geçerliliğini koruyan eski tarihli bir kararına göre, eski işveren tarafından eski işçinin isteği dışında da olsa işçinin performansı ve davranışları ile ilgili yeni işverene bilgi verilmesi hukuka uygundur. Fakat bunu yaparken orantılılık ilkesini göz önünde bulundurmalıdır⁴⁸⁰.

3.5.2.8. İş sözleşmesinin devamı sırasında işçinin kişisel verilerinin korunması

İşe alımlarda adayın kişisel verileri nasıl işlenmekte ise iş sözleşmesinin kurulmasından sonraki süreçte de işçilerin kişisel verilerinin işlenmesi devam etmektedir. Bu durumun; işverenin işyerindeki denetimi sağlamak, işyerindeki disiplini sağlamak gibi sebepleri bulunmaktadır. Ayrıca işveren yönetim hakkına sahip olması nedeniyle kontrol etme, düzen sağlama gibi işlemleri gerçekleştirebilmek adına kişisel veri işlemeye devam etmek durumundadır⁴⁸¹.

İş sözleşmesinin devamı sırasında işçiye ilişkin bir belge düzenlenmesi durumunda, söz konusu belgede yalnızca işçinin işini ilgilendiren bilgilerin yer alması gerekmektedir. İşçinin özel hayatı ile ilgili bilgiler yer almamalıdır. Ayrıca işveren işçinin özel hayatı ile ilgili edinmiş olduğu bilgileri, üçüncü kişilere aktarmamalı, gizli tutmalıdır. Bazı hallerde işveren edimlerini yerine getirebilmek için işçiye ilişkin kişisel verileri kullanmak zorunda kalabilir. Örneğin, işveren işçinin ücretini ödeme edimini yerine getirebilmek için işçinin banka hesap numarası, kimlik numarası gibi verilerini işlemek zorundadır⁴⁸².

Kanundaki düzenlemeler gereğince, işveren işçilerin bazı verilerini elinde tutarak, bunları ilgili kurumlara vermek durumunda kalabilir. Örneğin, İş Kanunu m. 75 uyarınca, işverene işçinin özlük dosyasını tutma yükümlülüğü getirilmiştir. İşyerinin teftişi sırasında da bu dosyadaki bilgilerin müfettişler tarafından talep edilmesi halinde işçinin bilgilerini sunması gerekmektedir⁴⁸³. İşveren tarafından işle ilgili olmak koşuluyla işçinin özel yeteneklerini, işyerindeki uyumluluğunu vb. başka niteliklerini bilgisayara kaydedilebilir. Gerekli durumlarda da bu bilgileri işteki verimi arttırmak amacıyla

⁴⁸⁰ Yiğit (2022), s. 88.

⁴⁸¹ Beytar, s. 185-186.

⁴⁸² Elbir, s. 120.

⁴⁸³ Beytar, s. 186.

kullanabilir. İşveren bu bilgileri üçüncü kişilere aktaracaksa işçinin rızasını almaya dikkat etmelidir. İşçinin rızası alınsa dahi işveren yalnızca işe ilişkin bilgiler verebilmektedir⁴⁸⁴.

İşçiler işyerlerinde işlerini yaparken internetin kolaylıklarından da faydalanmaktadırlar. Fakat interneti her zaman iş amaçlı değil bazı zamanlarda da işyerindeki verimliliğin düşmesine dahi neden olacak şekilde yasa dışı şekilde internetten müzik ve film indirme vb. işlemler için kullanmaktadırlar. Bu tarz işlemler işvereni oldukça zor durumda bırakabilmektedir. İşveren bu tarz olayların önüne geçmek için internet erişimlerini kontrol edebilmektedir. Bu durum işyerindeki düzeni sağlama amacına yönelik olmasına karşın; işçinin özel yaşamına müdahale söz konusu olabilmekte ve kişisel verilerini IP adresleri vasıtasıyla kaydedebilmektedirler⁴⁸⁵.

a. İşçinin izlenmesi ve gözetlenmesi sonucunda elde edilen kişisel veriler

Uygulamada işçilerin izlenmesi ve gözetlenmesi; işçilerin İnternet'e girişleri ile hangi siteleri ziyaret ettiklerinin denetlenmesi, telefonlarının dinlenerek kaydedilmesi, işyerindeki görüntülerinin alınması, ses kayıtlarının yapılması, e-mail kayıtlarının incelenmesi gibi çeşitli yöntemlerle gerçekleştirilmektedir⁴⁸⁶.

Söz konusu yöntemler işçilerin özel yaşamına müdahaleye sebep olabilmektedir. Örneğin işçinin görüntü ve ses kaydının yapılması, işçinin görüntüsü ve sesi üzerindeki hakkın ihlali sonucunu doğurabilecektir. Diğer taraftan bu şekilde izleme ve gözetleme uygulaması işçinin kişisel verilerinin elde edilmesine de yol açabilecektir⁴⁸⁷.

İşçiye ilişkin telefon görüşmelerinin işveren tarafından dinlenmesi ya da işçinin işyerindeki davranışlarının gözetlenmesi durumunun işçinin özel hayatına müdahale olarak değerlendirilmemesi için olayda bir hukuka uygunluk nedeninin bulunması gerekir. Böyle bir durumda işçinin işveren tarafından izlenmesi ve gözetlenmesindeki işverenin ekonomik faydası ile işçinin sadakat borcu kapsamında izlenmesi ve gözetlenmesine rıza göstermesi arasında bir bağlantı kurulabilmeli ve söz konusu duruma işçinin mutlaka rıza göstermesi gerekmektedir. İşçinin işveren tarafından gözetlenmesi ve izlenmesinde ortada gerçek ve objektif bir menfaat olmalıdır. Örneğin, işyerinde

⁴⁸⁴ Beytar, s. 186-187; Elbir, s. 120.

⁴⁸⁵ Elbir, s. 122.

⁴⁸⁶ Sevimli, s. 232.

⁴⁸⁷ Elbir, s. 123.

sürekli şekilde hırsızlık olayı yaşıyorsa, güvenlik amaçlı, işçinin sadakat borcu kapsamında öncesinde bilgilendirilmesi koşuluyla bu izleme için işçinin rızası alınabilir⁴⁸⁸.

-İşyerinde kamera ile izleme yapılarak kişisel veri toplanması

Kamera ile işyerinin izlenmesine ilişkin Türk Mevzuatında özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu sebeple kişisel verilerin korunmasına ilişkin genel hükümler bu durumda da uygulanacaktır. Bu doğrultuda genel olarak ve doğrudan tek amaç için işçinin davranışlarının izlenmesi için kamera ile izleme yapılması hem kanuna hem de uluslararası düzenlemelere aykırılık teşkil etmektedir⁴⁸⁹. Hukuka uygun olabilmesi için işçinin rızası gereklidir. Bunun yanında işçinin işyerine yerleştirilen kameralara ilişkin ayrıntılı şekilde bilgilendirilmesi gerekir⁴⁹⁰. İşverenin meşru bir menfaatinin (iş sağlığı, üretim aşamalarının kontrol edilmesi, hırsızlığın önlenmesi, güvenliğin sağlanması, işyerinin korunması) olması halinde işyerini kamera ile izleyebilir. Bu izleme esnasında işçilerin görüntülerinin de görüntü kapsamına girip özel hayatlarının ihlal edilmesi riski ortaya çıkabilir⁴⁹¹.

İş Kanunu'nda konuya ilişkin özel bir düzenleme yoktur. Fakat bu izleme sonucunda, KVKK. m. 3 gerekçesinde gerçek kişilerin görüntü, resim ve ses kayıtlarının kişisel veri olarak kabul edilmesi sebebiyle, işçilerin kişisel verilerinin elde edilmesi söz konusu olmaktadır. Bu sebeple menfaat dengesinin sağlanması gerekir⁴⁹².

Kamera ile izleme halinde *ölçülülük ilkesi* dikkate alınmalıdır. İşçinin işyerindeki performansının ve verimlilik derecesinin denetlenmesi için kamera yoluyla gözetlemede makul ve meşru bir sebep kural olarak bulunmamaktadır. Çünkü bu durum ölçülülük ilkesine aykırılık teşkil etmektedir. Sadece üretimi izlemek amacıyla makinelere odaklanan kamera uygulaması hukuka uygun kabul edilebilecektir. Diğer durumda ise asıl amaç işyerinin genel olarak güvenliğinin sağlanması ya da bazı yasal zorunluluklar sebebiyle kamera uygulamasıdır. Bu durumda kamera açıları ile kameraların buldukları

⁴⁸⁸ Sevimli, s. 248.

⁴⁸⁹ Mollamahmutoğlu vd., s. 718.

⁴⁹⁰ Ateş, s. 614.

⁴⁹¹ Toprak, s. 148-149.

⁴⁹² Toprak, s. 149-150.

yer işçinin özel yaşamına müdahale etmeyecek şekilde belirlenmelidir. Ayrıca oluşturulan sistemde işçilerin yüzleri seçilmemeli, kimlikleri de belirlenmemelidir⁴⁹³.

İşçilerin sürekli izlenmeleri halinde bu durum işçiler üzerinde baskı oluşturabilir ve kendilerine güvenilmediği hissine kapılmalarına neden olabilir. Bunun sonucunda psikolojik sorunlar, ağır kişilik hakkı ihlalleri oluşabilir. Bu sebeple ortada meşru bir amacın bulunması gerekir. Örneğin, işyerindeki tuvalet, duşlar, dinlenme ve giyinme odaları gibi alanlara kamera konulmasında işverenin herhangi bir menfaatinin bulunduğundan söz edilemez. Bu sebeple bu alanlara kamera sisteminin kurulmaması gerekir⁴⁹⁴.

Kamera çekimlerinde görüntüleri kaydeden ve görüntüleri kaydetmeyip sadece monitöre yansıtan şekilde iki türlü çekim yapılmaktadır. Görüntüleri kaydeden kamera çekimleri işçilerin kişilik haklarına ve kişisel verilerine müdahaleye sebep olmaktadır. Sadece monitöre yansıtılması ise kişisel verilerin ihlaline neden olmayıp yalnızca kişilik haklarının ihlalini oluşturabilmektedir⁴⁹⁵.

Gizli kameralarla işyerinde işçilerin izlenmesi durumunda, kameralar işçilerin bilgisi dışında onların göremeyeceği yerlere yerleştirilmektedir. Bu şekilde gizli kamerayla işçilerin izlenmesi kural olarak hukuka aykırıdır⁴⁹⁶. Hukuka uygun kabul edilebilmesi için işçilerin öncesinde bu durumdan haberdar edilmeleri gerekmektedir. Kural, işverenin gizli kamera ile izleme yapamamasıdır. İşçiler öncesinde bu konuda bilgilendirilse dahi bu izleme belli bir süre ile sınırlandırılarak yapılmalıdır. Aksi halde süreklilik kişilik hakkının ihlaline sebep olacaktır. Bu durumun tek istisnası yalnızca işveren tarafından uygulanması koşuluyla işyerinde bir suç işleneceğine ilişkin bir şüphenin bulunmasıdır⁴⁹⁷. Ayrıca söz konusu izlemenin mesai saatlerinde yapılması gerekmektedir. Eğer bu şartlar oluşmazsa, işçi tarafından iş sözleşmesinin haksız feshine ilişkin dava açılması hallerinde işveren bu kayıtları delil olarak mahkemeye sunamaz.

⁴⁹³ Alpogut, G. (2019). *İşyerinde Kamera Gözetlemesi ve AİHM Kararları ile Tespit Edilen Esaslar*. Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, s. 311. Erişim adresi: <https://www.lexpera.com.tr/literatur/derleme-makaleler/YMK801Y2019M11VDERN9789752449565PS275PE284>. Erişim tarihi: 28.05.2022.

⁴⁹⁴ Toprak, s. 151-152.

⁴⁹⁵ Beytar, s. 191.

⁴⁹⁶ Yiğit (2022), s. 117.

⁴⁹⁷ Uncular (2018), s. 295.

Zira bu delil kanun dışı yollarla elde edilmiş hukuka aykırı delillerdir⁴⁹⁸. Doktrinde savunulan bir görüşe göre, gerekçesi ne olursa olsun hiçbir şekilde işyerinde gizli kamera yoluyla izleme ve gözetleme yapılmamalıdır. Kolluk kuvvetleri dahi hâkim kararı olmaksızın böyle bir hakka sahip değilken işverene bu derece bir imtiyaz tanınması hukuk sistemimizde kabul edilemez⁴⁹⁹.

İşverenlerin kamera ile izleme amacına ilişkin en uygun yöntemi belirlerken işçinin kişilik haklarına en az şekilde müdahale eden yöntemi seçmelidir. Amaca ulaşmak için kamera yöntemi dışında başka imkanlar varsa onları tercih etmesi gerekir. Elde ettiği görüntüleri belirlediği amacın dışında kullanmaması gerekir⁵⁰⁰.

İşveren izleme yaparken, işçiyi izleyen kameraları internetle bağlantısı olmayan bir ağda depo etmeli ve gerekli olursa izlemelidir. Makul bir süreden sonra elde edilen görüntüler, niteliği uygun düştüğü ölçüde, silinmeli ya da yok edilmelidir. İnternete bağlı olan bir sunucu sisteminde muhafaza edilirken ölçülülük ve veri güvenliği ilkelerine dikkat edilerek şifrelenmiş arabirimler kullanılabilir. İşverenlerin bu sunucuların güvenliğinden sorumlulukları olup sıklıkla gereken kontrolleri yapmalıdır⁵⁰¹.

-Biyometrik cihazlar ile gözetleme yapılarak kişisel veri toplanması

İşçinin parmak izi, ayak izi, koku, ses, avuç içi, yüz şekli, avucunun içi, göz retinası vb. karakteristik özelliklerinin biyometrik cihazlar vasıtasıyla belirlenerek, işçinin işyerine giriş-çıkışında güvenlik için kimlik tespitinin yapılmasını sağlayan bir gözetleme aracıdır⁵⁰². İşyerine girişte şifre girme, kimlik gösterme gibi basit usullerle de işyeri güvenliğinin sağlanması ve işçilerin işe giriş-çıkış saatlerinin tespiti mümkün olabilecekse, biyometrik cihazların kullanılmasına gerek olmayacaktır. Zira bu cihazların kullanımı, güvenlik açısından büyük önem taşıyan havaalanı, devlet kurumu ya da yüksek

⁴⁹⁸ Beytar, s. 191.

⁴⁹⁹ Ateş, s. 615; Sevimli, s. 248; Beytar, s. 192.

⁵⁰⁰ Toprak, s. 152.

⁵⁰¹ Toprak, s. 154.

⁵⁰² Uncular, S. (2020). Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde Giriş Kontrol Sistemleri, Yer Belirleme Sistemleri ve Sosyal Medya Vasıtasıyla İzleme. *Çalışma ve Toplum*, 66.3(2020), 1675-172, Erişim adresi:

https://www.academia.edu/download/63840114/Teknolojinin_Etkisiyle_Donusen_Is_Iliskisinde_Izleme2_0200706-11842-1pz2612.pdf. Erişim tarihi: 3.3.2022; Özer, D. M. (2021). İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması ve Bundan Doğan Sorumluluk. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, (45), s. 372. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1500361>. Erişim tarihi: 3.3.2022.

tehlikeli maddelerin işlendiği yerler için söz konusu ise hukuka uygun olacaktır. Ayrıca işçilerin isim ve işe giriş-çıkış saatleri kaydedildikten sonra söz konusu verilerin hemen silinip yok edilmesi gerekmektedir⁵⁰³.

Doktrinde güvenlikle ilgili bir sorun olmamasına rağmen işyerine girişte parmak izi alınması, kişisel verilerin ihlali olarak değerlendirilmektedir⁵⁰⁴. Çünkü parmak izi alınması konusunda yetki Cumhuriyet Savcısının izin vermesi şartıyla belli koşullar dahilinde kolluk güçlerine aittir⁵⁰⁵. Söz konusu veriler özel (hassas) veri kategorisinde olup işçinin ancak açık rızası ile işlenebilir. Üçüncü kişilerin bu verileri ele geçirmemesi

⁵⁰³ Beytar, s. 192-193.

⁵⁰⁴ Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu (2015, 9 Aralık), E. 2014/2242, K. 2015/4991 sayılı kararı gereğince, "Herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasının 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." denilmek suretiyle, kişisel verilerin korunması, özel hayatın gizliliğinin korunması kapsamında güvenceye bağlanmıştır.Bu çerçevede, idarelerce gelişen teknolojinin, kamu hizmetlerinin etkin ve verimli yürütülmesini kolaylaştırıcı etki sağlaması nedeniyle, kamu kesiminde kullanılmaya başlanması doğal olmakla birlikte, teknoloji kullanılarak kişisel verilerin kayıt altına alınması uygulamasının yukarıda belirtilen hükümlere uygun olması gerektiğinde kuşku bulunmamaktadır. Bu kapsamda, ilgililerden kişisel veri alınması niyetiyle olan "parmak izi taramasının", özel hayatın gizliliği" ilkesi kapsamında bulunması karşısında "uygulamanın sınırlarını, usul ve esaslarını" gösteren bir yasal dayanağının bulunmaması, toplanan verilerin ileride başka bir şekilde kullanılmayacağına dair bir güvencenin mevcut olmaması göz önüne alındığında, yukarıda belirtilen temel haklar ve Anayasal ilkeler ile uluslararası sözleşme kuralları ile bağdaşmayan dava konusu işlemde hukuka uyarlık bulunmadığı sonucuna varılmıştır.",

Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/danistay/e-2014-2242-k-2015-4991-t-9-12-2015-1>, Erişim tarihi: 3.3.2022; Danıştay 5. D. (2015, 22 Nisan), E. 2015/794, K. 2015/4120 sayılı kararı gereğince, "Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir." hükmüne yer verilmiştir. ...Devlet Memurları Kanunu'nun 99 ve devam eden maddelerinde Devlet memurlarının çalışma saatleri ile günlük çalışma saatlerinin başlama ve bitme saatlerinin tespitine yönelik düzenlemelere yer verilmiş olmakla birlikte, kamu görevlilerinin mesaiye devam durumlarının kontrolü konusunda ayrıntılı bir yasal düzenleme mevzuatımızda bulunmamaktadır. İdarelerce, gelişen teknolojinin kamu hizmetlerinin etkin ve verimli yürütülmesini kolaylaştırıcı etki sağlaması amacıyla, kamu kesiminde kullanılmaya başlamasını doğal karşılamak gerekir. Ancak; teknolojinin kullanılarak kişisel verilerin kayıt altına alınması uygulamasının yukarıda belirtilen hükümlere uygun olması gerektiği kuşkusuzdur.Personelin parmak izi tarama sistemi ile mesai kontrolünün yapılması durumunun, temel hak ve hürriyetler içerisinde sayılan özel hayatın gizliliği ilkesi kapsamında kişisel bilgi veya kişisel verilerin alınması kavramları içinde değerlendirilmesi gerekmektedir. 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.",

Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/danistay/5-d-e-2015-794-k-2015-4120-t-22-4-2015>. Erişim tarihi: 03.03.2022.

⁵⁰⁵ Beytar, s. 193.

için işveren gereken tedbirleri almalıdır. İşverenlerin ölçülülük ilkesine uygun şekilde hareket etmeleri zorunludur⁵⁰⁶.

Anayasa Mahkemesi, 10.03.2022 tarih, 2018/11988 başvuru numaralı kararında⁵⁰⁷, biyometrik veri niteliğindeki parmak izinin hassas verilerden olduğuna, istisnalar dışında bu verilerin işlenebilmesi için veri sahibinin açık rızasının alınması gerektiğine karar vermiştir. Karara konu somut olayda, başvuru işyerinde parmak izinin alınarak mesai takibi yapılmasına açıkça itiraz etmiştir. Anayasa Mahkemesi, başvurucunun açık rızasının olmaması, biyometrik verilerin işlenmesi ve kullanılması hususunda kanunlarda açıkça bir düzenleme yer almaması nedeniyle “Anayasa’nın 20. maddesinde güvence altına alınan özel hayata saygı hakkı kapsamındaki kişisel verilerin korunmasını isteme hakkının ihlal edildiği” şeklinde karar vermiştir.

-İşçinin işyeri dışında gözetlenmesi yoluyla kişisel verilerinin toplanması

Teknolojideki gelişmelerle birlikte kişilerin yerlerinin belirlenmesi, uydu aracılığı ile çalışan yer tespit yöntemleri ile sağlanmaktadır. İş hukukunda günümüzde, işçilerin işyeri kavramı atipik hizmet sözleşmelerinin artmasıyla birlikte değişikliklere uğramıştır. İşçilerin işyeri araçlarına veya mobil telefonlarına GPS alıcıları yerleştirilmekte ve böylelikle işçinin veya işyeri aracının konumu kolaylıkla belirlenebilmektedir. Bu sistem işveren tarafından işyeri dışında görevlendirdikleri işçileri takip etmek ya da işyeri aracının görev amacı dışında kullanımına engel olmak, işçinin ve aracın güvenliğini sağlamak vb. amaçlar için tercih edilmektedir⁵⁰⁸. Bu uygulamalar ile kişisel veriler işlenmekte olup izlemenin yapılabilmesi için bir hukuka uygunluk sebebi olmalıdır. Bu hukuka uygunluk sebebi işçinin rızası ya da Kanun’daki diğer sebeplerden biri olabilir⁵⁰⁹.

İşverenler uygulamada sıkça, sağlık, eve teslim, ulaşım vb. hizmetlere ilişkin olarak iş araçlarının izlenmesini mümkün kılan teknolojileri kullanmaktadırlar. Özellikle pandemi sürecinde kurye ve şoförlerin iş yükü oldukça artmıştır. Ayrıca pek çok işçi de iş şartlarının el verdiği ölçüde uzaktan çalışmak zorunda kalmıştır. Bu süreçte yer tespitine ilişkin sistemlerin kullanılması çok daha fazla şekilde ön plana çıkmıştır. Söz konusu

⁵⁰⁶ Elbir, s. 125; Beytar, s. 193.

⁵⁰⁷ Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/04/20220419-7.pdf>. Erişim tarihi: 07.07.2022.

⁵⁰⁸ Uncular (2020), s. 1682; Beytar, s. 195.

⁵⁰⁹ Yiğit (2022), s. 119-120.

sistemler içinde GPS olarak adlandırılan, uydular aracılığıyla kesin şekilde yer ve zaman tespitini sağlayan sistem, yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu yöntem ile tespit edilen konum verileri, bilgisayara aktarılabilen ve amaca uygun bir program ile kişinin bulunduğu yer net ve doğru bir şekilde tespit edilebilmekte; ayrıca izlenen kişinin hareketlerini de gösterebilmektedir. İşverenler tarafından elektronik yer belirleme sistemi özellikle iş aracı, iş bilgisayarı, iş cep telefonu vb. hareket kabiliyeti olan araç ve cihazlarda söz konusudur. Böylelikle işveren aracın ya da cihazın konumunu ve hareketlerini ya eş zamanlı ya da sonradan takip edebilme imkanına sahip olmaktadır. Bu durum, işverenin hem işçinin hem de aracın konumu; sürücü konumundaki işçinin davranışları hakkında kişisel veri niteliğinde bilgiler edinmesine yol açmaktadır. Konum verileri, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda özel nitelikli kişisel veriler içinde açıkça düzenlenmediği için özel nitelikli kişisel verilerin korunması hükümlerine tabi olmayacaktır. Bu durum doktrinde eleştirilmektedir. Zira işveren işçiyi izlerken sadece konum verilerini değil bunun yanında işçiye ilişkin kişisel verileri de toplamakta ve bunları başka faaliyetlerinde kullanabilmektedir. Bu nedenle işçinin kişisel verilerinin korunmasına ilişkin hakkı ile işverenin yönetim hakkı arasında hakkaniyetli bir denge oluşturulmalıdır⁵¹⁰.

İşçilerin ya da araçlarının söz konusu sistemlerle gerek bulunmadığı halde sürekli olarak işveren tarafından gözetilmesi hukuka aykırılık teşkil edecektir. Kişisel verilerinin korunmasına ilişkin hakkına da haksız müdahale söz konusu olacaktır⁵¹¹.

İşçiye herhangi bir bilgi verilmeden yer belirleme sistemi kullanılması işçinin kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline yol açacaktır. İşveren iş saatleri dışında işçinin özel olarak aracı kullanmasına müsaade etmesi durumunda haklı bir sebep olmadıkça işçinin yerini belirlemesi kişilik haklarının ve kişisel verilerin korunmasının ihlaline neden olacaktır⁵¹². İşçinin mesai saatleri dışında izleme sisteminin devre dışı kalmasının sağlanması yerinde olur. Çalışma saatleri ile sınırlı olmalıdır⁵¹³.

Bazı hallerde işçi sağlığı ve iş güvenliğinden doğan yükümlülükleri nedeniyle işveren, iş aracında elektronik yer belirleme sistemini kullanmak durumunda kalabilir. Somut olayın

⁵¹⁰ Uncular (2020), s. 1682.-1683.

⁵¹¹ Beytar, s. 194.

⁵¹² Beytar, s. 195.

⁵¹³ Yiğit (2022), s. 120.

özelliklerine göre, acil ya da pandemi şeklindeki olağanüstü hallerde işverenin meşru bir menfaati de söz konusu olabilir. Meşru menfaat bulunsa dahi bu durumun hukuka uygun kabul edilebilmesi için veri işleme gerekliliği, orantılılığı ve asgari şekilde bir müdahalenin varlığı değerlendirilmelidir⁵¹⁴.

Konum takibinin yapılması mevzuattaki bir düzenlemeden de kaynaklanabilir. Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin 1.1.6. numaralı düzenlemesi gereğince işçilerin konumlarının takibi zorunludur⁵¹⁵.

Takibin gizli yapılması kural olarak hukuka aykırıdır. Ancak yasal olarak korunmakta olan işverene ait malların zarar görme ya da somut suç fiili şüphesi olması halinde istisnai hallerde, son çare olarak gizli takip yapılabilir⁵¹⁶.

b. İşçilerin telefon kayıtlarının izlenmesiyle elde edilen kişisel veriler

İşveren işçinin telefon ile elde edilen bilgilerini üç farklı şekilde elde edebilmektedir. Bunlar; işçinin telefonla yaptığı görüşmelerin dinlenmesi, görüşmelerin kaydedilmesi ya da yapılan telefon görüşmesinin verilerinin kaydedilmesidir. İşçinin telefon görüşmesinin dinlenmesinde ya işveren ya da yetkilendirdiği bir kişi söz konusu konuşmayı dinlemektedir. İşçinin üçüncü kişiyle yaptığı konuşma işveren tarafından bizzat kayıt altına alınabilir veya başka bir kişiye kaydedtirilebilir. Bazı durumlarda da işveren dinlemeyip ya da kaydetmeyip işçinin konuştuğu üçüncü kişi ile ne kadar süre konuştuklarını, söz konusu konuşmanın telefon ücretini, aranan numarayı, görüşme saatlerini kayıt altına almış olabilir. Kayıt ve kullanıma ilişkin verilerin işlenmesi hallerinde kişisel verilerin ihlali daha yoğun şekilde yaşanmaktadır. Kayıt etmeden sadece konuşmanın dinlenmiş olması işçinin özel hayatının ihlal edilmesine sebep olacaktır⁵¹⁷.

İşveren işçinin telefon görüşmelerine yalnızca iş için izin vermiş olsa dahi işçinin telefon görüşmelerini dinleyemez ve kaydedemez. Aksi halde hem işçinin hem de görüşme yaptığı üçüncü kişinin kişilik hakları ve haberleşmenin gizli olması kuralı ihlal edilmiş

⁵¹⁴ Uncular (2020), s. 1684.

⁵¹⁵ Yiğit (2022), s. 123.

⁵¹⁶ Yiğit (2022), s. 123.

⁵¹⁷ Beytar, s. 196.

olacaktır⁵¹⁸. Buna karşın doktrindeki görüşe göre, işyerindeki iş için telefon asıl unsurlardan birini oluşturuyorsa (örn. telefonla işçinin rezervasyon yapması) telefon görüşmeleri işçiye öncesinde bilgi verilmesi koşuluyla kayıt altına alınabilmelidir. Çünkü bu durumda işverenin menfaatinin, işçinin kişilik haklarının korunmasına ilişkin menfaatinden daha üstün olduğu düşünülmektedir⁵¹⁹.

İşçiye yalnızca işle ilgili telefonla görüşmesi yapma izni verilmiş olmasına karşın, işçi iş dışında özel, şahsî görüşmeler yaparsa işveren iş sözleşmesini haklı sebeple feshetme hakkına sahip olur⁵²⁰.

Yalnızca iş için telefon görüşmesine izin verilen bir işyerinde, işveren tarafından işçinin telefon görüşmesine ilişkin verilerin kaydedilmesi hukuka uygun kabul edilir. Zira yalnızca iş için telefon görüşmesine izin verilmesi sebebiyle işçinin özel yaşamına ilişkin bir görüşme yapması söz konusu olmayacaktır. Bu şekilde işveren, işçinin daha verimli çalışması konusunda denetim yapabilecektir. Bazı durumlarda işveren, iş güvenliğini sağlamak üzere (örn. işçinin hekimden randevu alması) işçinin konuşma verilerini kayıt altına alabilir⁵²¹.

İşveren tarafından işçinin işyerinde özel amaçlı telefon konuşmalarına müsaade edilmesi halinde, yalnızca arama sayısı, telefon görüşmesinin süresi ve arama saatleri kaydedilebilir. Bunlar dışındaki konularda yapılan kayıtlar hukuka aykırılık teşkil edecektir. İşveren işçinin telefon konuşmalarına yönetim hakkı gereğince sınırlama getirebilmektedir⁵²². Fakat yönetim hakkı gereğince işveren sınırlama getirirse dahi işçinin arandığı zaman kendisine ulaşılabilmesini sağlayan ya da acil durumda işçi tarafından kullanılma imkânı olan bir telefon tahsis etmesi gerekir⁵²³. Sınırlama olmasa dahi işçinin dürüstlük kuralına uygun şekilde bu hakkını kullanması gerekmektedir. İşverenin, işçinin

⁵¹⁸ Yargıtay 4. H.D. (2007, 26 Ekim), E. 2006/13723, K. 2007/13089 sayılı kararına göre, “Kişinin sıfatı ve konumu ne olursa olsun, özel hayatıyla ilgili bilgiler rızası dışında kamuya açıklanamaz. Bunlar kişinin gizli alanını oluşturur. Bir kişinin hukuka aykırı bile olsa konuşmalarının ve görüntüsünün gizli kamera ile kayda alınması aynen telefon konuşmalarının yasadışı dinlenmesinde olduğu gibi onun kişilik haklarına ve özel yaşamına saldırı niteliği taşımaktadır. Bu kayıt ve görüntülerin televizyon yoluyla kamuoyuna yansıtılması kişilik haklarına yapılmış ikinci bir saldırı niteliğindedir.”, Erişim adresi: <https://ea70330bbfe919e2312426c9be35e661274d7d97.vetisonline.com/belge/y-4-hd-e-2006-13723-k-2007-13089-t-26-10-2007-ozel-hayatin-gizliliğinin-ihlali/821123>. Erişim tarihi: 3.3.2022.

⁵¹⁹ Beytar, s. 196-197.

⁵²⁰ Manav, s. 125-126.

⁵²¹ Beytar, s. 198.

⁵²² Uncular (2018), s. 285.

⁵²³ Mollamahmutoğlu vd., s. 594.

bu hakkını dürüstlük kuralına uygun şekilde kullanıp kullanmadığını denetleme yetkisi vardır⁵²⁴.

c. İşçilerin işyerindeki internet ve e-mail kullanımıyla elde edilen kişisel veriler

Günlük yaşamda oldukça sık kullanılan internetin, iş yaşamında da kullanımı olağan hale gelmiştir. İşyerinde de internet kullanımının artması, işçilerin işyerlerindeki performanslarını olumsuz şekilde etkilemektedir. Bu sebeple işverenler olumsuz sonuçlara engel olmak amacıyla işyerlerinde işçilerin internet kullarımlarına sınırlamalar getirmek zorunda kalmaktadırlar. İnternet kullanımının kontrol altına alınması amacıyla işçilerin verileri kaydedilmektedir. Bu durum da işçilerin kişilik haklarının ve kişisel verilerinin korunması açısından önem taşımaktadır⁵²⁵.

E-postalar da kişisel veri kapsamında yer almaktadır. “*E-posta(e-mail), kişinin internet ortamına herhangi bir sunucuyu kullanarak başka kullanıcılarla iletişime geçmesini sağlayan, metin resim veya sesi iletimine olanak tanıyan elektronik mesaj iletişim sistemidir.*”⁵²⁶

İşveren yönetim hakkı gereğince işçilerin e-postalarını ve interneti özel amaçla kullanmalarına yasaklama getirebilmektedir⁵²⁷. İşveren yönetim hakkına dayanarak şirketle ilgili olan e-mailleri denetleyebilecektir. Doktrinde bazı görüşlere göre, işveren e-posta çıktılarını dahi alabilmelidir. Ayrıca doktrinde e-postaların işyerinde bulunan bilgisayarlardan alınması ve gönderilmesi nedeniyle söz konusu e-postaların işe ilişkin olduğunun fiili bir karine olduğu savunulmaktadır⁵²⁸. Bir görüşe göre, işçilerin e-posta

⁵²⁴ Beytar, s. 198.

⁵²⁵ Beytar, s. 199.

⁵²⁶ Kaya, M. (2010). Telekomünikasyon alanında kişilik haklarının korunması. *Ankara Barosu Dergisi*, 4(2010), 316, Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/397786>. Erişim tarihi: 3.3.2022.

⁵²⁷ AYM (2021, 28 Aralık), B.N. 2018/34548 sayılı kararına göre, “...Bu bağlamda işlerin etkin bir şekilde yürütülmesi ile bilgi akışının kontrolünü sağlamak, işçinin eylemlerine bağlı cezai ve hukuki sorumluluğa karşı korunmak, verimliliği ölçmek veya güvenlik endişeleri gibi haklı ve meşru görülebilecek nedenlerle işverenin yönetim yetkisi kapsamında kural olarak işçinin kullanımına sunduğu iletişim araçlarını denetleyebileceği ve kullanıma ilişkin sınırlamalar öngörebileceği söylenebilir.”. Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/anayasa-mahkemesi/e-2018-34548-k-1-t-28-12-2021>. Erişim tarihi: 3.3.2022.

⁵²⁸ Erdoğan, C. (2017). İşçilerin E-Posta Hesaplarının İşveren Tarafından İncelenmesi Hakkındaki 24.03.2016 Tarihli ve 2013/4825 Başvuru Numaralı Anayasa Mahkemesi Kararı Üzerine, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C. 14, 55. Erişim adresi: <https://ea70330bbfe919e2312426c9be35e661274d7d97.vetisonline.com/belge/iscilerin-e-posta-hesaplarinin-isveren-terafindan-incelenmesi-hakkindaki-24-03-2016-tarihli-ve-2013-/>, Erişim tarihi: 3.3.2022; Yargıtay 9.H.D. (2010, 13 Aralık), E. 2009/447, K. 2010/37516 sayılı kararına göre, “İşverenin

içeriklerinin denetlenebilmesi için e-postalarının takibe tabi tutulduğu konusunda uyarılması gerekir. Anayasa Mahkemesi de bu yönde karar vermiştir⁵²⁹.

Kural olarak acil durumlar haricinde, işyerindeki işlerde kullanılan bilgisayarlardan işçilerin kendi özel işlerini yapmaları ve internete girmeleri yasaktır⁵³⁰. İşverenlerin işyerindeki işlerin yapılması amacıyla işçiye tahsis etmiş olduğu bilgisayarda işle ilgili çalışma yapılmasını beklemesi son derece doğaldır⁵³¹.

İşçilerin işverene karşı sadakat borcu da işçinin internet ve e-maili şahsi işleri için kullanımına engel olmaktadır. İşçi bilgisayarı şahsi işlerinde kullandığı sırada kasıtlı veya kasıtsız olarak bilgisayardaki bilgileri üçüncü şahıslara sızdıran program yükleyebilir. Bu durumda işverenin iş sözleşmesini haklı sebeple feshetme hakkı doğmaktadır. Yine işçinin yasak olmasına aldırış etmeksizin çalışma saatlerinde işveren ve işyerine ilişkin ya da şahsi amaçlarla e-mail üzerinden yazışması durumunda da işverenin fesih hakkı doğacaktır⁵³².

İşverenin işçinin özel amaçla internet veya e-posta kullanımına izin vermesi halinde dahi işçi bu hakkını sınırsız şekilde kullanamaz. Bu hakkı kullanırken işyeri kurallarına, talimatlara ve işyeri ilkelerine uygun şekilde çalışmaya devam etmeli; bu durum çalışma

kendisine ait bilgisayar ve e-mail adresleri ile bu adreslere gelen e-postaları her zaman denetleme yetkisi bulunmaktadır.” Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/yargitay/9hd-e-2009-447-k-2010-37516-t-13-12-2010>. Erişim tarihi: 03.03.2022.

⁵²⁹ AYM (2016, 24 Mart), B.N. 2013/4825 sayılı kararına göre, “.....önceden bilgilendirilip uyarıldığı durumlarda, kapsamı belirli şekilde çalışanların özellikle çalışma saatleri içinde birtakım haklarının kısıtlanması ve kuralların dışına çıkılmamaya zorlanması amacıyla tedbirler alınması makul görülebilir. Bu doğrultuda bir bilgilendirmenin ve uyarının yapılmadığı durumlarda, hak ve özgürlüklerine bir müdahalede bulunulmayacağı hususunda çalışanların makul bir beklenti taşıyacaklarının kabul edilmesi ve söz konusu hak ve özgürlüklerin sağladığı güvencelerden yararlandırılması gerekmektedir.”.

Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/anayasa-mahkemesi/k-2013-4825-t-24-3-2016>. Erişim tarihi: 03.03.2022.

⁵³⁰ Yargıtay 9. H.D. (2008, 3 Kasım), E. 2008/5836, K. 2008/29779 sayılı kararına göre, “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 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.”.

Erişim adresi: <https://ea70330bbfe919e2312426c9be35e661274d7d97.vetisonline.com/belge/y-9-hd-e-2008-5836-k-2008-29779-t-03-11-2008-isyerinde-internetin-ozel-amacli-kullanimi>. Erişim tarihi: 03.03.2022.

⁵³¹ Manav, s. 125.

⁵³² Beytar, s. 200-201.

performansını olumsuz etkilememelidir. Yargıtay da özel amaçlı kullanıma izin verilmesi halinde işçinin bu hakkını sınırsız kullanmayacağı yönünde karar vermiştir⁵³³.

İşveren özel amaçlı kullanıma zaman, ücret, yer, şekil açılarından çeşitli sınırlamalar getirebilir. Uygulamada sınırlama için filtreleme uygulamalarının sıklıkla kullanıldığı görülmektedir. Bu program kullanıcının belirli sitelere erişimini ya da dosya indirmesini engellemektedir⁵³⁴.

Denetleme için izlemelerin gizli şekilde yapılması kural olarak hukuka aykırılık teşkil eder. Ancak suç şüphesi olması veya ciddi şekilde işçinin görevini ihlal etmesi durumunda gizli izleme hukuka aykırılık teşkil etmez. Anayasa Mahkemesi⁵³⁵ işçinin bilgilendirilmeden gizlice izlenmesini kişilik haklarının ihlali olarak değerlendirmiştir. Yargıtay⁵³⁶ da aynı görüştedir⁵³⁷.

d. İşçinin sosyal medya kullanımından elde edilen kişisel veriler

Günümüzde sosyal medya kullanımı günlük yaşamda oldukça yaygın hale gelmiştir. İş yaşamında işçiler işyerindeki bilgisayarlardan, iş cep telefonlarından sosyal medya hesaplarını kullanmaktadırlar. İşverenler bazı özel uygulamalar ile işçilerin bu kullarımlarını izleyebilmektedirler. Sosyal medya uygulamaları arasında en revaçta olanlar; Facebook, Twitter, WhatsApp, You Tube, Instagram vb. uygulamalardır. Sosyal medya kullanıcıları fotoğraf, ses, metin yazma, video, belge paylaşımı gibi çok farklı şekillerde iletişim kurmaktadır. İşveren işyerindeki performansı olumsuz etkilememesi amacıyla işçilerin sosyal medya kullarımlarını tamamen ya da kısmen kısıtlayabilmektedir. Bazı durumlarda işveren işçinin (işe alımda adayın) sosyal medya kullanımını kendisine ilişkin ayrıntılı, kolay ve hızlı şekilde bilgi edinmek için

⁵³³ Yiğit (2022), s. 103-104.

⁵³⁴ Yiğit (2022), s. 104.

⁵³⁵ AYM (2021, 28 Aralık), B.N. 2018/34548 sayılı kararına göre “...Demokratik bir toplumda iletişimin denetlenmesi ve kişisel verilerin işlenmesi süreci şeffaf bir şekilde gerçekleştirilmeli ve bunun bir gereği olarak da süreçle ilgili olarak çalışanlar işveren tarafından önceden bilgilendirilmelidir.”. Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/anayasa-mahkemesi/e-2018-34548-k-1-t-28-12-2021>. Erişim tarihi: 3.3.2022.

⁵³⁶ Yargıtay 22.H.D. (2019, 7 Mayıs), E. 2017/ 21857, K. 2019/9884 sayılı kararına göre, “.....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.”. Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/yargitay/22-hukuk-dairesi-e-2017-21857-k-2019-9884-t-7-5-2019>. Erişim tarihi: 3.3.2022.

⁵³⁷ Yiğit (2022), s. 110-111.

izleyebilmektedir. Fakat bu durum, işçilerin (adayların) sürekli şekilde izlenmesine ve işçinin özel yaşamıyla iş yaşamı arasındaki çizginin adeta ortadan kalkmasına neden olmaktadır. İşveren bu şekilde işçiye ilişkin pek çok özel nitelikli kişisel veriler de dahil olmak üzere kişisel veri elde etmektedir⁵³⁸. İşverenlerin işçi tarafından kamuya açık bırakılan sosyal medya bilgilerine ulaşmaları hukuka aykırılık teşkil etmemekle birlikte kamuya açık olmayan bilgilere gizli şekilde ya da yetkisiz şekilde zorla erişim sağlanması hukuka aykırılık teşkil edecektir. İşçi tarafından kamuya açık tutulsa dahi cinsel eğilim, dini inanç, siyasi görüş, arkadaşlık ve aile ilişkileri gibi kişisel veriler işverende önyargılara ve işverenin işçiye ayrımcılık uygulamasına neden olabilmektedir⁵³⁹. İşçi herhangi bir paylaşım yapmasa da işveren işçinin kullandığı emojilerden, beğenilerden, etiketlemelerden önyargılı sonuçlara ulaşabilmektedir⁵⁴⁰.

İşçinin geçerli bir rızası yoksa işverenin sosyal medyada işçiyi izlemesi hem hukuka hem de dürüstlük kuralına aykırıdır. İşveren kendisi ile bağlantılı olan meslekî bir sosyal medya uygulamasını kullanması konusunda işçiyi zorlayamaz⁵⁴¹.

Türk Borçlar Kanunu m. 419 düzenlemesi gereğince, işveren işçiye ait sosyal medya kullanımını ancak sözleşmenin kurulması ve ifası zorunlu kılıyorsa izleyebilir. Bu durumda da işveren izleme yaparken işçinin kişisel verilerin korunmasına hakkına asgari düzeyde müdahale edecek şekilde, son çare olarak başvurmalıdır⁵⁴².

e. İşyerinde giyilebilir teknolojilerin kullanımıyla elde edilen kişisel veriler

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte iş hayatında ortaya çıkan yeniliklerden biri de “wearables” (giyilebilir teknolojiler) olarak adlandırılan aletlerdir. Buna örnek olarak; akıllı saatler, akıllı telefonlar, akıllı gözlükler, spor bileklikleri, akıllı eldivenler, vücut kameraları verilebilir. Giyilebilir tarzdaki bu teknolojik ürünler, işçilere iş görmeleri sırasında farklı destekler sağlamaktadır. Exo-iskelet olarak adlandırılan aletler fiziki güç ihtiyacı olan işlerde kullanılması nedeniyle bu kategoride değildir⁵⁴³.

⁵³⁸ Uncular (2020), s. 1688-1689.

⁵³⁹ Gümrükçüoğlu, Y. B. (2018). İşçinin Sosyal Medya Kullanımının İş Hukukundaki Etkileri. *PressAcademia Procedia*, 7/1(September 2018), 374, Erişim adresi: https://dergipark.org.tr/en/pub/pap/issue/39064/459522#article_cite. Erişim tarihi: 3.3.2022.

⁵⁴⁰ Uncular (2020), s. 1691.

⁵⁴¹ Uncular (2020), s. 1692.

⁵⁴² Uncular (2020), s. 1692.

⁵⁴³ Yiğit (2022), s. 124.

Bu ürünlerin kullanımı kullanıldıkları sürelerde sağlık verileri dahil olmak üzere kişisel verileri sürekli ya da düzenli şekilde kaydedip değerlendirirler. Ayrıca bu aletler sayesinde işveren işçinin performansını ve davranışlarını yoğun ve kalıcı olarak izleyebilme imkanına sahip olur. Çünkü bu aletler çalışma hızını ölçme, iş hatalarını belgeleme, konum ve hareket verilerini kaydetme gibi özellikler de taşımaktadır⁵⁴⁴.

İş sözleşmesinin ifası, bu aletlerin kullanılarak veri işlemeyi gerektiriyorsa, işçinin rızası aranmaz. İşçileri tehlikelerden korumak, yapılan işin kolaylaşmasını sağlamak gibi sebeplerle kullanılması halinde veri işlemek gerekebilir. Örneğin acil durumlarda işçinin konumu önem taşıyabilir⁵⁴⁵.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğinden kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmek için de bu aletlere ihtiyaç duyulabilir. Örneğin, işyerinde tehlikeli kimyasal kullanılıyorsa, işçiye cildiyle temas eden sensörler takılması mümkündür. Bu durumlarda işçinin rızasının alınması gerekmez⁵⁴⁶.

İşveren iş gereği bu yöntemlere başvurmakta ise yönetim hakkı çerçevesinde işçiye talimatlar verebilir. Fakat işveren orantılılık ilkesine dikkat etmelidir. Kullanımını zaman ya da yer bakımından elinden geldiğince kısıtlaması yerinde olur. İş sözleşmesinin ifası için bu yöntemlerin kullanılması gerekli değilse işçinin rızasını almalıdır. Bu yöntemlerle işçinin biyometrik ya da sağlık verileri gibi hassas verileri de elde edilirse hassas verilerin işlenmesindeki ilke ve kurallar uygulanmalıdır⁵⁴⁷.

f. İşçinin fotoğraflarının yayınlanmasıyla elde edilen kişisel veriler

İşverenler web sitelerinde ya da broşürlerinde reklam amaçlı işçilere ait fotoğrafları kullanabilmektedir. Bazen de işin niteliği gereği işçi fotoğraflarının kullanımı söz konusu olabilmektedir. Bu durumlarda fotoğrafların yayınlanma amacı ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak değerlendirme yapmak yerinde olur. İşin niteliği gerektirmiyorsa işçinin fotoğrafının yayımlanabilmesi için kural olarak işçinin rızası aranır. Değerlendirme yaparken fotoğrafın özellikleri göz önünde bulundurulmalıdır. İşçi, fotoğrafın odak noktasında ne kadar az yer almaktaysa işçinin rızasını alma gerekliliği de

⁵⁴⁴ Yiğit (2022), s. 124.

⁵⁴⁵ Yiğit (2022), s. 124.

⁵⁴⁶ Yiğit (2022), s. 124.

⁵⁴⁷ Yiğit (2022), s. 125.

o derece azalır. Fakat fotoğraftan işçinin kimliği tespit edilebiliyorsa işçinin rızası alınmalıdır. İşçiden her fotoğraf için ayrı ayrı izin alınması kural olarak zorunlu değildir. Fotoğrafta işçinin görüntüsü dışındaki kişisel verileri de yer alabilir. Bu durumda işçinin rızası alınırken metinde bu verilere de yer verilmesi gerekir. İşçinin rızasını geri alması halinde fotoğrafının derhal silinmesi gerekir. Fakat işçi bu hakkını kötüye kullanmamalıdır. Konu tartışmalı olmakla birlikte, rızanın geri alınması işverenin yaptığı çok büyük masrafların ve büyük emeklerin zayi olmasına sebep olacaksa işçinin rızasını geri alma talebinde bulunamaması kabul edilmelidir⁵⁴⁸.

3.5.2.9. İş sözleşmesinin sona ermesinden sonra işçinin kişisel verilerinin korunması

İş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte işverenin, iş sözleşmesinin devam ettiği süre zarfında işçi ile aralarındaki iş ilişkisi çerçevesinde öğrenmiş olduğu, topladığı işçi ile ilgili bilgileri saklama, üçüncü kişilere bu bilgileri aktarmama yükümlülüğü doğmaktadır⁵⁴⁹. İş Kanunu'ndaki düzenleme gereğince işveren, tutmakla yükümlü olduğu işçiye ait özlük dosyasındaki mevcut belgeleri sözleşmenin sona ermesinden sonra, işçinin rızasını almadan kullanmamalıdır⁵⁵⁰. İşçinin rızası olmadıkça yeni işveren, eski işverenden bilgi alamaz⁵⁵¹. Eski işverenin düzenlediği çalışma belgesindeki bilgilerin gerçeğe uygun olması gerekmektedir. Gerçeğe aykırı bilgiler yazılması ya da işçinin davranış ve performansı konusunda olumsuz bilgiler yazılması nedeniyle yeni işveren işçiyi işe kabul etmezse işçi eski işverene tazminat davası açabilecektir⁵⁵².

3.5.2.10. İşçinin kişisel verilerinin korunmasına ilişkin hakları

6698 sayılı Kanun'un "*ilgili kişinin hakları*" başlıklı 11. m.'si kapsamında işçinin haklarını belirlemek mümkündür. Buna göre işçi, veri sorumlusuna başvuruda bulunarak, kendisi ile ilgili olarak kişisel veri işlenip işlenmediğini öğrenme; eğer işlenmişse buna ilişkin bilgi talebinde bulunma; bunların işlenme amacını ve amacına uygun şekilde kullanılıp kullanılmadıklarını öğrenme; kişisel verileri yurt içinde ya da yurt dışında

⁵⁴⁸ Yiğit (2022), s. 153-155.

⁵⁴⁹ Uncular (2018), s. 304.

⁵⁵⁰ Yiğit (2022), s. 71; Toprak, s. 125.

⁵⁵¹ Yiğit (2022), s. 89-90.

⁵⁵² Kayık Aydınalp, A. (2020), Çalışma Belgesinin İçeriği. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, c. 26, S. 1, s. 257-277. Erişim adresi:

<https://dergipark.org.tr/pub/maruhad/issue/55245/710109>. Erişim tarihi: 22.4.2022.

üçüncü kişilere aktarılmışsa, bu kişileri bilme; eksik ya da yanlış işlenen kişisel verilerin olması halinde bu yanlışlıkların düzeltilmesini isteme; 7. m’de belirtilen şartlara uygun şekilde kişisel verilerin silinmesini ya da yok edilmesini talep etme; düzeltme, silinme ya da yok etme işlemlerinin bu verilerin aktarıldığı üçüncü kişilere bildirilmesini talep etme; yapılan analizler neticesinde işçinin kendisi aleyhine bir sonucun ortaya çıkması durumunda bu sonuca itiraz etme; verilerin yasalara aykırı işlenmesi nedeniyle işçinin zarar görmesi halinde bu zararın tazmin edilmesini isteme, haklarına sahiptir⁵⁵³.

6698 sayılı Kanun’un 13. m.’ne göre işçi, Kanun kapsamındaki taleplerini ya yazılı şekilde ya da Kurulun belirlemiş olduğu başka yöntemlerle işverene ya da işverenin yetkilendirmiş olduğu kişiye iletir. Başvuru sonucunda veri sorumlusunun işçinin taleplerini istemin niteliğine göre en kısa sürede ve en geç otuz gün içinde ücretsiz şekilde sonuçlandırması gerekmektedir. Fakat işlem ayrıca bir maliyete sebep oluyorsa Kurul tarifede belirlenmiş olan ücreti alabilir. Talep ya kabul edilir ya da gerekçesi açıklanarak reddedilir. Bu cevabını ilgili işçiye yazılı şekilde ya da elektronik ortamda bildirebilir. Talebin kabul edilmesi durumunda veri sorumlusunun talebin gereğini yerine getirmesi gerekmektedir⁵⁵⁴.

“Kurula şikâyet” başlıklı 14. m.’ye göre, işçinin başvurusu reddedilirse, cevap yetersiz bulunursa ya da süresi içinde başvuruya cevap verilmezse başvuruda bulunan işçi, veri sorumlusu tarafından verilen cevabı öğrendiği tarihten itibaren otuz ve her hâlükârda başvurusunu yapmış olduğu tarihten itibaren altmış gün içinde Kurula şikâyette bulunabilme hakkına sahiptir. İşçinin şikâyet oluna gidebilmesi için öncelikle başvuru yolunu tüketmesi gerekmektedir⁵⁵⁵.

3.5.3. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması açısından işçinin kişiliğinin korunması

Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliğinin korunması, işverenin işyerinde güvenli ve sağlıklı bir ortam oluşturması; işçinin işyerinde verimli bir şekilde çalışabilmelerini sağlamak için bu durumu olumsuz etkileyen dış çevre koşullarının iyileştirilmesi için

⁵⁵³ Süzek, s. 408.

⁵⁵⁴ Süzek, s. 421-422.

⁵⁵⁵ Uncular (2018), s. 318.

çalışmalar yapmaktır⁵⁵⁶. İşverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemler alması, işverenin geniş anlamda işçiyi gözetme borcu kapsamındadır. İşçinin kişilik hakları kapsamında işçinin yaşam hakkı, sağlık hakkı ve vücut bütünlüğünün korunması hakkı da yer almaktadır. İşveren tarafından bu hakların işyerindeki risklere ve tehlikelere karşı korunması gerekmektedir⁵⁵⁷.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlmasına yönelik yükümlülükleri, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile düzenlenmiştir. Söz konusu kanunun 4. m. işverenin işçilerin işe ilişkin sağlık ve güvenliklerini sağlama yükümlülüğünü açıkça düzenlemiştir. TBK. m. 417/2’de “*İş sağlığı ve güvenliği, bir yönüyle işçiyi iş kazaları, meslek hastalıkları gibi mesleki riskler karşısında korumaya yönelik teknik önlemleri; diğer yönüyle işçinin sağlık ve yaşamının korunmasına ilişkin sağlık önlemlerini kapsayan bir kavramdır.*” şeklinde düzenleme yer almaktadır⁵⁵⁸.

İşçinin psikolojik sağlığı, kişilik hakları ve sosyal çevrenin korunması için alınan önlemler de bu kapsam da değerlendirilmektedir⁵⁵⁹.

İşverenler iş sağlığı ve güvenliği önlemleri konusundaki bilimsel ve teknik gelişmeleri sürekli takip ederek bu yenilikleri işyerinde uygulamak zorundadırlar. Yalnızca mevzuatta yer alan önlemlerin alınması yeterli olmayacaktır. Mevzuatta öngörülmemiş dahi olsa bilimsel ve teknolojik gelişmelere uygun şekilde gerekli önlemleri almalıdır⁵⁶⁰. Yargıtay da aynı yönde kararlar vermiştir⁵⁶¹.

⁵⁵⁶ Bostancı, Y. (2004). İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesi ve Yaptırımları, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12(1-2), 67, Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/262602>, Erişim tarihi: 5.4.2022.

⁵⁵⁷ Eriş, M. (1970). *Kanunlarımıza Göre İşverenin İşçi Karşısında Borçları*. Şeker-iş Yayınları, No:18, Ankara, s. 50; Süzek, s. 410; Aydın, s. 61-62.

⁵⁵⁸ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 363; Süzek, s. 411; Sümer, H. H. (2017a). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Seçkin, Ankara, s. 29-30.

⁵⁵⁹ Sümer (2021), s. 5-6.

⁵⁶⁰ KARABACAK, E. (2020), İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçinin Kişiliğini Koruyucu Mekanizmalar, *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(1), 1885-1904, s. 1888. Erişim adresi: <https://www.jurix.com.tr/article/20805>. Erişim tarihi: 01.06.2022; Korkmaz, F. ve Alp Seyhun, N. (2019). *Bireysel İş Hukuku* (Güncellenmiş 4. Bs.), Seçkin Hukuk, Ankara, s. 165. Erişim adresi: <https://wsl.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=70690>. Erişim tarihi: 01.06.2022.

⁵⁶¹ Yargıtay 21. H.D. (2019, 23 Mayıs), E. 2018/7266, K. 2019/4064 sayılı kararına göre, “*İşverenin, insan yaşamının kutsallığı çevresinde sigortalının sağlıklı ve güvenli bir ortamda iş görmesini sağlamakla yükümlü bulunduğu yönü tartışmasızdır, yasalarda ve tüzüklerde ve yönetmeliklerde açıkça gösterilmemiş bulursa dahi işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği hükümlerine ilişkin gerekli önlemleri almakla yükümlü bulunduğu 6098 Sayılı Borçlar Kanununun 417. maddesinde ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda açık olarak belirtilmiştir.*”, Erişim adresi: <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/21-hukuk-dairesi-e-2018-7266-k-2019-4064-t-23-5-2019>. Erişim tarihi: 5.4.2022.

İş sağlığı ve güvenliğinin başarılı şekilde sağlanabilmesi için işçilerin bu konuda eğitilmeleri büyük önem taşımaktadır. Bu konu İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 17'de düzenlenmiştir. Bu maddeye göre işveren, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işçilerinin eğitim almasını sağlamalıdır. Eğitimler sadece kâğıt üzerinde değil uygulamalı olarak da işçilere verilmelidir. Ayrıca işçilerin işyerindeki özellikler kapsamında karşılaşılabilecekleri güvenlik ve sağlık riskleri başta olmak üzere bilgilendirilmeleri de şarttır. Bu düzenleme m. 16'da yapılmıştır. İşverenin işçi çalışmaya başlamadan önce sağlık gözetimini de yapması gerekmektedir. Tehlikeli ve çok tehlikeli iş sınıfındaki işlerde çalışacak olan işçiler mutlaka işe başlamadan önce sağlık raporu almalıdır⁵⁶². İşverenlerin diğer bir yükümlülüğü m. 4/1, (b) gereğince işçilerin alınan tedbirlere riayet edip etmediklerini denetleme yükümlülüğüdür⁵⁶³. Ayrıca, belirli nitelikteki işyerlerinde işverenler, iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmak, işyerinde hekim, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli çalıştırmak, işçi temsilcisi ve destek elemanı belirlemekle de yükümlüdür⁵⁶⁴.

İşverenin gözetme borcu ile yönetim hakkı arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Bu çerçevede işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında işçinin sağlığını ve güvenliği koruması gerektiği için bunu riske sokacak şekilde işçiye talimat veremez⁵⁶⁵.

3.6. İşverenin Eşit Davranma ve Ayrımcılık Yapmama Borcu ile Kişilik Haklarının Korunması Arasındaki İlişki

3.6.1. Eşit davranma ve ayrımcılık yasağı

3.6.1.1. Ayrımcılık tanımı

Kişilerin doğumla birlikte sahip oldukları bazı özellikler vardır. Kişi sahip olduğu bu özelliklerinden vazgeçmek istemeyebilir. Kişisel özgürlük kategorisinde yer alan bazı özelliklerin değiştirilmesi talep dahi edilemez. Kişi sahip olduğu bazı özellikleri nedeniyle diğer kişilerden farklı muamelelere tabi tutularak mağdur edilirse, ayrımcılık

⁵⁶² Çelik vd., s. 367-369.

⁵⁶³ Sümer, H. H. (2017b). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. (M. Altın, Ş. Taşdemir Ed.), İSG İş Sağlığı ve Güvenliği, Eğitim Yayınevi, Konya, s. 71.

⁵⁶⁴ Sümer (2017b), s. 76.

⁵⁶⁵ Aydın, s. 61.

şeklinde olumsuz bir durumla karşılaşmış olur⁵⁶⁶. Ayrımcılık kavramının karşıtı eşitlik kavramıdır. Fakat eşitlik, ayrımcılığa göre daha geniş bir kavramdır. Kişiler eşit olmasına karşın bir tarafa eşit davranılmaz ise ya da kişiler aynı özelliklere sahip olmamalarına karşın kişilere eşit davranılır ise ortada bir ayrımcılık olduğundan söz edilebilir⁵⁶⁷.

3.6.1.2. Kaynakları

İşyerinde işçilere eşit davranma, işverenin işçiye karşı yükümlülükleri arasında yer almaktadır. İşçiye eşit davranmanın ulusal mevzuatı arasında Anayasa, İş Kanunu, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurumu Kanunu ve Türk Ceza Kanunu'nun ilgili düzenlemeleri yer almaktadır⁵⁶⁸.

a. Anayasa

Anayasanın 10 m.'de eşitlik konusuna ilişkin düzenleme yer almaktadır. Bu düzenleme hem doktrine hem de Anayasa Mahkemesi'nin vermiş olduğu kararlara göre, “*genel anlamda eşit davranma borcu*” ve “*ayırım yapma yasağı*” ilkelerini içermektedir.

Genel anlamda eşit davranma borcu ile kastedilen aynı ve benzer şartlarda olan kişilere farklı işlemler uygulanmaması ve imtiyazlı davranışlardan kaçınılmasıdır.

Ayırım yapma yasağı ile anlatılmak istenen, kişinin insan olması nedeniyle değiştirmesi mümkün olmayan rengi, ırkı, cinsiyeti veya kişiden değiştirmesinin beklenmesi ve istenmesi mümkün olmayan felsefi ve dini, siyasi fikri gibi sebeplerdir.

b. 4857 Sayılı İş Kanunu

İş Kanunu'ndaki konuya ilişkin doğrudan düzenleme 5. m.'de hüküm altına alınmıştır. “*Eşit davranma ilkesi*” başlıklı söz konusu madde, sadece ayırım yapma yasağından söz edip genel anlamda eşitlik kavramından söz etmemesi yönüyle doktrinde eleştirilmektedir. Çünkü işverenin ayırım yapma yasağı borcu yanında genel anlamda eşitliği sağlama borcu da bulunmaktadır⁵⁶⁹. Madde 5 düzenlemesinde her ne kadar genel

⁵⁶⁶ Şahin, O. (2019). *İşçinin Kişiliğinin Korunması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara, s. 66.

⁵⁶⁷ Beytar, s. 111.

⁵⁶⁸ Çelik vd., s. 400-402.

⁵⁶⁹ Çelik vd., s. 402-403.

anlamda eşitlik kavramından açıkça söz edilmemiş olsa da hükmün genel anlamda eşitlik kavramını da kapsadığı hem doktrinde hem de Yargıtay kararlarında kabul edilmektedir. Yargıtay kararlarına göre, “*aynı nitelikte olan işçilerden bir kısmını koruyucu hükümler dışında tutmak, hem Anayasa'nın eşitlik ilkesine hem de iş hukukunun temel kuralına uygun düşmez*”⁵⁷⁰.

Madde 5'te sayılan sebepler tahdidi değildir. Söz konusu maddede sayılan sebepler dışında kalan başka sebepler de ayrımcılığın konusu olabilmektedir⁵⁷¹. Yargıtay'ın bazı kararlarında ayrımcılık sebeplerinin 5. m.'de sayılanlarla sınırlı olmadığı açıkça belirtilmiştir⁵⁷².

c. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

6356 Sayılı Kanun'un 25. m.'sindeki düzenlemeye göre, işçilerin işe alım, çalışma şartları ve işlerine son verilmesinde sendika üyesi işçi ile sendika üyesi olmayan işçi arasında herhangi bir ayırım yapılmamalıdır. İşçilerin işçi kuruluşları veya sendikal faaliyetleri nedeniyle farklı işleme tabi tutulmaları da yasaklanmıştır. Yargıtay kararlarında 6356 Sayılı Kanun'un 25. m. düzenlemesi yer almaktadır⁵⁷³.

⁵⁷⁰ Süzek, s. 452.

⁵⁷¹ Akyiğit, E. (2021). *İş Hukuku* (Güncellenmiş 13. Bs.). Seçkin Hukuk, Ankara, s. 213. Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=80990>. Erişim tarihi: 01.06.2022.

⁵⁷² Yargıtay 22. H.D. (2018, 10 Mayıs), E. 2017/13100, K. 2018/11447 sayılı kararına göre, “.....Kanun'un 5. maddesiyle 18. maddesinin üçüncü fıkrasında sayılan haller sınırlayıcı olarak düzenlenmiş değildir. İşçinin işyerinde olumsuzluklara yol açmayan cinsel tercihi sebebiyle ayırım yasağı da buna eklenebilir.” Erişim

adresini: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/yargitay/22-hukuk-dairesi-e-2017-13100-k-2018-11447-t-10-5-2018>, Erişim tarihi: 10.10.2021.

⁵⁷³ Yargıtay H.G.K. (2020, 14 Ocak), E. 2016/2094, K. 2020/3 sayılı kararına göre, “..... Diğer taraftan, eşitlik, hukuk ve adaletin temel kavramları içinde yer alan ve sosyal devletler açısından vazgeçilmez bir ilkedir. Hukukta eşitlik ilkesi ile aynı ve benzer durumda olanlar arasında haklı nedene dayanmayan keyfi ayrımların önlenmesi amaçlanmıştır. Türk hukukunda eşit davranma borcunun dayanaklarıAyrıca, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 25. maddesinde de sendikal hak ve özgürlükler kapsamında işverenin eşit davranma borcuna ilişkin düzenleme bulunmaktadır.” Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/yargitay/hgk-e-2016-2094-k-2020-3-t-14-1-2020>, Erişim tarihi: 15.10.2021.

d. 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurumu Kanunu

Diğer bir kaynak, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurumu Kanunu'dur. Bu Kanun, 20 Nisan 2016'da yürürlüğe girmiştir. Kanunun amacı, eşitlik ilkesinin sağlamak ve ulusal önleme mekanizmasının uygulanmasını sağlamaktır⁵⁷⁴.

"Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" başlıklı 3. m.'nin 2. f.'da ayrımcılık nedenleri tahdidi olarak sayılmıştır. Bunların dışında kalan nedenler 6701 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilemez.

4. m.'de "(1) Bu Kanun kapsamına giren ayrımcılık türleri şunlardır: a) Ayrı tutma. b) Ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama. c) Çoklu ayrımcılık. ç) Doğrudan ayrımcılık. d) Dolaylı ayrımcılık. e) İşyerinde yıldırma. f) Makul düzenleme yapmama. g) Taciz. ğ) Varsayılan temele dayalı ayrımcılık. (2) Eşit muamele ilkesine uyulması veya ayrımcılığın önlenmesi amacıyla idari ya da adli süreçleri başlatan yahut bu süreçlere katılan kişiler ile bunların temsilcilerinin, bu nedenle maruz kaldıkları olumsuz muameleler de ayrımcılık teşkil eder.", ayrımcılık türleri düzenlenmiştir.

Bu Kanun hükümleri, işçiler yanında, çıraklar ve stajyerler için de uygulanmaktadır⁵⁷⁵.

e. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu

5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu da kaynaklar arasında yer almaktadır. 122. m.'sinde "Nefret ve Ayrımcılık" suçu olarak düzenlenmiştir.

3.6.1.3. İşverenin eşit davranma borcunun uygulanma şartları

İşverenin eşit davranma borcunun uygulanması için doktrinde ve Yargıtay kararlarında bazı şartların varlığı aranmaktadır⁵⁷⁶. Bunlar:

⁵⁷⁴ Odyakmaz, Z., Keskin, B. ve Deniz, Y. (2016), 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları Ve Eşitlik Kurumu Kanunu Üzerine Bir Değerlendirme-I, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi. S. 7, s. 733-736. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/download/article-file/229923>. Erişim tarihi: 05.11.2021.

⁵⁷⁵ Çelik vd., s. 404.

⁵⁷⁶ Yargıtay 9. H.D. (2009, 12 Şubat), E. 2007/36963, K. 2009/2271 sayılı kararına göre, "Eşit davranma ilkesinin uygulanabilmesi için, aynı işyerinin işçileri olma, işyerinde topluluk bulunması, kolektif uygulamanın varlığı, zamanda birlik ve iş Sözleşmesiyle çalışmak koşulları gerekmektedir.". Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2007-36963-k-2009-2271-t-12-2-2009>, Erişim tarihi: 10.10.2021,

a. İşçilerin aynı işyerinde çalışması

İşverenin eşit davranma borcunun oluşabilmesi için işçilerin aynı işyerinde çalışıyor olması gerekmektedir⁵⁷⁷. Aynı işverenin birden çok işyerinin olması halinde farklı işyerlerindeki işçileri bakımından bu borç doğmaz⁵⁷⁸.

b. İşveren ile işçi arasında kurulmuş geçerli bir hukuki işlem olması

İşveren ile işçi arasında kurulmuş geçerli bir hukuki işlem olması gerekmektedir. Taraflar arasında henüz kurulmuş bir hukuki ilişki yoksa ya da taraflar arasındaki hukuki ilişki tamamen sona ermişse bu durumda işverenin eşit davranma borcundan söz etmek mümkün değildir⁵⁷⁹.

c. İşyerinde birden fazla işçi bulunması

Eşit davranma borcu şartlarından bir diğeri de işyerinde işverene iş sözleşmesi ile bağlı birden fazla işçi sıfatı taşıyan kişinin çalışmasıdır⁵⁸⁰.

İşverenin geçici iş ilişkisi içinde yer alan ödünç işçilere, taşeron işçilere karşı eşit davranma borcu bulunmamaktadır⁵⁸¹.

d. Bir veya bir kısım işçi aleyhine bir uygulama olması

Eşit davranma borcuna aykırılıktan söz edilebilmesi için, aleyhe uygulamanın mutlaka belli sayıdaki işçiye uygulanmasına gerek bulunmamaktadır. Tek bir işçiye dahi olsa eşit davranma borcuna aykırılıktan söz edilebilir⁵⁸².

⁵⁷⁷ Mollamahmutoğlu vd., s. 731.

⁵⁷⁸ Karagöz, V. (2012). İş Hukukunda Ayrımcılık Tazminatı. Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5 (1), 57-76. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/erzisosbil/issue/6035/80835>, Erişim tarihi: 5.4.2022.

⁵⁷⁹ Tunçomağ K. ve Centel, T. (2016). *İş Hukukunun Esasları* (8. Bs.), İstanbul, s. 143; Senyen-Kaplan Tuncay, E. (2017). *Bireysel İş Hukuku* (Yenilenmiş 8. Bs.), Ankara, s. 212, Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=75429>. Erişim tarihi: 5.11.2021.

⁵⁸⁰ Ateş, s. 446; Mollamahmutoğlu vd., s. 732-733.

⁵⁸¹ Mollamahmutoğlu vd., s. 733.

⁵⁸² Kandemir, M. ve Yardımcıoğlu, D. (2015). İş Hukukunda Eşitlik İlkesi. *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19 (30-31), 1-44, Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/duhfd/issue/23030/246212>. Erişim tarihi: 5.10.2021.

e. Kolektif bir uygulama olması

İşverenin eşit davranma borcuna aykırı uygulamasından söz edebilmek için işyerindeki tüm işçileri ilgilendiren genel ve objektif bir uygulama olması gerekmektedir. Bir ya da daha fazla işçi bu genel ve objektif uygulamaların kapsamı dışında bırakılır ise eşit davranma borcuna aykırılık söz konusu olmaktadır⁵⁸³.

f. Uygulamaların aynı zaman diliminde olması

İşverenin işçilerine karşı uygulamaları aynı zaman diliminde gerçekleşmelidir. İşverenin geçmiş zamanda yaptığı uygulamalar eşit davranma borcuna aykırı olarak değerlendirilemez⁵⁸⁴.

Aynı zaman dilimi ile anlatılmak istenen, birbirleri ile karşılaştırılabilir durumda olan işçilerin işyerindeki çalışma şartlarının benzer şekilde olduğu süredir⁵⁸⁵.

3.6.1.4. Eşit davranma borcunun nispi olması

İş Hukuku anlamında eşit davranma borcunun bazı sınırlı nedenler haricinde mutlak şekilde uygulanması söz konusu değildir⁵⁸⁶. Eşit davranma borcu, aynı nitelikte olan ya da aynı veya benzer şartlarda çalışan işçiler için söz konusudur⁵⁸⁷. İşçinin kıdemi, öğrenim ve uzmanlığı gibi objektif nedenlerle; işçinin performansı, çalışkan olması ve yeteneği gibi sübjektif nedenlerle işçilere farklı uygulamalar yapılabilir⁵⁸⁸. Bu durum Yargıtay kararlarında da kabul edilmiştir⁵⁸⁹. Örneğin işçi ücretlerinin belirlenmesi, iş

⁵⁸³ Mollamahmutoğlu vd., s. 734.

⁵⁸⁴ Tuncay, C. (1982). *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*, İstanbul, s. 150; Yıldız, G. B. (2008). *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu*, Ankara, s. 189.

⁵⁸⁵ Yıldız, 2008, s. 190 vd.

⁵⁸⁶ Mollamahmutoğlu vd., s. 726.

⁵⁸⁷ Süzek, s. 473; Çelik vd., s. 404.

⁵⁸⁸ Süzek, s. 473; Tuncay, s. 5, 23; Yıldız, s. 66.

⁵⁸⁹ Yenisey, K. D. (2006). İş Kanunu'nda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı. *Çalışma ve Toplum*, 4(11), 63-82; Yargıtay 9. H.D. (2019, 10 Nisan), E. 2016/20139, K. 2019/8381 sayılı kararına göre, "İşverenin ücret ödeme borcu işçiyi koruma borcu gibi borçlarının yanında eşit davranma borcu da yer almaktadır. Temelini Anayasa'nın 10. maddesinden alan bu borç 4857 sayılı İş Kanununun 5. maddesinde düzenlenmiş ve işverenin iş ilişkisinde dil, ırk, renk, felsefi düşünce ve benzeri nedenlerle ayırım yapamayacağı esas kabul edilmiştir. İşverenin eşit davranma borcu aynı durumda olan işçiler arasında maddede sayılan ve buna benzer sebeplerle farklı muamelede bulunmamasını içerir. Dava konusu olayda işçinin farklı muamele gördüğünü beyan ettiği husus kendisine ödenen ücret konusundadır. Buna göre işçinin eğitim durumu işyerindeki günlük ... süresi kıdemi yabancı dil bilgisi gibi nedenlerle ücret bakımından farklı muamelede bulunulması eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmaz. Bunun gibi sektör içinde veya belirli bir zaman diliminde aranan nitelikteki işçiyi bulmanın zor olduğu varsayımında farklı dönemlerde farklı işe alınan işçiler arasında ücret bakımından bir farklılık bulunabilir. Bir başka ifadeyle eşitlik ilkesi aynı durumda

sözleşmelerinin feshedilmesi hallerinde işveren mutlak olarak eşit davranma yükümlülüğü altında değildir⁵⁹⁰.

İşveren işçiler arasında ayırım gözetirken, bu ayrımcılığın nedenini haklı hale getirebilirse ve davranışı ile asıl neden arasında bir orantılılık varsa, bu durumda eşit davranma borcuna aykırılıktan söz edilemez⁵⁹¹. Buna göre İş Kanunu'nun m. 5/3'te özel bir düzenleme yer almaktadır. Bu düzenlemeye göre, cinsiyet ve gebelik nedeniyle biyolojik ve işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılarırsa, işveren bir işçiye iş sözleşmesi yapılırken, koşulları oluşturulurken, uygulanırken ve sona ererken doğrudan veya dolaylı şekilde farklı uygulama yapabilir⁵⁹².

İşverenin mutlak olarak eşit davranma yükümlülüğü altında olduğu haller; işçilere sosyal yardım verilmesi ve işverenin yönetim hakkını kullanması halleridir⁵⁹³.

6701 sayılı Kanun'un 7. m.'de ayrımcılık yasağının ileri sürülemeyeceği haller sayılmıştır. Madde 7/1, (a) düzenlemesine göre, “zorunlu mesleki gereklilikler” ve m. 7/1, (f)'den kaynaklanan “pozitif ayrımcılık”, tüm ayrımcılık halleri için genel haklı kılma sebepleridir. Madde 7/1, (b) düzenlemesine göre, belirli bir cinsiyete ilişkin istihdamı zorunlu kılan haller ayrımcılık oluşturmayan özel haklı kılma sebebidir. Madde 7/1, (c) gereğince “hizmetin zorunlulukları” sebebiyle işe kabul edilme ve çalıştırılma sürecinde yaş sınırının getirilmesi, yaş ayrımcılığı oluşturmayacaktır. Fakat bu durum gereklilik ve amaçla orantılı olmalıdır. Madde 7/1, (ç)'deki düzenleme uyarınca çocuk ya da özel bir yerde tutulması gerekli kişilere ilişkin “özel tedbirler ve koruma önlemleri” yaş ayrımcılığı olarak nitelendirilemez. Madde 7/1, (g) düzenlemesi gereğince vatandaş olmayan kişilere ülkeye giriş ve ikamet şartlarına ilişkin farklı şartlar belirlenmiş olması, hukuki statüleri gereğince farklı işlemlere tabi tutulmaları ayrımcılık olarak değerlendirilemez⁵⁹⁴.

olanlar arasında farklı işlem yapmamayı gerektirir.” Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2016-20139-k-2019-8381-t-10-4-2019>, Erişim tarihi: 10.3.2022

⁵⁹⁰ Karagöz, s. 64-65; Sümer, s. 92-93.

⁵⁹¹ Süzek, s. 474.

⁵⁹² Çelik vd., s. 410.

⁵⁹³ Korkmaz ve Alp, s. 171; Sümer, s. 92.

⁵⁹⁴ Çelik vd. s. 410-411.

3.6.1.5. İşyerinde ayrımcılık çeşitleri

a. İşe alım esnasında ayrımcılık

Anayasa m. 48'deki sözleşme özgürlüğüne ilişkin düzenlemeden dolayı işveren istediği kişi ile iş sözleşmesi yapabilme hakkına sahiptir. İş Kanunu m. 5'te iş sözleşmesinin devamı sırasında ve feshedilmesi esnasında işverene ayrımcılık yapma yasağı getirilmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre, işe alım sırasında biyolojik ya da işin niteliğinden kaynaklanan nedenler zorunlu kılmadıkça cinsiyet ve gebelikten kaynaklanan ayrımcılık yapılamaz⁵⁹⁵.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 25'e göre, işe alımlarda sendikalı ya da sendikasız şeklinde işçiler arasında ayırım yapılamayacağı düzenlenmiştir. Emredici bir hüküm olması sebebiyle iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile aksine düzenleme yapılamaz⁵⁹⁶.

İşe alım esnasındaki ayrımcılık, eşit işlem borcunun henüz söz konusu olmadığı bir süreçtir. İşçi işe kabul edildikten sonra işverenin eşit işlem borcu söz konusu olacaktır. İşçinin henüz işe alınmadığı bir süreçte ayrımcılık yasağı hükmünün uygulanması işçinin kişiliğini koruyan bir düzenlemedir⁵⁹⁷.

İşe alım esnasında yapılan test ya da mülakatlarda işçi adayları cinsiyet veya gebelikten dolayı ayrımcılığa tabi tutulmamalıdır. İş ilanlarında da kullanılan ifadelerin ayrımcılık içermemesi konusunda dikkat edilmelidir⁵⁹⁸.

b. Çalışma sırasında ayrımcılık

İşveren işçilerine çalışma esnasında ayrımcılık yapmamalıdır. İşçi ücretleri, izinler, maddi yardımlar gibi pek çok konuda ayrımcılık yasağına aykırı tutum ve davranışlardan işverenin kaçınması gerekir⁵⁹⁹. İşveren işçiye ayrımcılık yasağına aykırılık teşkil eden bir talimat verirse, ayrımcılık yasağının temel bir insan hakkı olması sebebiyle Türk Borçlar Kanunu m. 27 gereğince bu talimat kesin hükümsüzlük yaptırımına tabi olacaktır⁶⁰⁰.

⁵⁹⁵ Ateş, s. 444-445; Mollamahmutoğlu vd., s.739.

⁵⁹⁶ Mollamahmutoğlu vd., s. 745.

⁵⁹⁷ Beytar, s. 118.

⁵⁹⁸ Beytar, s. 118.

⁵⁹⁹ Ateş, s. 444-445.

⁶⁰⁰ Beytar, s. 119.

Uygulamada en çok işçi ücretleri konusunda ayrımcılık yapıldığı görülmektedir. Bu konuda araştırma yapılırken, işçilerin aynı nitelikte iş yapan işçilerle kıyaslanması gerekir. Ve işverenin siyasi görüş, din, sendikalı olup olmama gibi konulardan kaynaklanan bir ayrımcılık yapıp yapmadığı tespit edilmelidir. Aynı nitelikte iş yapan işçiler arasında bir ayrımcılık yapılmamış olduğu belirlenirse, bu kez eşit şekilde ücret artırımı yapıp yapılmadığına bakılmalıdır. Eğer artırımların aynı olmadığı tespit edilirse işverenin eşitlik ilkesine aykırı şekilde hareket etmiş olması sonucu doğacaktır⁶⁰¹.

c. İş sözleşmesinin feshinde ayrımcılık

İş sözleşmesinin feshi sırasında işverenin eşit davranmasının gerekip gerekmemesi tartışmalıdır. Doktrinde bazı yazarlara göre iş sözleşmesinin feshi esnasında da işveren eşit davranma ilkesine uygun hareket etmelidir. Aksi görüşte olan yazarlara göre, bu ilkenin mutlak şekilde uygulanmasının gerekmediğini, iş sözleşmesinin feshinde böyle bir zorunluluk olmadığını savunmuşlardır⁶⁰².

Sürelili fesihlerde işveren eşit davranmalıdır. İşveren yaptığı fesihlerle ilgili olarak aynı niteliklere sahip olan işçilerden sözleşmesi feshedilen işçinin neden çıkarıldığını işverenin açıklayabilmesi gerekmektedir⁶⁰³.

3.7. İşverenin İşçinin Kişilik Hakkına Müdahalede Bulunması

3.7.1. Müdahalenin sınırı

İşçinin kişilik haklarına ilişkin bir müdahale olması halinde, söz konusu müdahalenin hukuka aykırılığı konusunda ölçülülük ve orantılılık ölçütleri açısından değerlendirilmesi gerekmektedir⁶⁰⁴.

3.7.1.1. Ölçülülük İlkesi

Ölçülülük ilkesi gereğince araç ve amaç arasında makul bir durum olup olmadığı incelenmektedir. Özel hukukta ölçülülük ilkesinin belirlenebilmesi için hukukça

⁶⁰¹ Kandemir, M. ve Yardımcıoğlu, s. 22-24.

⁶⁰² Karagöz, s. 65-66; Beytar, s. 121.

⁶⁰³ Beytar, s. 123.

⁶⁰⁴ Beytar, s. 89.

korunmakta olan iki değer karşılaştırılır. İşveren yönetim hakkına dayanarak işçinin kişiliğine müdahale etmesi halinde lllk ilkesine uygun şekilde hareket etmelidir. İşçinin zel yaşamına ve kişilik değerlerine en az ne şekilde zarar verecekse o şekilde hareket etmelidir. İşveren amacına ulaşmak için işçinin kişilik haklarına müdahale etmeksizin başka bir işlemlle söz konusu amaca ulaşıp ulaşamayacağını önceden tespit etmelidir. Örneğin işe girişte detektör araması yeterli ise elle arama yapılmamalıdır⁶⁰⁵. İş hukukunda lllk ilkesi, işverenin menfaatleri ile işçilerin hak ve özgürlükleri arasındaki dengeyi kurmaktadır⁶⁰⁶.

3.7.1.2. Orantılılık ilkesi

Orantılılık ilkesi gereğince araç ve amaç arasında bir orantı kurulması gerekir. Müdahale sonucunda meydana gelecek sonuç ile söz konusu müdahalenin hukuka uygunluk nedenleri arasında değerlendirme yapmak; tarafların karşılıklı yararlarını kıyaslamak gerekir. Örneğin kıdemleri eşit olan ve işyerindeki görevleri aynı olan işçilerden birine, işveren diğerine göre daha lehine uygulamalar yapsa ayrımcılık yasağını ihlal etmiş olur. Fakat işveren bu durumun sebebinin işçinin almış olduğu eğitim veya niteliğinin farklılığı olduğunu ispatlarsa, işverenin bu işlemi hukuka uygun kabul edilebilecektir⁶⁰⁷.

İş Kanunu 12 ve 13. m.'lere göre, haklı bir sebep olmadıkça iş sözleşmesi trine göre ayırım yapılamaz. Söz konusu düzenleme orantılılık ilkesine dayanmaktadır⁶⁰⁸.

3.7.1.3. Müdahalede açıklık ve şeffaflık

İşyerlerinde işçilerin izlenmesi, kayıt yapılması, test uygulanması gibi uygulamaların açık ve ulaşılabilir olacak şekilde yapılması önem taşımaktadır. Söz konusu açıklık, iş sözleşmesinin ya da toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında işçinin bilgilendirilerek bunun bir prosedür çerçevesinde yapılmasıyla çok daha iyi şekilde sağlanabilir. Fakat

⁶⁰⁵ Beytar, s. 90.

⁶⁰⁶ atalkaya Ugan, D. (2017). *İş Hukukunda lllk İlkesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Galatasaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

⁶⁰⁷ Beytar, s. 90-91.

⁶⁰⁸ Beytar, s. 91.

burada dikkat edilmesi gereken konu işverenin işçiye ait kişisel sırları saklama borcunda özensiz davranması sonucunu doğurmamalıdır⁶⁰⁹.

3.7.1.4. İşçinin kişilik hakkına müdahalenin geçerli bir sebebe dayanması ve işçinin rızası

İşveren tarafından işçinin kişisel hakkına bir müdahale yapılabilmesi için işverenin dayandığı işe ilişkin, geçerli bir sebep olmalıdır. İşle ilgili olmayan konularda işçinin kişisel hakkına müdahalede bulunamaz. Örneğin, işveren alkol kullanımını engellemek için kendini devlet yerine koyarak işçinin kişilik hakkına müdahale edemez. Fakat toplumsal meseleler iş ile ilişkilendirilebilirse bu durumda işçinin kişilik hakkına müdahale edebilecektir⁶¹⁰.

İşverenin işçinin kişilik hakkına müdahalede bulunabilmesi için bu duruma işçinin rıza göstermiş olması gerekmektedir. Fakat işçinin bu rızasının her zaman gerçek iradesini yansıtıp yansıtmadığı konusu şüphelidir. Taraflar arasındaki eşitsizlik, işçinin işini kaybetme korkusu gibi sebeplerle gerçekte istemediği halde rıza gösterebilmektedir⁶¹¹.

Türk Medeni Kanunu m. 24/II düzenlemesinde kişilik haklarının zedelenmeyeceği haller olarak; rıza, daha üstün nitelikteki özel ya da kamusal yarar olması, kanunun verdiği yetkinin kullanılması durumları sayılmıştır. Bunlardan birinin olması halinde hukuka aykırılık ortadan kalkacaktır. Doktrinde bazı yazarlara göre, rıza ve üstün yarar hukuka aykırılığı ortadan kaldırmaktadır. Fakat bu durum yeterli olmayıp aynı zamanda rıza gösterilmesini gerektiren bir sebep de olmalıdır. Örneğin, işyerine girişlerde işçinin üstünün aranmasına rıza göstermesi hukuka aykırılığı ortadan kaldıracaktır. Lâkin söz konusu aramanın yapılabilmesi için işyerinde bir hırsızlık yapılmış olması ya da ortada bir hırsızlık şüphesinin bulunması gerekmektedir⁶¹².

⁶⁰⁹ Beytar, s. 92.

⁶¹⁰ Beytar, s. 94.

⁶¹¹ Beytar, s. 94.

⁶¹² Beytar, s. 94.

3.8. Uygulamada Karşılaşılan Bazı Durumlar

3.8.1. İşçiye işe giriş-çıkış kontrolü yapılması

İşe girerken ve işten çıkarken işçinin üstünün ya da çantasının aranması kişilik hakkını ciddi şekilde ihlal etmekle birlikte işveren yönetim hakkı çerçevesinde gerçekleştirilebilir⁶¹³. Fakat işyerlerinde güvenlik için söz konusu kontrolün yapılması bazı hallerde kaçınılmazdır. Genellikle uygulamada rastlanan çıkışlardaki arama, işyerindeki işverene ait bir şeyin işçi tarafından alınmasının önlenmesi amacıyla yapılabilmektedir. Girişlerdeki arama nadir şekilde uygulanmakta olup işyerine işçilerin sağlığını bozabilecek ya da işyeri güvenliğini tehlikeye atabilecek maddelerin girişinin önlenmesidir⁶¹⁴.

Anayasa'nın 20. m. ve Türk Medeni Kanunu'nun kişilik haklarını koruyucu hükümleri (m. 23-25) dikkate alındığında işçinin üstünün veya çantasının işverenin almış olduğu tek taraflı bir karar uyarınca aranması kişilik haklarına aykırılık teşkil edecektir⁶¹⁵. Fakat işçinin bu aramaya rıza göstermesi durumunda hukuka aykırılık kuralı ortadan kalkacaktır. Hukuka aykırılık ortadan kalksa da TMK. m. 23/2 hükmü gözardı edilmemelidir. Bu maddeye göre, hiç kimsenin özgürlüklerinden vazgeçemeyeceği, bunları hukuka ve ahlaka aykırı şekilde kısıtlayamayacakları düzenlenmiştir⁶¹⁶. Bu düzenleme kişinin kendi kişilik değerleri ile ilgili kendi iradesiyle ne kadar bir değişiklik yapabileceğine sınırlama getirmiştir. Buna göre, işçinin makul bir sebebe dayanan, hukuka ve ahlaka aykırı olmayan arama taleplerine rıza gösterebileceği doktrinde kabul edilmiştir. Arama yapılmadan önce işçinin arama konusu hakkında bilgilendirilmesi gerekmektedir⁶¹⁷. Bu rıza iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile alınabilir. Ancak sözleşmede açıklık olmasa dahi örf-adet kuralları veya dürüstlük kuralı arama yapılmasına imkân veriyorsa arama yapılması hukuka aykırılık teşkil etmeyecektir⁶¹⁸. Aramalarda Anayasa'da yer alan temel hakların korunmasına dikkat edilmelidir⁶¹⁹.

⁶¹³ Ateş, s. 546.

⁶¹⁴ Çelik vd., s. 292.

⁶¹⁵ Mollamahmutoğlu vd., s. 593.

⁶¹⁶ Ateş, s. 547-548.

⁶¹⁷ Beytar, s. 96.

⁶¹⁸ Mollamahmutoğlu vd., s. 593.

⁶¹⁹ Çelik vd., s. 293.

Arama yapılabilmesi için bu aramayı gerektiren bir sebebin bulunması da gerekmektedir. İşyerinde hırsızlık olayının gerçekleşmiş olması ya da işyerinde imalatı yapılan maddeler açısından bir tehlike olmalıdır. İşverenin eşit davranma yükümlülüğünü de ihlal etmemesi, keyfi işlemlerden kaçınması gerekmektedir. Örneğin işçilerin bir kısmı aranıp bir kısmının aranmaması gibi bir uygulama olmamalıdır. Ancak işçi sayısı tek tek arama yapılamayacak kadar fazla ise belirlenen objektif kriterler kapsamında bir kısım işçilerle arama sınırlanabilir. Aramaların işçilerin onur ve saygınlıklarını zedeleyecek şekilde yapılmaması gerekir⁶²⁰. Örneğin arama yapılırken olması gerekenden daha fazla zaman harcanmamalıdır. Aramanın detektör, duyarlı kapı, X-Işını gibi yöntemlerle veya sadece çanta vb. eşyalara bakılarak yapılması ile amaca ulaşılması mümkünken elle yoklama şeklinde üst araması yapılması hukuka aykırıdır. Elle arama en son başvurulması gereken bir yöntem olmalıdır⁶²¹. Kısacası işçinin onayı alınsa dahi, işveren yönetim hakkını kullanırken işçiyi koruyup gözetme ve eşit davranma borçlarına uygun hareket etmelidir⁶²².

Yargıtay tarafından verilen bir karara göre; işçi hakkında olay tarihinde ve öncesinde hırsızlık yaptığına ilişkin hakkında bir ihbar bulunmuyorsa, işçinin herhangi bir şüpheli hareketi de tespit edilmemişse, söz konusu işçinin ilk kez olması şartıyla özel çantasını aratmaması, haklı fesih nedeni olamaz. Böyle bir durumda işçinin öncelikle uyarılması gerektiği kabul edilmiştir⁶²³.

3.8.2. İşçinin işyerindeki kılık kıyafeti ve dış görünümüne müdahale

Kişilerin kıyafet seçimi, dış görüntüsüne ilişkin seçimleri özel yaşamına ilgilendiren konulardır. Dış görünümü denildiği zaman, kişinin saç modeli, vücudunun herhangi bir yerindeki dövme, kişinin takıları, saç-sakal-bıyık modelleri, kıyafetleri, vücudundaki dövmeler vb. unsurları kapsamaktadır⁶²⁴. Kişinin kılık kıyafeti o kişinin sadece dış görünümünü değil o kişinin kişiliğini, dini inanışını, ruh halini vb. durumları yansıtan nitelikler taşıyabilmektedir. Özel yaşamlarında kişiler zevklerine uygun, dini inanışlarına ve hayat tarzlarına uygun şekilde dilediklerini giyebilmektedirler. Fakat işyerlerinde kimi

⁶²⁰ Çelik vd., s. 293.

⁶²¹ Ateş, s. 558.

⁶²² Ateş, s. 548.

⁶²³ Mollamahmutoğlu vd., s. 594.

⁶²⁴ Toprak, s. 147.

durumlarda işçilerin dilediklerini giyebilme özgürlükleri olmamaktadır. İşin niteliğine uygun şekilde kıyafetler seçilmesi işveren tarafından talep edilebilmektedir. İşverenlerin işçilerin giyimi hakkında bu şekilde taleplerde bulunmalarının kişilik haklarına bir müdahale oluşturup oluşturmadığı ve müdahalede bulunabilme yetkisi varsa bunun hangi oranda olacağı sorunu ortaya çıkmaktadır⁶²⁵.

İşverenin müdahalesini hukuka uygun hale getiren sebeplerden birisi, iş sağlığı ve güvenliği tedbirleridir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu düzenlemeleri ile işverene yüklenen borçlar sebebiyle işverenler, işçilerden işyerinde belirli kıyafetleri giymelerini talep edebilirler. Bu durumda işçi, işverenin bu talebine uygun şekilde belirtilen kıyafetleri giymelidir. Bu durum, Türk Borçlar Kanunu m. 417/2 hükmü ile de desteklenmektedir. Zira söz konusu maddede işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işveren tarafından alınan her türlü tedbire uyma yükümlülükleri düzenlenmiştir. Böyle bir durumda hem yasanın verdiği yetki kullanılmaktadır hem de daha üstün nitelikte özel ya da kamusal bir yarar söz konusudur⁶²⁶.

Bu konu müdahaleyi haklı kılan diğer bir sebep, mal ve hizmet üretiminin sağlıklı şartlarda gerçekleşmesinin sağlanmasıdır. Örneğin yiyecek içecek imalathanesi, lokanta vb. işyerlerinde insan sağlığı açısından öneminden dolayı özel kıyafetler giyilmesi gerekebilmektedir. Bu durumda müşterilerin, üçüncü kişilerin sağlığının korunması daha üstün nitelikte bir özel ya da kamusal yarar sağlamaktadır. Yargıtay'ın da bu yönde bir kararı bulunmaktadır. Söz konusu karara göre, aşçı olarak çalışan personelin uyarılmasına rağmen sakalını kestirmemekte ısrar etmesi sonucunda sözleşmesinin işverence haklı olarak feshi hukuka uygundur⁶²⁷.

Kural olarak işveren işçilerin işe ne giyip ne giyemeyeceği konusunda müdahalede bulunmaz. Fakat bazı durumlarda yönetim hakkı gereği işçilerin giyimlerine, dış görünüşlerine ilişkin müdahalelerde bulunabilmektedir⁶²⁸. Örneğin *“firmanın satış temsilcilerinin belirli bir kıyafet giymeleri, makyaj malzemesi yahut kadın giyim eşyası satan mağazada çalışan bayanların saçlarının her gün yapılı ve tırnaklarının bakımlı*

⁶²⁵ Durmuş Arslan, S. (2020). İşçinin Özel Yaşamının İş İlişisine Etkisi, *DÜHFD*, 25(42), s. 151, Erişim adresi: <https://bdf5a0aa044dcce8704afa360dba814c775552.vetisonline.com/tr/download/article-file/1209630>. Erişim tarihi: 3.4.2022.

⁶²⁶ Durmuş Arslan, s. 152.

⁶²⁷ Ateş, s. 621.

⁶²⁸ Ateş, s. 619.

olması istenebilir” İşveren bu konuda yönetim hakkını kullanırken taleplerin, işin niteliği ile bağdaşması ve dürüstlük kuralına uygun şekilde kullanılması konusuna dikkat etmesi gerekmektedir⁶²⁹.

Bazı hallerde de işveren işyerinde tek tip kıyafet giyilmesini talep edebilmektedir. Bu durum da genellikle personelin işyerinde müşteriler arasında ayırt edilebilmesi, işin gerektiği şekilde görülmesinin sağlanması için talep edilmektedir. Fakat kıyafetin işçiyi küçük düşürücü nitelikte olmaması ve işçinin sağlığına zarar vermemesi gerekmektedir. İşin niteliği gereği olmasa da işçinin giyimi ve dış görünümü konusunda işyerinde diğer işçileri rahatsız eden, temizlik kurallarına uymayan hallerde işveren işçinin dış görünümüne ve giyimine daha özenli olmasını keyfiliğe kaçmayacak şekilde talep edebilir.⁶³⁰

Kişilerin kılık kıyafete ilişkin özgürlüğü ifade özgürlüğü kapsamında yer almaktadır. Çünkü esasında kişiler giyimi ve dış görünümüyle bir taraftan da kendilerini ifade etmektedirler. İşveren toplumda tarafsız bir izlenim oluşturabilmek için işçinin dini inanç ve siyasi görüşünü ortaya koyacak nitelikteki giyim ve dış görünümün özelliklerinden kaçınmasını talep edebilir. Fakat burada işverenin dikkat etmesi gereken konu işçinin din ve vicdan özgürlüğü ve düşünce özgürlüğüne müdahale etmemesidir⁶³¹.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 6’da sayılan hassas kişisel veriler arasında “*kılık kıyafet*” de yer almaktadır. Bu sebeple kılık kıyafete ilişkin verilerle ilgili işçinin açık rızasının alınması gereklidir⁶³².

⁶²⁹ Durmuş Arslan, s. 153.

⁶³⁰ Durmuş Arslan, s. 153-154.

⁶³¹ Durmuş Arslan, s. 154; Yargıtay 9.H.D. (2017, 2 Mart), E. 2016/5475, K. 2017/2968 sayılı kararına göre, “*Davacı tanığınca da beyan edildiği üzere davalının davacının dini inancı gereği başını örtmesine uzun kollu giysi giymesine itirazı bulunmamaktadır. 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.*” Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/yargitay/9-hd-e-2016-5475-k-2017-2968-t-02-03-201>. Erişim tarihi: 3.4.2022.

⁶³² Toprak, s. 148.

3.8.3. İşçinin işyerinde sigara kullanımına müdahale

Tütün Ürünlerinin Zararlarının Önlenmesi ve Kontrolü Hakkında Kanun gereğince kapalı alanlarda sigara içilmesi yasaklanmıştır. İşyerleri de bu kapsamdadır. Söz konusu yasak mutlak emredici nitelik taşımaktadır. Bu nedenle işveren ve işçi kendi aralarında söz konusu yasağa aykırı bir sözleşme yapamazlar⁶³³. Tütün ürünü gibi kapalı alanlarda ve dolayısıyla işyerlerinde elektronik sigara kullanımı da yasaklanmıştır⁶³⁴.

Bu düzenleme olmasaydı dahi, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için kapalı alanda sigara içilmesi yasaklanması mümkün olabilirdi. İşçiler mevzuat çerçevesinde işverenin bu müdahalesine uymak zorundadırlar. İşveren gözetim borcu kapsamında işyerinde bu yasağa uyulup uyulmadığını kontrol etmelidir. İşçiler bu konuda yasağa uymazlarsa işverenin iş sözleşmesini feshetme hakkı doğacaktır. Kanun tarafından getirilmiş bir yasak olması sebebiyle eşitlik ilkesine de aykırılık teşkil etmemektedir⁶³⁵.

İşyerlerindeki sigara kullanımı konusundaki tartışma konularından birisi işyerinin açık alanlarında sigara içilip içilemeyeceğidir. Yönetim hakkına dayanarak işverenin açık alanlarda işçilerin sigara içmelerine yasak koyabilme hakkının bulunup bulunmadığını her somut olaya göre değerlendirmek gerekmektedir⁶³⁶. Örneğin, patlayıcı maddelerin bulunduğu bir işyerinde işveren, işçileri koruma ve gözetme yükümlülüğü ve iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri gereğince sigara yasağı getirebilir. Ayrıca işveren, işyerindeki çalışma veriminin düşmesine engel olmak için de bu şekilde bir yasak getirebilir. Fakat bu yasağın getirilmesi dürüstlük kuralına uygun olmalıdır⁶³⁷.

3.8.4. İşçinin işyeri dışındaki yaşamına müdahale

İşçinin işyeri dışındaki yaşamına işverenin müdahalede bulunup bulunamaması işverenin yönetim hakkını ilgilendiren bir konudur. Bu nedenle işyeri dışındaki yaşama müdahale konusunda yönetim hakkının geçerli olup olmadığının belirlenmesi yerinde olacaktır. Doktrinde iki farklı görüş bulunmaktadır. Bir görüşe göre, işçinin işyeri dışındaki yaşamı işyerini olumsuz etkiliyor veya iş yapılırken aksaklıklar yaşanmasına sebep oluyorsa

⁶³³ Süzek, s. 347.

⁶³⁴ Mollamahmutoğlu vd., s. 592.

⁶³⁵ Beytar, s. 103.

⁶³⁶ Ateş, 617-619.

⁶³⁷ Çelik vd., s. 294.

işveren yönetim hakkı kapsamında işçiye müdahale edebilecektir. Diğer görüşe göre ise, işveren sadece işyerindeki düzenin sağlanması için ve işyerindeki işlerin aksamaması için talimatlar verebilir. Bunun dışındaki verdiği talimatlar geçersizdir. Burada dikkat edilmesi gereken konu, işçi işyeri dışındaki yaşamıyla işyerindeki düzenin bozulmasına, verimliliğin azalmasına sebep oluyorsa ya da işverenin müşteri çevresi bundan zarar görüyorsa, işveren haklı ve geçerli sebeple iş sözleşmesini feshedebilir⁶³⁸.

İşverenin işçinin işyeri dışındaki yaşamına gereksiz müdahalelerde bulunmaması gerekmektedir. İşçinin özel yaşamındaki ilişkileri işyeri için zarar oluşturuyorsa ve işlerin yürütülmesine engel oluyorsa işveren fesih hakkını kullanabilir. Fakat fesih hakkını kullanabilmesi için işçilerin işverene ait ticari sırları açığa vuracak davranışlarda bulunması veya işyerinde aralarında ast üst ilişkisi bulunan işçilerin özel yaşamlarındaki görüşmelerinin işyerinde otoritenin kaybolmasına yol açması gerekmektedir⁶³⁹. İşçinin işyeri dışında bir eğitime gönderilmesi hali iş görme yükümlülüğünün bir bölümünü oluşturmakta olup işçinin bu talimatlara uyması gerekmektedir. İş görme borcu kapsamı dışında organizasyonlara katılması işçinin sadakat borcunu ihlal sonucunu doğurmayacaktır⁶⁴⁰.

İşçinin işyeri dışındaki yaşamının işverenin hayat tarzına, ahlaki değerlerine uygun olma zorunluluğu bulunmamaktadır. Fakat işçi o işyeriyle adeta özdeşleşmişse ve onun davranışlarından dolayı işyeri zarar görebilecekse işçi sadakat borcu gereğince işyeri dışındaki yaşamına dikkat etmelidir⁶⁴¹.

İşçiler iş saatleri dışında başka bir işyerinde çalışabilirler. İşveren bu duruma müdahale edemez. Ancak işçinin çalıştığı yer rakip bir işyeri ise işçinin rekabet yasağını ihlali sebebiyle (TBK. m. 396/3) sorumlu tutulması söz konusu olabilecektir⁶⁴².

3.8.5. İşçinin işyerindeki diğer işçilerle ilişkisine müdahale

Kural olarak işveren işçinin işyerinde çalışan diğer işçilerle iletişimini yasaklayamaz veya sınırlayamaz. Ayrıca işçiler arasındaki arkadaşlık ya da gönül ilişkisi kurulması,

⁶³⁸ Beytar, s. 106.

⁶³⁹ Durmuş Arslan, s. 163.

⁶⁴⁰ Beytar, s. 108.

⁶⁴¹ Beytar, s. 108.

⁶⁴² Tunçomağ ve Centel, s. 101.

işyerindeki çalışma düzenini olumsuz şekilde etkilemedikçe işveren tarafından yasaklanması söz konusu olamaz. Söz konusu olumsuzluk, iş veriminin düşmesi, ayrıcalık gösterme şeklinde olabilmektedir. Gönül ilişkisinden dolayı işyerinde ne şekilde bir olumsuzluk yaşandığını işverenin net bir şekilde ortaya koyması gerekmektedir. Zira bu şartla haklı sebeple iş sözleşmesini feshedebilecektir⁶⁴³.

⁶⁴³ Durmuş, s. 160-161.

4. İŞÇİNİN KİŞİLİK HAKLARININ İHLALİNİN HUKUKSAL SONUÇLARI

4.1. Türk Medeni Kanunu Açısından

Türk Medeni Kanunu m. 25'te kişiliğin ihlal edilmesi halinde açılacak dava türleri düzenlenmiştir⁶⁴⁴. Bu düzenlemeye göre işçinin Türk Medeni Kanunu kapsamında kişilik haklarının ihlali halinde açabileceği davalar; saldırı tehlikesinin önlenmesi davası, sürmekte olan saldırıya son verilmesi davası, saldırının hukuka aykırılığının tespiti davası, maddi ve manevi tazminat davası ile vekaletsiz iş görme hükümlerine göre kazancın iadesi davasıdır. Söz konusu davaların bazıları zararın tazmini niteliğinde olmayan hukuk davası, bazıları da zararın tazmini niteliğindeki hukuk davasıdır. Zararın tazmini niteliğinde olmayan davalarda tazminat davalarının aksine zarar ve kusur şartları aranmamaktadır. Uygulamada bu tür davaların daha çok kişilik haklarının yayın yoluyla ihlal edilmesi hallerinde açıldığı görülmektedir⁶⁴⁵.

4.1.1. Zararın tazmini niteliğinde olmayan hukuk davaları

4.1.1.1. Saldırı tehlikesinin önlenmesi davası

Saldırı henüz başlamamış olmakla birlikte saldırı tehlikesinin olması ve söz konusu tehlikenin ciddi ve yakın olması halinde saldırı tehlikesinin önlenmesi davası açılabilmektedir. Bu davanın açılabilmesi için iki özel koşul öngörülmüştür. Bunlar; ortada bir saldırı tehdidinin bulunması ve bu tehdidin yakın ve ciddi olmasıdır. Koşullar arasında eylem ve kusur bulunmamaktadır. Belirti güçlü ve olması da muhtemel olmalıdır. Saldırı tehlikesi var olduğu müddetçe işbu dava açılabilecektir⁶⁴⁶. Örneğin, *“talepte bulunanın kendisine ait bir eserin onun rızası alınmadan bir gazete tarafından okuyucularına promosyon olarak dağıtılacağı söz konusu gazete tarafından okuyucularına duyurulması, kişinin ses kaydının rızası hilafına yayınlanacağı”*

⁶⁴⁴ Ayan ve Ayan, s. 137.

⁶⁴⁵ Bulut, H. (2006). *Yargıtay Kararları Doğrultusunda Kişilik Hakları Ve Kişilik Haklarına Saldırıdan Kaynaklanan Hukuk Davaları* (1. Bs.), Beta, İstanbul, s. 177.

⁶⁴⁶ Gedikli, A. T. (2019). *Kitle İletişim Faaliyetlerinde Kişilik Haklarına Saldırı Hallerinde Başvuru Yolları*. Erişim adresi:

<https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/literatur/kitaplar/ucuncu-bolum>. Erişim tarihi: 03.04.2022.

bildirilmesi hallerinde” hak sahibi olan kişi saldırı tehlikesinin önlenmesi davası açabilecektir⁶⁴⁷.

Davacının davasını ispatlaması halinde mahkeme, saldırı tehlikesinin önlenmesi yönünde karar verecektir⁶⁴⁸.

4.1.1.2. Sürmekte olan saldırıya son verilmesi (durdurulması) davası

Kişilik haklarına saldırı başlamış ve halen devam etmekte ise, hak sahibi olan kişi sürmekte olan saldırıya son verilmesi davası açabilme hakkına sahiptir. Bu davanın amacı, saldırının sona erdirilmesi; devam eden saldırıdan dolayı ortaya çıkması muhtemel yeni zararların oluşumunun engellenmesidir⁶⁴⁹. Örneğin, kişilik haklarına saldırı niteliği taşıyan bir yayın gazetede veya televizyonda devam etmekte ise, hak sahibi kişi sürmekte olan bu saldırıya son verilmesi davası açabilecektir. Bu dava türünde de kusur ve zarar şartı aranmamaktadır⁶⁵⁰.

İspat külfeti davacıdadır. Davacının davasını ispat etmesi durumunda hâkim, kişilik hakkına yapılan hukuka aykırı saldırıya son verilmesine karar verecektir⁶⁵¹.

4.1.1.3. Saldırının hukuka aykırılığının tespiti davası

Kişilik haklarına hukuka aykırı şekilde bir saldırı varsa ve devam ediyorsa ya da saldırı sona ermekle birlikte etkileri halen devam ediyorsa, hak sahibi kişi saldırının hukuka aykırılığının tespit edilmesi için işbu davayı açabilir⁶⁵².

Bu davanın açılabilmesi için kusur ve zarar koşulları aranmamaktadır⁶⁵³.

Üçüncü kişiler tarafından mağdur olan kişinin kişilik hakkına yapılan saldırının öğrenilmiş olması ve öğrenilmesinin mağdurun onur ve saygınlığına dokunması ya da bu durumun toplumda yanlış izlenimlere neden olması durumlarında genellikle saldırının

⁶⁴⁷ Bulut, s. 177.

⁶⁴⁸ Bulut, s. 178.

⁶⁴⁹ Gedikli, s. 106.

⁶⁵⁰ Ayan ve Ayan, s. 142.139; Bulut, s. 178.

⁶⁵¹ Bulut, s. 178-179.

⁶⁵² Zevkliler vd., s. 106.

⁶⁵³ Remzi, M., Aydın, S. ve Ispartalı, M. (2012). *Medeni Hukuk* (Yenilenmiş 2. Bs.). İkinci Sayfa, İstanbul, s. 151; Bulut, s. 179.

etkisinin devam ettiği düşünülmektedir. Diğer taraftan kişilik haklarına saldırı, sadece taraflar arasında da etkisini sürdürebilmektedir⁶⁵⁴.

4.1.2. Düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması istemi

Türk Medeni Kanunu m. 25/2'ye göre, davacı yukarıda açıklanan üç dava türüyle birlikte düzeltmenin ya da kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanmasını talep edebileceği düzenlenmiştir. Mahkemece talebin kabul edilmesi halinde, yukarıdaki üç dava türüne ilişkin kararlar yayımlanabilir ya da üçüncü kişilere bildirilebilir; saldırı yayın yoluyla gerçekleşmişse düzeltmenin üçüncü kişilere duyurulması ya da yayımlanması yönünde karar verebilir. Bu talepler tedbir nitelikli olup bunların amacı, mahkemece verilen kararların daha etkili hale getirilmesinin sağlanmasıdır⁶⁵⁵.

Doktrinde, söz konusu davalarla birlikte düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması istemi, tedbir nitelikli bir istemdir. Saldırıyı öğrenmiş olan üçüncü kişilerde davacıya karşı güvensizlik duygusunun oluşmaması veya yanlış izlenimler oluşmuşsa bunların ortadan kalkması amacına yöneliktir. Bağımsız bir başvuru niteliği taşımamaktadır⁶⁵⁶.

Mahkeme tarafından söz konusu kararları verebilmesi için davacının bu yönde bir talepte bulunmuş olması gerekmektedir. Aksi halde hâkim kendiliğinden böyle bir karar veremez. Mahkeme tarafından karar verilirken dikkat edilmesi gereken önemli bir husus, dengenin korunmasıdır. Örneğin, saldırıya ilişkin yayın gazetenin hangi sayfasında yapılmış ve hangi punto ile yazılmışsa, mahkemece verilen kararın da aynı sayfada yapılarak aynı puntonun kullanılması gerekmektedir⁶⁵⁷.

4.1.3. Zararın tazmini niteliğinde olan hukuk davaları

4.1.3.1. Vekaletsiz iş görme hükümlerine göre kazancın iadesi davası

Türk Medeni Kanunu m. 25/3'e göre, kişilik haklarına saldırıda bulunan kişi, bazı kazançlar elde etmiş ve böylelikle kendi malvarlığında bir artış meydana gelmişse, zarar

⁶⁵⁴ Gedikli, s. 107.

⁶⁵⁵ Zevkliler vd., s. 107.

⁶⁵⁶ Gedikli, s. 108.

⁶⁵⁷ Bulut, s. 179.

gören kişi, vekâletsiz iş görme hükümlerine dayanarak bu kazancın kendisine ödenmesini isteme hakkına sahiptir. Söz konusu madde ile vekaletsiz iş görme hükümlerine bir atıf yapılmıştır. Vekaletsiz iş görme hükümleri, Türk Borçlar Kanunu m. 526 vd.'da düzenlenmiştir⁶⁵⁸.

Vekaletsiz iş görmenin unsurları; bir işin görülmesi, görülen bu işin başka bir kişiye ait olması, iş gören kişiye herhangi bir vekâlet verilmemiş olması, iş gören kişinin iş görme iradesinin olmasıdır. İş gören kişi başkası hesabına yapmış olduğu işten elde etmiş olduğu kazançları iş sahibine devretme yükümlülüğü altındadır⁶⁵⁹.

Vekaletsiz iş görme davasının açılabilmesi için kişilik haklarına saldırıda bulunan kişinin kusurlu olması gerekmemektedir⁶⁶⁰.

4.1.3.2. Maddi ve Manevi Tazminat davası

“Borçlar Hukuku Açısından hukuksal sonuçlar (4.2)” başlığında bilgi verilmiştir.

4.1.3.3. Sebepsiz zenginleşme davası

Kişilik hakları zarar gören kişi, Türk Borçlar Kanunu m. 77-82’de düzenlenen şartların olması durumunda sebepsiz zenginleşme davası açabilir⁶⁶¹. Türk Borçlar Kanunu m. 77’ye göre, haklı bir sebebi olmaksızın başka bir kişinin malvarlığından ya da emeğinden zenginleşen, kazanç elde eden kişi bu zenginleşmeyi, kazancı karşı tarafa geri vermelidir⁶⁶². Geri vermenin kuralları Türk Borçlar Kanunu m. 79’da düzenlenmiştir. Madde 80’e göre zenginleşen kişi iyiniyetli ise, yapmış olduğu yararlı ve zorunlu masrafları karşı taraftan isteyebilecektir.

⁶⁵⁸ Helvacı, S. ve Aydın, G. S. (2015). Kişilik Hakkı İhlâlinden Doğan Vekâletsiz İş görmede Kusurun Bir Şart Olarak Aranıp Aranmayacağı Sorunu. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 23(1), 267. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/maruhad/issue/30773/332729>. Erişim tarihi: 25.12.2021.

⁶⁵⁹ Zevkliler, A. ve Gökyayla, K. E. (2018). *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri* (18. Bs.). Turhan Kitabevi, Ankara, s. 637-640; Remzi, M., Aydın, S. (2016). *Borçlar Hukuku Özel Hükümler* (Genişletilmiş 7. Bs.). İkinci Sayfa, İstanbul, s. 317

⁶⁶⁰ Kılıçoğlu, A. (1990). Kişilik Haklarına Basın Yoluyla Saldırıları Bakımından Medeni ve Borçlar Kanunumuzda Yapılan Değişiklikler. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 1990(3), 391. Erişim adresi: <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m1990-19903-1028>. Erişim tarihi: 25.12.2021; Helvacı, Gülşah, s.280.

⁶⁶¹ Ayan ve Ayan, s. 153.

⁶⁶² Hanaz, F. E. (2018). Kişilik Haklarının İhlalinde Sorumluluk ve Uygulanacak Hukuk.

(Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s. 260.

4.2. Türk Borçlar Kanunu Açısından

4.2.1. İşçinin iş görmekten kaçınma hakkı

Cinsel tacize maruz kalan işçi, Türk Borçlar Kanunu'nun m. 106 ve m. 408 hükümlerine dayanarak iş görmekten kaçınma hakkına sahiptir⁶⁶³.

4.2.2. Kesin Hükümsüzlük Yaptırımı

“Kesin hükümsüzlük” başlıklı TBK. m. 27’ye göre, “Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür. Sözleşmenin içerdiği hükümlerden bir kısmının hükümsüz olması, diğerlerinin geçerliliğini etkilemez. Ancak, bu hükümler olmaksızın sözleşmenin yapılmayacağı açıkça anlaşılırsa, sözleşmenin tamamı kesin olarak hükümsüz olur.”

Kesin hükümsüzlük yaptırımının genel bir tanımı kanunda yer almamaktadır. Bu nedenle özellikleri ve içeriği doktrin ve içtihatlar tarafından belirlenmiştir. Bir hukuki işlemin kurucu unsurları mevcut olmakla birlikte geçerlilik unsurları bulunmuyorsa kesin hükümsüzlük yaptırımı uygulanmalıdır. Kesin hükümsüzlük, meydana gelmiş bir hukuki işlemde karşılaşılabilecek en ağır hükümsüzlük yaptırımıdır. Kanunda bu yaptırımın hukuki sonuçlarına ilişkin bir düzenleme bulunmadığı için bu konuda da doktrin ve içtihatlar konuyu açıklığa kavuşturmaya çalışmaktadır. Bir hukuki işlem kesin hükümsüzse, artık baştan itibaren (*ex tunc*) geçersiz olduğu kabul edilir. Söz konusu hukuki işlem, en başından hüküm ve sonuç doğurmaz. Aynı zamanda fer’i borçlar da hükümsüz olacaktır. Doktrindeki hakim görüşe göre, taraflar söz konusu hukuki işlemi geçerli hale getirebilmek için ancak baştan itibaren geçerli şekilde yapmaları gerekir.

Yani hukuki işlem kesin hükümsüzse geçersizlik sebebinin ortadan kalkması ya da işleme icazet verilmesi ya da belli bir sürenin geçmiş olması bu hukuki işlemi geçerli hale getiremez⁶⁶⁴. İlgili herkesin bir hukuki işlemin kesin hükümsüzlüğünü ileri sürme hakkı bulunmaktadır. İleri sürmenin belli bir süresi bulunmamaktadır. Hâkim dosyada fark ettiği kesin hükümsüzlüğü re’sen dikkate almalıdır. Taraflar verdiklerini geri isteme

⁶⁶³ Özdemir (2016), s. 208; Başbüyük, s. 155-156.

⁶⁶⁴ Kayıhan, Ş. ve Ünlütepe, M. (2018). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 6. Bs.), Seçkin Hukuk, Ankara, s. 166. Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=71518>. Erişim tarihi: 01.06.2022.

hakkına sahip olurlar. Henüz ifa gerçekleşmemişse artık edimi ifa etmelerine gerek bulunmamaktadır⁶⁶⁵.

4.2.3. Türk Borçlar Kanunu m. 58 kapsamında manevi tazminat davası

Türk Borçlar Kanunu m. 58/1 düzenlemesine göre, kişilik hakkına hukuka aykırı bir şekilde müdahale edilen kişi bunun sonucunda bir manevi zarara uğrarsa manevi tazminat olarak kendisine bir miktar paranın ödenmesini isteyebilecektir. Bu düzenleme genel bir hükümdür. Türk Medeni Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu ile özel hükümlerle korumaya alınan kişilik hakları dışındaki kişilik haklarına müdahale edilmesi halinde, zarar gören kişi manevi tazminat davası açabilecektir. Madde 58, kişilik hakkının korunmasına ilişkin genel bir sorumluluk kuralı niteliğindedir. Özellikle sosyal ve duygusal kişilik haklarının ihlal edilmesi sonucunda oluşan manevi zararların karşılanması amacıyla bu dava açılmaktadır. Örneğin onur ve saygınlığın, özel yaşamın ihlali halinde doğan zararlar için iş bu dava açılmaktadır⁶⁶⁶. İşçinin kişilik hakkının ihlali sonucunda, manevi bir zarara uğrarsa söz konusu davayı açabilecektir. Örneğin işyerinde cinsel tacize maruz kalan işçi manevi tazminat davası açma hakkına sahiptir⁶⁶⁷. İşveren işyerindeki işçilere yönelik cinsel taciz eylemlerini önlemek için herhangi bir önlem almamışsa ya da uygun olmayan tedbirler almışsa işverene karşı işçiyi gözetme borcunu ihlal etmesi nedeniyle tazminat davası açılabilir. İşveren sözleşme kapsamında sadece kendi kusurundan değil, aynı zamanda genel hükümler çerçevesinde kişilik hakkının ihlali sebebiyle istihdam edenin sorumluluğu çerçevesinde diğer işçinin eyleminden de sorumludur⁶⁶⁸.

⁶⁶⁵ Akbulut, P. E.. (2016). Borçlar Hukukunda Kesin Hükümsüzlük Yapırımının Amaca Uygun Sınırlama (Teleolojik Redüksiyon) Yöntemi ile Daraltılması. On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, s. 5; Bulut, N. K. (2014). *Medeni Kanununun 23. Maddesi Kapsamında Kişilik Hakkının Sözleşme Özgürlüğüne Etkisi*. On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, s. 356.

⁶⁶⁶ Eren, s. 806.

⁶⁶⁷ Özdemir (2016), s. 208.

⁶⁶⁸ Özdemir (2016), s. 212.

4.2.4. Haksız fiillere ilişkin tazminat davaları

4.2.4.1. Maddi tazminat davaları

Maddi tazminat davasının açılabilmesi için kişilik hakkına saldırıda bulunulan kişinin bu haksız saldırı nedeniyle maddi bir zarar görmesi yani parasal bir kayıp yaşaması gerekmektedir⁶⁶⁹.

Maddi tazminat davasının amacı, kişilik hakkı zarar gören kişinin uğradığı maddi zararın giderilmesidir. Para, söz konusu zararın karşılanması için araçtır. Bu para miktarı, maddi zarara uğrayan hak sahibi kişinin meydana gelen zararı ortadan kaldırmak amacıyla yapmış olduğu harcamalara göre belirlenmektedir⁶⁷⁰. Örneğin, cinsel taciz neticesinde işçi, buna ilişkin tedavi görmüşse, cinsel taciz sebebiyle işine gidememişse, uğradığı maddi zararlara ilişkin olarak tedavi masraflarını ve yoksun kaldığı ücretlerini talep edebilecektir⁶⁷¹.

Davacının uğramış olduğu maddi zararın varlığını ve miktarını, bu zararın davalının haksız fiili sonucu meydana geldiğini delillerle ispat etmesi gerekmektedir. Hâkim gerekli görürse konunun uzmanı bilirkişilerden de rapor alarak maddi tazminat miktarını belirler⁶⁷².

Haksız fiilden kaynaklanan maddi tazminat davalarında faizin başlangıç tarihi olarak haksız fiilin gerçekleştiği tarih esas alınır⁶⁷³.

Maddi tazminata ilişkin yargılamanın devamı sırasında davacı ölürse, ölen davacının mirasçıları iş bu davaya devam edebilirler⁶⁷⁴.

4.2.4.2. Manevi tazminat davaları

Kişilik haklarına yapılan haksız saldırılara ilişkin olarak Türk Medeni Kanunu m. 25/3 kapsamında manevi tazminat davası açılabilir⁶⁷⁵. Kişilik haklarına saldırıdan

⁶⁶⁹ Ayan ve Ayan, s. 142.

⁶⁷⁰ Bulut, s. 181.

⁶⁷¹ Özdemir, s. 208.

⁶⁷² Bulut, s. 180.

⁶⁷³ Bulut, s. 181.

⁶⁷⁴ Ayan ve Ayan, s. 143.

⁶⁷⁵ Zevkliler vd., s. 106; Antalya, O. Gökhan, "Manevi Zararın Belirlenmesi ve Manevi Tazminatın Hesaplanması -Türk Hukukuna Manevi Zararın İki Aşamalı Olarak Belirlenmesine İlişkin Bir Model

dolayı manevi tazminat talebinde bulunulabilmesi için saldırıda bulunan kişinin hukukî sorumluluğu Türk Borçlar Kanunu m. 49'a göre belirlenmelidir⁶⁷⁶. Buna göre, kişilik haklarına yönelik haksız bir saldırı, saldırıdan dolayı ortaya çıkan bir manevi zarar, neden-sonuç ilişkisi, hukuka veya ahlaka aykırılık ve kusur (kusursuz sorumluluk ve tehlike sorumluluğu hariç) olmalıdır⁶⁷⁷.

Kişilik haklarına saldırı nedeniyle kişi, bu saldırıdan dolayı elem, acı, keder duyarsa, yaşama sevincini kaybederse manevi bir zarar görmüş olmaktadır. Kişilik haklarının korunması için kişi manevi tazminat davası açarak, meydana gelen manevi zararını giderme imkanına sahip olmaktadır⁶⁷⁸. Kişisel değerlerinde meydana gelen eksilme her ne kadar para ile ölçülemese de hukukta bu eksilmenin giderilmesi gereği duyulmuştur⁶⁷⁹. Anayasa Mahkemesi 11.2.1969 tarihli kararında “...*paranın manevi zararları karşılamak üzere kullanılabilmesi, hiçbir zaman manevi kaybı geri getirip yerine koyduğu, yahut manevi varlığın bir bölümünün onunla mübadele edildiği anlamını taşımaz. Paranın bu alanda gördüğü iş, kişilik hakları ve yararları zedelenen kimsenin duyduğu ağır manevi acıyı bir dereceye kadar yumuşatıp yatıştırılmaktan; bozulan manevi dengeyi onarıp düzeltmekten; bir teselli, bir avunma, bir ruhi tatmin aracı olmaktan ibarettir.....*” şeklinde karar vermiştir⁶⁸⁰.

Manevi tazminatın şeklinin ve miktarının belirlenmesi konusunda hâkim takdir hakkına sahiptir⁶⁸¹. TBK. m. 58/2'de, “*Tazminat ödenmesi yerine hâkim, başka bir zararın tazmin edilmesi şeklini seçebilir ya da tazminata ilave olarak da ekleyebilir; özellikle saldırıyı kınayan bir karar verebilir ve bu kararın yayımlanmasına hükmedebilir.*” şeklinde düzenleme yapılmıştır. Manevi zararın, tazminat dışında giderim şekillerine örnek olarak; özür dileme, kişilik hakkına saldırıda bulunan kişinin zarar görene karşı sarf ettiği sözlerini geri alması, kınama verilebilir⁶⁸².

Önerisi”, Cevdet Yavuz'a Armağan, s. 225. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/333488>. Erişim tarihi: 25.12.2021.

⁶⁷⁶ Karahasan, M. R. (2001). *Tazminat Hukuku-Maddî Tazminat* (Genişletilerek Yenilenmiş ve Düzenlenmiş 6. Bs.). Beta, İstanbul, s. 107.

⁶⁷⁷ Ayan ve Ayan, s. 144.

⁶⁷⁸ Arıdemir, s. 80.

⁶⁷⁹ Karahasan, 2001, s. 63.

⁶⁸⁰ İnal, N. (1997). *Örnek Kararlarla Açıklamalı Uygulamada Türk medeni Kanunu 1. Cilt*, Adalet Yayınevi, Ankara, s. 126-127.

⁶⁸¹ Karahasan, 2001, s. 223.

⁶⁸² Zevkililer vd., s. 106.

Türk Medeni Kanunu m. 25/4'e göre, manevî tazminat talebi, karşı tarafça kabul edilmedikçe devredilemez; miras bırakan tarafından hayattayken ileri sürülmemiş olması halinde mirasçılara geçmemektedir⁶⁸³.

4.3. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Açısından

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 11/ğ gereğince işçinin kişisel verilerinin hukuka aykırı şekilde işlenmesi sonucunda işçi bir zarara uğrarsa, zararının giderilmesini talep edebilecektir⁶⁸⁴. Madde 14/3 düzenlemesine göre ise, kişilik hakları ihlal edilenlerin genel hükümlere göre tazminat haklarını kullanabileceklerdir⁶⁸⁵. Bu düzenlemeler dışında genel hükümlerde ve iş mevzuatında düzenlenmiş işverenin işçinin kişiliğini gözetme yükümlülüğüne ilişkin yaptırımlar da uygulanabilecektir. Madde 17'deki düzenlemeye göre, kişisel verilerle ilgili işlenen suçlarda Türk Ceza Kanunu hükümleri; 18. m.'deki düzenlemeye göre ise idari para cezaları uygulanacaktır⁶⁸⁶. Çalışmanın özel hukuka ilişkin olması nedeniyle bu konular çalışma dışında bırakılmıştır.

4.4. Türk İş Kanunu Açısından

4.4.1. Culpa in contrahendo sorumluluğu

İş ilişkisinin kurulması sırasında aday işçi ile işveren arasında sözleşmenin kurulmasından önceki ilişki, *culpa in contrahendo sorumluluk* olarak kabul edilmektedir. Bu durumda sözleşmenin ihlal edilmesine ilişkin düzenlemelerin uygulanması gerekmektedir. Bunun sonucunda olaydaki özelliklere göre, tazminat ya da iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi gibi sonuçlar ortaya çıkabilecektir⁶⁸⁷.

İşveren aday işçiye soru sorma hakkı sınırlarını aşarsa ve işçinin kişilik haklarına müdahale gerçekleşirse adayın manevi tazminat hakkı doğabilir. İş görüşmeleri sırasında

⁶⁸³ Dural, s. 159.

⁶⁸⁴ Toprak, s. 118.

⁶⁸⁵ Öztürk, B.; Çalışkan Altınok, E. ve Seyhan, S. (2022). *Kişisel Verilerin Korunması Hukuku Teorik ve Pratik Çalışma Kitabı*. (Güncellenmiş 2. Bs.), Seçkin Hukuk, Ankara, s. 143. Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=95129>. Erişim tarihi: 01.06.2022.

⁶⁸⁶ Yiğit (2022), s. 192-193; Toprak, s. 170.

⁶⁸⁷ Süzek, s. 322.

işverenin kusuru nedeniyle iş sözleşmesi kurulamamışsa işçi kural olarak varsa menfi (olumsuz) zararlarının tazmin edilmesini işverenden talep edebilir⁶⁸⁸.

Henüz işveren ve işçi arasında bir iş sözleşmesi kurulmamış olması nedeniyle *culpa in contrahendo* sorumluluktan kaynaklanan davaların genel mahkemelerde görülmesi konusu Yargıtay kararlarında hükme bağlanmıştır. Mevcut düzenlemeler açısından bu sonuç her ne kadar doktrinde doğru bulunsa da iş sözleşmelerinin kurulması ile ilgili iş görüşmelerinde kusurdan kaynaklanan davalara, bu konularda uzmanlaşmış iş mahkemelerinin bakmasının daha faydalı olacağı savunulmaktadır. Zira, Alman hukukunda bu nitelikteki davaların iş yargısına tabi olacağı ilgili kanunlarında açıkça düzenlenmiştir⁶⁸⁹.

4.4.2. Eşit davranma borcu ile ayrımcılık yasağına aykırılık halinde ayrımcılık tazminatı

İş Kanunu m. 5/6'da ayrımcılık tazminatı düzenlenmiştir. Buna göre, işveren iş ilişkisi sırasında ya da sona ermesi sırasında eşit davranma yükümlülüğünü ihlal ederse işçinin talebi halinde kendisine ayrımcılık tazminatı ödemek durumundadır⁶⁹⁰. Ayrım gözetme; cinsiyet, dil, ırk, felsefi inanç, din, engellilik vb. nedenlerden kaynaklanabilir. Bu nedenlere dayanılarak işçinin iş sözleşmesi feshedilirse, işçi hem “*yoksun bırakıldığı hakları*” hem de “*dört aya kadar ücreti*” kadar ayrımcılık tazminatı talep edebilecektir⁶⁹¹.

İş Kanunu kapsamında kalan iş ilişkilerinde ayrımcılık yasağına aykırı hareket etmenin yaptırımı “*ayrımcılık tazminatı*”dır. Maddenin lafzına bakıldığında bu yaptırım, İş Kanunu m. 5/I hükmündeki genel ve devamındaki özel kurullarla yasaklanmış olan ayrımcılık için düzenlenmiştir. Buna göre, ayrımcılık tazminatı, ayrımcılık temellerine dayanan doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın yaptırımı olması yanında, m. 5/II 'de düzenlenen, belirli süreli ve kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmakta olan işçilere farklı işlem uygulaması yapılmasının da yaptırımını oluşturmaktadır⁶⁹².

⁶⁸⁸ Süzek, s. 322.

⁶⁸⁹ Süzek, s. 308-309.

⁶⁹⁰ Mollamahmutoğlu vd., s. 746.

⁶⁹¹ Sümer (2020), s. 91-92; Tunçomağ ve Centel, s. 146; Süzek, s. 485.

⁶⁹² Yargıtay, 7. H.D. (2015, 12 Şubat), E. 2014/1598, K. 2015/1469 sayılı kararına göre, “*İş kanununun 5'inci maddesinin sistematik düzenlemesinde yaptırım olarak ön görülen dört aya kadar ücret tutarında tazminata ilişkin fıkranın mutlak ayrımcılık yasağının düzenlendiği birinci fıkranın hemen sonra yer almaması, mutlak ayrımcılık yasağından sonra gelen nispi ayrımcılık yasaklarına ilişkin ikinci, üçüncü, dördüncü ve beşinci fıkralarından sonra gelmek üzere altıncı fıkroda yer almış olması, ayrıca işçinin aykırılık halinde yoksul bırakıldığı haklarını talep edebileceğine ilişkin düzenleme ile tazminatın aynı*

İş Kanunu'nda geçici iş ilişkileri ile ilgili eşit işlem ilkesi ayrı bir maddede, m. 7'de düzenlenmiştir. Fakat söz konusu maddede eşit işlem ilkesine aykırılığın yaptırımını bu maddede yer almamaktadır. Doktrinde⁶⁹³, İş Kanunu m. 5'teki ayırmacılık tazminatının kıyasen uygulanması gerektiği savunulmaktadır⁶⁹⁴.

İş Kanunu m. 5 hükmü ayırmacılık yasağını düzenlemiş olup işverenin dar anlamda eşit davranma borcunu düzenlememiştir. Bu nedenle işverenin dar anlamda eşit davranma borcuna aykırı davranması halinde İş Kanunu m. 5/6'daki ayırmacılık tazminatı talep edilemez. Yargıtay da son yıllarda vermiş olduğu kararlarında⁶⁹⁵ bu yaklaşımı benimsemiştir⁶⁹⁶.

Söz konusu maddede sadece “iş ilişkisinde veya sona ermesinde” şeklinde bir düzenleme yapılmış olması sebebiyle işe alımla ilgili bir ayırım yapılması halinde bu tazminata hükmedilemeyecektir. İşe alım sırasında ayırmacılık yapılması halinde *culpa in contrahendo* hükümleri geçerli olacaktır⁶⁹⁷.

Eşit davranma yükümlüğünün ihlali sendikacılıktan kaynaklanmaktaysa bu durumda yalnızca daha yüksek miktardaki sendikal tazminat ödenmelidir⁶⁹⁸.

fıkra düzenlenmiş olması, iş Kanunu'nun 99. Maddesinde cezai yaptırım olarak öngörülen idari para cezasının sadece birinci fıkrasındaki mutlak ayırmacılık yasaklarına değil 5'inci maddede öngörülen tük ilke ve yükümlülükler aykırılık halinde verileceğine ilişkin düzenleme yapılmış olması kanun koyucunun amacının tazminatın yalnızca birinci fıkra düzenlenmiş mutlak ayırmacılık yasağının değil nispi ayırmacılık yasağının da yaptırımını öngörülmesini göstermektedir. Eşit davranma borcu işverenin haklı nedenle bulunmaksızın işçiler arasında farklı davranmaması yani haksız ayırım da bulunmaması, keyfi davranışlardan kaçınması, haklı nedenler varsa ayırımı da bulunması, farklı davranması yükümlülüğünü ifade eder. Ayırmacılığın kaynağında ölçütün kendisi değil, yarattığı sonuç yatar.”, Erişim adresi: <https://ea70330bbfe919e2312426c9be35e661274d7d97.vetisonline.com/belge/y-7-hd-e-2014-15981-k-2015-1469-t-12-02-2015/2277615/>. Erişim tarihi: 25.4.2022.

⁶⁹³ Çelik vd., s. 414.

⁶⁹⁴ Ünal, C. (2018). *İş Hukukunda Yaş Ayırmacılığı*. On İki Levha Yayıncılık, s. 433. Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/literatur/kitaplar/vi-taciz-ve-isyerinde-yildirma-978-605-152-697-3-1>. Erişim tarihi: 25.4.2022.

⁶⁹⁵ Yargıtay 7. H.D. (2015, 27 Nisan), E. 2015/4585, K. 2015/7310 sayılı kararına göre, “Eşit davranmama tazminatının İş Kanunu 5. maddesinde sayılı ve benzer hallerde sözkonusu olup, somut olayda işverenin iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi sebeplerle ayırım yaptığına ilişkin somut bir delil bulunmadığı ve davacının ayırmacılık tazminatı taleplerinin reddi gerektiği düşünülmeden kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”, Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/yargitay/7-hukuk-dairesi-e-2015-4585-k-2015-7310-t-27-4-2015>. Erişim tarihi: 26.4.2022.

⁶⁹⁶ Ünal, s. 433.

⁶⁹⁷ Süzek, s. 487.

⁶⁹⁸ Sümer (2020), s. 92; Tunçomağ ve Centel, s. 146.

4.4.2.1. Hukuki niteliği

Madde metninin lafzına göre bu yaptırımın tazminat niteliğinde olduğu düşünülebilir. Fakat ayrımcılık tazminatı teknik anlamda bir tazminat olmayıp kendine has medeni bir cezadır. Herhangi bir zarar meydana gelmemiş olsa dahi bu tazminatın ödenmesi gerektiği için “*götürü tazminat*” şeklinde nitelendirilebilir. Söz konusu tazminat için işverenin kusurlu olması gerekmemektedir⁶⁹⁹.

4.4.2.2. Miktarı ve hesaplanması

Tazminatın hesaplanmasında “*asıl ücret*” esas alınacak; ikramiye, sosyal yardım, prim vb. gibi ücret ekleri dikkate alınmayacaktır⁷⁰⁰. Buradaki tazminat tutarı, her somut olayın özelliğine göre işverenin uyguladığı ayrımcılığın ağırlığı, mağdur işçinin işyerindeki kıdemi, konumu dikkate alınarak hâkim tarafından takdir edilecektir⁷⁰¹. Tazminat hesaplamasında işverenin ayırım niyeti de dikkate alınabilecektir⁷⁰². İşveren tarafından salt ayırım yapılmış olması yeterlidir. Söz konusu hüküm nispi emredici olup ayrımcılık tazminatı toplu iş sözleşmeleri ya da iş sözleşmeleri ile arttırılabilmektedir⁷⁰³.

İlgili maddedeki düzenlemeye göre, tazminat en fazla 4 aylık ücret tutarında olmalıdır. Yani bir üst sınır getirilmiş fakat alt sınıra yer verilmemiştir. Doktrinde, üst sınır getirilmesi, yaptırımın caydırıcılığını azaltması ve Avrupa Birliği normlarına uygun olmaması nedeniyle eleştirilmektedir. Çoklu ayrımcılıklarda 4 aylık üst sınır ayrımcılığın yaptırımsız kalmasına sebep olabilmektedir. Örneğin işçiye hem kadın hem de yaşlı olması nedeniyle ayrımcılık uygulanması halinde 4 aylık tazminata hükmedilmesi ayrımcılık konularından birine yaptırım uygulanmaması anlamına gelecektir⁷⁰⁴.

⁶⁹⁹ Ünal, s. 434-435; Mollamahmutoğlu vd., s. 748.

⁷⁰⁰ Sümer (2020), s. 92; Mollamahmutoğlu vd., s. 747.

⁷⁰¹ Süzek, s. 486.

⁷⁰² Ünal, s. 437.

⁷⁰³ Süzek, s. 486.

⁷⁰⁴ Ünal, s. 437-438.

4.4.2.3. Faiz ve zamanaşımı

Ayrımcılık tazminatında, faizin başlayabilmesi için işverenin temerrüde düşürülmesi gerekmektedir. İşverenin temerrüde düşürülmemesi halinde faizin başlangıç tarihi dava tarihi olacaktır. Faiz miktarı, aksine bir anlaşma yoksa yasal faizdir⁷⁰⁵.

İş Mahkemeleri Kanunu ile İş Kanunu'na eklenen ek m. 3 hükmü gereğince iş sözleşmesinin eşitlik ilkesine aykırı şekilde feshedilmesi halinde beş yıllık zamanaşımı; taraflar arasındaki iş ilişkisinin devamı sırasında işveren tarafından ayrımcılık yapılması halinde Türk Borçlar Kanunu m. 146 gereğince on yıllık zamanaşımı süresi geçerli olacaktır. Bu da çelişkili bir durum oluşturmaktadır⁷⁰⁶.

4.4.2.4. İspat şekli

İş Kanunu m. 5/son fıkraya göre, kural olarak işverenin eşit işlem yapma yükümlülüğünü ihlal ettiğini işçi ispatlamalıdır⁷⁰⁷. Fakat kanun koyucu işçinin ispat gücünü yaşayacağını düşünerek belli hallerde ispat yükünün yer değiştirilebileceğini hüküm altına almıştır. Eğer işçi işverenin yükümlülüğünü ihlal ettiğini güçlü bir şekilde gösteren bir durumu ortaya koyarsa, işverenin borcuna aykırı davranmadığını ispat etmesi gerekecektir⁷⁰⁸.

4.4.3. Eşit davranma borcu ile ayrımcılık yasağına aykırılık halinde yoksun kalınan hakların talep edilmesi

İş Kanunu m. 5/6'da yapılan düzenleme uyarınca işçi eşit davranma ilkesinin veya ayırım yasağının ihlali halinde işverenden yoksun kaldığı haklarını da talep edebilmektedir. Bu düzenleme ile amaçlanan, işçinin parasal hakları açısından, söz konusu yasaklar ihlal edilmese idi işçinin içinde bulunacağı duruma getirilmesinin sağlanmasıdır⁷⁰⁹.

Yoksun kalınan haklar kapsamına, işçinin ücreti ile diğer ücret ekleri dahildir. Örneğin, işçiye cinsiyet ayrımcılığı yapılarak kadın olması sebebiyle daha düşük ücret ödenmesi

⁷⁰⁵ Ünal, s. 444-445.

⁷⁰⁶ Süzek, s. 486.

⁷⁰⁷ Tunçomağ ve Centel, s. 146.

⁷⁰⁸ Özdemir, C. S. (2018). *1000 Soru -Cevap ve İçtihatlı İş Mevzuatı Rehberi*. Adalet Yayınevi, Ankara, s. 70. Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=74170>. Erişim tarihi: 01.06.2022; Sümer, s. 92; Çelik vd., s. 412.

⁷⁰⁹ Çelik vd., s. 416.

veya bazı sosyal hak ve ikramiye gibi eklerin hiç ödenmemesi veyahut daha düşük ödenmesi durumunda işçi bu haklarını işverenden talep edebilir⁷¹⁰.

İşveren işçinin talebini kabul etmemesi halinde işçi işverene karşı eda davası açabilecektir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda da düzenlenen m. 105'e göre, eda davası ile davacı mahkemeden davalının bir şey yapmasının, bir şeyi vermesinin ya da bir şeyi yapmamasının talep edildiği bir dava çeşididir⁷¹¹.

Eşit davranma ilkesine aykırı olarak işçiye birtakım haklarının işveren tarafından tanınmaması halinde de işçi yoksun kaldığı haklarını işverenden talep edebilecektir. Örneğin, diğer işçilere tanındığı halde yıllık ücretli izin hakkı işçiye bu hakkın kullandırılmaması durumunda işçi bu hakkını işverenden talep edebilir. İşveren bu talebi kabul etmezse, işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir ve iş sözleşmesi sona erdiğinde hak kazandığı halde kendisine kullandırılmayan izinlerinin ücretini işverenden talep edebilir⁷¹².

4.4.4. İş sözleşmesinin feshi

İş sözleşmesi işveren ya da işçi tarafından tek taraflı irade beyanı açıklaması ile sona erdirilebilmektedir. Sözleşmenin sona erdirilmesi yönündeki irade beyanına “*fesih bildirim*” adı verilmektedir. Fesih bildirim, belirsiz süreli olan iş sözleşmelerinde belirli bir sürenin geçmesiyle; bazı hallerde de belirli ya da belirsiz süreli olsun sözleşmeyi derhal sona erdiren, karşı tarafa yöneltilmesi zorunlu, tek taraflı bir irade beyanıdır⁷¹³.

Söz konusu beyanın geçerli olması için karşı tarafın kabulüne ihtiyaç bulunmamaktadır. Yani karşı tarafa bildirim yapılması yeterlidir. Fesih, bozucu yenilik doğuran bir haktır. Kişi bu açıklamasını karşı tarafa anlaşılır şekilde açık ve belirli olarak yapmalıdır. Yargıtay ise kararlarında fesih bildiriminin her zaman açık şekilde yapılmasına gerek olmadığını, kişinin davranışlarından bu sonuç anlaşılıyorsa bu durumda da sözleşmenin

⁷¹⁰ Çelik vd., s. 416.

⁷¹¹ Ünal, s. 462.

⁷¹² Çelik vd., s. 416.

⁷¹³ Tunçomağ ve Centel, s. 200.

feshedildiğinin kabulü gerektiğini hükme bağlamıştır. Fesih bildirimini karşı tarafa ulaştığında hüküm ve sonuçlarını doğurmaktadır⁷¹⁴.

Fesih, *sürelî fesih (feshi ihbar)* ve *haklı nedenle derhal fesih* olarak iki ayrı türü bulunmaktadır⁷¹⁵.

4.4.4.1. Sürelî fesih

Sürelî fesihte belirsiz sürelî bir iş sözleşmesi bildirim süresinin bitmesiyle sona ermektedir. Sürelî fesih, belirsiz sürelî iş sözleşmelerinde söz konusu olmaktadır⁷¹⁶. İş Kanunu m. 17’de süreler belirtilmiştir. İşveren tarafından işçinin kişilik haklarına haksız müdahale olması halinde işçi, söz konusu maddede belirtilen sürelerle uyararak, başka bir sebep ortaya koymasına gerek kalmaksızın iş sözleşmesini sona erdirebilecektir⁷¹⁷.

Taraflara tanınan sürelî fesih hakkı düzenlemesi, gerçekte tarafların *kişilik haklarını* koruyan bir düzenlemedir. Çünkü tarafların süresi belirli olmayan bir iş sözleşmeye sınırsız şekilde bağlı olmayı kabul etmeleri *kişi özgürlüğü* ile bağdaşmayacaktır⁷¹⁸. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında da bu konu açıkça hüküm altına alınmıştır. Söz konusu karara göre, “*Süresi belli olmayan iş akitleri de, bugün yürürlükte olan sisteme göre taraflardan birinin irade açıklaması ile bozulabilir. Çünkü ebedî iş akti insan hürriyeti ilkesine aykırı düşer.*”⁷¹⁹

4.4.4.2. Haklı nedenle derhal fesih ve tazminat

İş Kanunu’nun “*İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı*” başlıklı m. 24’te, süresi belirli ya da belirsiz olsun işçi tarafından hangi hallerde iş sözleşmesi süresinin bitiminden evvel ya da bildirim süresi beklemeksizin iş sözleşmesinin feshedebileceği düzenlenmiştir⁷²⁰.

⁷¹⁴ Sümer (2020), s. 98; Çelik vd., s. 441-443; Kalkan, Arif. (2018). İş Sözleşmesinde Fesih Halleri, *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. XIII, S. 1, s. 286-287. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/475429>. Erişim tarihi: 13.06.2022.

⁷¹⁵ Süzek, s. 538.

⁷¹⁶ Bedük, M. N. (2019). İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.27, S.2, s. 686. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/897714>. Erişim tarihi: 13.06.2022.

⁷¹⁷ Kalkan, s. 298.

⁷¹⁸ Mollamahmutoğlu vd., s. 929.

⁷¹⁹ Yargıtay H.G.K. (1963, 29 Mayıs), E. 1963/4-39, K. 1963/59 sayılı karar için bkz: Süzek, s. 541.

⁷²⁰ Çelik vd., s. 575.

Madde 24/II, b, c, d alt bentlerinde işçinin kişilik haklarından hangilerinin ihlali halinde işçinin sözleşmeyi haklı nedenle derhal feshedebileceği düzenlenmiştir. Bu haller:

a. İşverenin işçinin ya da ailesinin şeref ve namusuna dokunacak söz ve davranışlarda bulunması, işçiye cinsel ya da psikolojik taciz uygulaması

İşveren işçinin kendisine ya da ailesinden bir kişiye şeref ve namusuna dokunacak sözler söyler, davranışlarda bulunursa ya da işçiye cinsel tacizde bulunursa İş Kanunu m. 24/II., (b) bendi gereğince işçi haklı sebeple iş sözleşmesini feshedebilir⁷²¹. Bu hükümdeki yaptırımın uygulanabilmesi için söz konusu davranışların Türk Ceza Kanunu anlamında suç teşkil etmesine gerek yoktur⁷²².

İşçi işyerinde psikolojik tacize (mobbing) maruz kalırsa iş sözleşmesini derhal haklı sebeple feshedebilecektir. Mobbing durumunda feshin dayanağı, m. 24/II., b bendi ya da m. 24/II., c bendi olabilir. Yargıtay kararları da bu yöndedir. İşçi mobbing sebebiyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği gibi, sözleşmeyi feshetmeyip çalışmaya devam ederek maddi ve manevi tazminat ile kanundaki diğer haklarını da talep edebilecektir⁷²³.

Söz konusu madde, İş Kanunu m. 2/5 f. gereğince yalnızca işverenler için değil işveren vekilleri açısından da uygulama alanı bulabilecektir.

b. İşverenin işçiye ya da aile üyelerine sataşması hali

İş Kanunu m. 24/II., (c) bendinde sayılan hallerde de işçinin haklı nedenle derhal iş sözleşmesini feshetme hakkı bulunmaktadır. “b” bendinde olduğu gibi “c” bendinde düzenlenmiş davranışların Türk Ceza Kanunu’nda suç olarak düzenlenmesi gerekmemektedir⁷²⁴.

Söz konusu bentteki işverenin sataşması, sözle de olabilir, maddi bir fiille de olabilir. Yine işçinin ya da aile üyelerinin maddi ya da manevi değerleri açısından işveren

⁷²¹ Limoncuoğlu, A. (2013). İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Dayalı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı (Karar İncelemesi), Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi , C. 15 Özel Sayı , s. 5459. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/deuhfd/issue/46930/588792>. Erişim tarihi: 13.6.2022.

⁷²² Tunçomağ, Centel, s. 219; Çelik vd., s. 578.

⁷²³ Süzek, s. 711.

⁷²⁴ Sümer (2020), s. 117; Tunçomağ ve Centel, s. 220.

tarafından zarara uğratılacağı şeklinde tehditte bulunulması iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesine yol açabilecektir⁷²⁵.

İşveren tarafından işçinin ya da ailesinin hukuka aykırılık teşkil eden davranışlarda bulunmaya zorlanması da haklı fesih nedenidir. Örneğin, işçinin bir davada yalancı tanıklık yapmaya zorlanması, işçinin işyerinde sahte defter tutmasını istemesi haklı fesih nedeni oluşturacaktır⁷²⁶.

İşverenin işçi ya da aile üyeleri aleyhine hapis cezası gerektiren bir suç işlemesi durumunda işçi haklı nedenle sözleşmeyi feshedebilir⁷²⁷.

Söz konusu bentte işveren tarafından işçinin kişiliğine karşı, gurur kırıcı ve gerçek dışı “*ağır isnat ve ithamlarda*” bulunulması da haklı fesih sebebi olarak yer almaktadır. Örneğin, gerçeğe aykırı şekilde, işçinin hırsız, dolandırıcı olduğu şeklinde sözler söylemesi haklı fesheden neden olur⁷²⁸.

İşveren vekilleri de bu bende aykırı söz ve davranışlarından dolayı sorumludurlar.

c. İşyerinde işçinin diğer bir işçinin cinsel tacizine maruz kalması

İşyerinde işverenin işçiye karşı gözetme borcu olması nedeniyle işçisini hem diğer işçilere karşı hem de üçüncü kişilere karşı koruması gerekmektedir. Söz konusu kişilerden gelebilecek cinsel taciz tehlikesine karşı işverenin tedbirler alması gerekir. Bu konu m. 24/II., d bendinde düzenlenmiştir⁷²⁹.

Bu bentte sözü edilen cinsel taciz, diğer işçiler ya da üçüncü kişiler tarafından uygulanan cinsel tacizdir. İşveren açısından işçiye cinsel tacizde bulunulması konusu “b” bendine dahildir⁷³⁰.

Söz konusu düzenlemeye göre sözleşmenin işçi tarafından haklı nedenle feshedilebilmesi için cinsel taciz fiilinin işyerinde gerçekleşmesi ve bu durumun işverene bildirilmiş olmasına karşın işveren tarafından “*gerekli önlemlerin*” alınmamış olması

⁷²⁵ Korkmaz ve Alp, s. 225; Süzek, s. 712.

⁷²⁶ Süzek, s. 712.

⁷²⁷ Aydın, s. 109.

⁷²⁸ Süzek, s. 712.

⁷²⁹ Temel, D. D. ve Bayrak, Y. (2022). Uygulamada İşçilik Alacakları-İş Güvencesi ve İş Yargılama Usulü (Güncellenmiş 2. Bs.), Seçkin Hukuk, Ankara, s. 56. Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=95125>. Erişim tarihi: 01.06.2022.

⁷³⁰ Akyiğit, s. 252-253.

gerekmektedir. “Gerekli önlemler” kavramı ile, işverenin bu tarz bir olayın tekrarlanmaması için bir çaba göstermesi anlaşılmalıdır. Örneğin, işçinin çalışma yerinin değiştirilmesi veya tacizin ağırlık durumuna göre tacizde bulunan işçinin işine son verilmesi vb. şeklinde önlemler alınabilir⁷³¹.

4.4.4.3. Haklı nedenle fesih hakkının kullanılma süresi

İş Kanunu m. 26/1’de, m. 24/II., b, c, d bentleri hallerinde işçinin fesih hakkını kullanabileceği süreler düzenlenmiştir⁷³².

İşçinin iş sözleşmesini feshetme nedeni haklı olsa da m. 26/1’de belirtilen sürelerle işçi tarafından riayet edilmemesi halinde haksız fesih konusuna ilişkin düzenlemeler geçerli olacaktır. Söz konusu süreler hak düşürücü sürelerdir. Bu nedenle hâkim tarafından re’sen dikkate alınırlar. Sürelerin durması ya da kesilmeleri de söz konusu olmayacaktır⁷³³.

Söz konusu düzenlemedeki altı işgünü hak düşürücü süredir⁷³⁴. Bu süre, işçi ya da işverenin faili ve fiili öğrenmesinden itibaren başlamaktadır⁷³⁵. Fakat olayın gerçekleştiği tarihten bir yıllık sürenin geçmesiyle öğrenme gerçekleşirse haklı sebeple fesih hakkını kullanma imkânı ortadan kalkmaktadır⁷³⁶.

Söz konusu bentlerdeki davranışlar devam ettiği müddetçe hak düşürücü süreler işlemeyecektir. Ancak davranışın sona erdiği tarihten itibaren altı işgünü hak düşürücü süre işlemeye başlamaktadır⁷³⁷.

Söz konusu düzenlemede işçinin yaşadığı olaya ilişkin maddi bir menfaat elde etmesi durumunda bir yıllık hak düşürücü sürenin uygulanmayacağı belirtilmiştir⁷³⁸.

İşe iade davası açılması halinde altı işgünlük ve bir yıllık süreler gözönünde bulundurulmamaktadır⁷³⁹.

⁷³¹ Aydın, s. 109; Süzek, s. 713.

⁷³² Tunçomağ ve Centel, s. 216; Süzek, s. 717.

⁷³³ Süzek, s. 717.

⁷³⁴ Bedük, s. 694.

⁷³⁵ Mollamahmutoğlu vd., s. 809.

⁷³⁶ Limoncuoğlu, s. 563; Tunçomağ ve Centel, s. 231.

⁷³⁷ Süzek, s. 718.

⁷³⁸ Süzek, s. 719.

⁷³⁹ Tunçomağ ve Centel, s. 232.

4.4.4.4. İş sözleşmesini kimin tarafından feshedildiğinin tespiti

İşçi ya da işveren tarafından sözleşmenin feshedilmesi farklı hukuki sonuçlar doğurduğu için fesih bildirimini kimin tarafından yapıldığının belirlenmesi önem taşımaktadır. Her iki taraf da bu hakkı kullanmışsa önce hangi tarafın bu hakkı kullandığının tespiti gerekmektedir.

İş sözleşmesinin feshedildiğinden söz edebilmek için feshettiği iddia edilen tarafın fesih iradesine sahip olması gerekmektedir. Her somut olayın özelliklerine göre bu durumun değerlendirilmelidir⁷⁴⁰.

4.4.4.5. İş sözleşmesinin haklı nedenle feshi usulü

Söz konusu haklı feshе yol açan nedenlerden birinin varlığı, iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdirmemektedir. Bu hakka sahip olan taraf bu hakkını kullanıp kullanmamakta özgürdür⁷⁴¹. Türk Borçlar Kanunu m. 435'e göre, haklı sebeple fesih bildirimini yazılı şekilde olması zorunluluğu getirilmiştir. Bu düzenleme iş güvencesine tabi olan iş sözleşmelerinde bir geçerlilik şartıdır. Bunun dışındakilerde yapılan fesih geçerli olmakla birlikte bu durumu haksız hale getiren bir koşuldur. Yargıtay, bazı hallerde (örneğin uzun zamandır aynı işverene bağlı şekilde çalışan işçi⁷⁴²) işçinin yazmış olduğu istifa

⁷⁴⁰ Süzek, s. 719.

⁷⁴¹ “Yargıtay H.G.K. (2019, 26 Mart), E. 2015/3667, K. 2019/354 sayılı kararına göre, “İş sözleşmesi kural olarak, feshi ihbar sonucu veya belirli bir süre için yapılmışsa, bu sürenin dolmasıyla ortadan kalkar. Ancak İş Kanunu ve Borçlar Kanunu işçi ve işverene belirli veya belirsiz süreli bir iş sözleşmesini derhal ortadan kaldırma olanağını da tanımıştır. Bu yüzden işveren, işçiyi hemen iş yerinden uzaklaştırabileceği gibi; işçi de derhal işi bırakma yetkisine sahiptir. Buna karşılık, işçinin veya işverenin iş sözleşmesini hemen bozabilmesi için ortada haklı bir nedenin bulunmasına gerek vardır. İşte, bu tür feshе haklı nedenle fesih (derhal fesih veya süresiz fesih) adı verilir (Tunçomağ, Kenan-Centel, Tankut, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2008, 5. Bası, s. 204). Haklı nedenle fesih hakkı, dürüstlük kuralları gereği iş ilişkisini sürdürmesi kendisinden beklenemeyecek tarafa belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini derhal feshetme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran bir haktır. Sürekli borç ilişkileri yaratan iş sözleşmesinde ortaya çıkan bir durum nedeniyle bu ilişkiye devam taraflardan biri için çekilmez hâle gelmişse haklı nedenle derhal fesih hakkı ortaya çıkar. Akdi ilişkiye devamın çekilmez (katlanılmaz) hâle gelip gelmediğinin ölçüsünü objektif iyi niyet, yani dürüstlük kuralları oluşturur. Aynı şekilde, taraflardan birinin davranışı yüzünden iş ilişkisinde bulunması gereken güven temeli çökerse karşı taraf haklı nedenle fesih hakkını kullanabilir (Süzek, 2018). Haklı nedenle fesih hakkı da süreli fesih gibi bozucu yenilik doğuran bir hak olup, bu hakların tüm özelliklerini taşır. Haklı nedenle fesih karşı tarafın kabulüne gerek olmaksızın tek taraflı irade beyanıyla iş akdini derhal sona erdirir (Süzek, S. (2005). İş Hukuku (2. Bs.). Beta, İstanbul, s. 500).”, Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/yargitay/hukuk-genel-kurulu-e-2015-3667-k-2019-354-t-26-3-2019>. Erişim tarihi: 5.3.2022.

⁷⁴² Yargıtay 22. H.D. (2017, 18 Eylül), E. 2017/11996, K. 2017/18251 sayılı kararı gereğince, “Bu durumda, 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,”, Erişim adresi:

dilekçesinde feshe ilişkin nedenlerini açıkça yazmamış olmasının haklı nedenle fesih hakkını ortadan kaldırmayacağını hüküm altına almıştır⁷⁴³. Fesih hakkı Türk Medeni Kanunu m. 2 gereğince dürüstlük kuralına aykırı şekilde kullanılmamalıdır⁷⁴⁴.

4.4.4.6. Haklı nedenle feshin hukuksal sonuçları

İşçinin İş Kanunu m. 24/II, b, c, d bentleri uyarınca haklı nedenle fesih hakkını kullandığında İş Kanunu m. 32/6 ve Türk Borçlar Kanunu m. 442/1 gereğince işçinin ücreti ile sözleşmeden kaynaklanan para ve para ile ölçülebilen tüm menfaatlerinin işveren tarafından eksiksiz bir şekilde ödenmesi gerekmektedir⁷⁴⁵.

Haklı nedenle fesih hakkını kullanan işçi bir zarara uğramış ise işverenden genel hükümler uyarınca tazminat talebinde bulunabilir. Haklı nedenle iş sözleşmesini fesheden işçi, ihbar tazminatı talebinde bulunamaz. Fakat bir yıldan fazla çalışmışsa işçinin kıdem tazminatı talebinde bulunması mümkündür⁷⁴⁶.

4.5. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Açısından

İşçinin sendika üyeliği ve sendikal faaliyetleri nedeniyle işveren tarafından ayrımcılık yapılması ya da işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 25/4'teki düzenleme gereğince işçinin sendikal tazminat hakkı doğacaktır⁷⁴⁷. Sendikal tazminat talebinde bulunabilmesi için işçinin bir zarara uğramış olma zorunluluğu bulunmamaktadır. Sendikal tazminatın asgari tutarı 4. f.'da "*işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak*" şeklinde belirtilmiştir⁷⁴⁸. Tazminatın alt kısmı kanunda kesin olarak belirtilmiştir. Söz konusu belirlenen miktardan daha fazlasına hâkim karar verebilir. Doktrinde, iş sözleşmesinin sona erme sebebi, işçinin işyerindeki kıdemi, işverenin davranışının ağırlık derecesi vb. konuların tazminatın belirlenmesinde

<https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/yargitay/22-hukuk-daïresi-e-2017-11996-k-2017-18251-t-18-9-2017>. Erişim tarihi: 5.3.2022.

⁷⁴³ Süzek, s. 719.

⁷⁴⁴ Bedük, s. 695.

⁷⁴⁵ Süzek, s. 726.

⁷⁴⁶ Süzek, s. 726.

⁷⁴⁷ Tulukçu, N. B. (2017). *İş Mahkemeleri Kanunu ve Arabuluculuk Hükümlerine Göre İş Güvencesi İşe İade* (1. Bs.), Seçkin Hukuk, Ankara, s. 429-430, Erişim adresi:

<https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=71693>. Erişim tarihi: 01.06.2022.

⁷⁴⁸ Küçük, D. (2019). *Sendika Özgürlüğünün Güvencesi Bağlamında Sendikal Tazminat*. Adalet Yayınevi, Ankara, s. 193. Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=73248>. Erişim tarihi: 01.06.2022.

dikkate alınması gerektiği savunulmaktadır⁷⁴⁹. İşçinin dava dilekçesinde belirli bir miktar belirtmiş olması halinde, hâkim dilekçede belirtilen bu miktarın üzerinde bir tazminata hükmedemeyecektir. Zira hâkimin taleple bağılılığı söz konusudur⁷⁵⁰.

İşçinin sendikal tazminat yoluyla karşılanmayan ayrı bir maddi zararı varsa işçi ayrıca maddi tazminat talebinde de bulunabilecektir. Fakat maddi tazminat talebi halinde işçinin bu zararının varlığını ispat etmesi gerekmektedir. Ayrıca manevi bir zararın bulunması halinde işçi tarafından manevi tazminat davası da açılabilecektir⁷⁵¹.

Doktrinde, iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile sendikal tazminat miktarının değiştirilip değiştirilemeyeceği konusu tartışmalıdır⁷⁵².

Tazminat hesaplanırken en son ücreti esas alınmaktadır. Fakat bu ücrete ücret ekleri dahil değildir⁷⁵³. Sendikal tazminat için Türk Borçlar Kanunu m. 146 gereğince on yıllık zamanaşımı süresi uygulanacaktır⁷⁵⁴. Davanın açıldığı tarihten itibaren faiz işlemeye başlamaktadır. Madde 25/son f. gereğince sendikal tazminat yanında işçinin İş Kanunu ile diğer kanunlardaki hakları da saklıdır. Şartlarının olması halinde işçi ayrıca, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı vb. gibi bazı haklarını da talep edebilecektir. Fakat işçinin sendikal tazminatla beraber ayrımcılık tazminatı, kötüniyet tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır⁷⁵⁵. Ayrıca işçi sendikal sebeple iş sözleşmesinin feshinden kaynaklanan işe iade davası açması halinde bu davada hem sendikal tazminat hem de iş güvencesi talep edebilmesi olanaklı değildir. İşveren dava sonucunda işçiyi işe başlatsa dahi sendikal tazminatı ödeme yükümlülüğünden kurtulamaz⁷⁵⁶.

Sendikal nedenle fesih ile ilgili açılan davada ispat yükü işverene aittir. Öncelikle işverenin iş sözleşmesinin feshedilmesinin sebebini ispatlamalıdır. İşveren bu durumu ispatlarsa bu durumda işçinin iş sözleşmesinin fesih sebebini sendikal olduğunu ispat etmesi gerekmektedir. İşveren iş sözleşmesinin feshedilme sebebini ispatlayamazsa, artık işçinin ispat yükümlülüğü ortadan kalkmaktadır. Fakat sendikal tazminata hükmedilmesi

⁷⁴⁹ Esener vd., s. 242.

⁷⁵⁰ Pekantez, H., Atalay, O. ve Özekes, M. (2018). *Medenî Usûl Hukuku Temel Bilgiler* (12. Bs.), Vedat Kitapçılık, İstanbul, s. 145.

⁷⁵¹ Küçük, s. 223.

⁷⁵² Esener vd., s. 242-243.

⁷⁵³ Küçük, s. 195-196.

⁷⁵⁴ Küçük, s. 200.

⁷⁵⁵ Küçük, s. 217.

⁷⁵⁶ Esener vd., s. 243-244.

için işveren fesih sebebini ispatlayamamış olsa da işçinin sendikal faaliyetlerde bulunması sebebiyle hizmet sözleşmesine son verilmiş olması gerekmektedir. Yani fesih ile işçinin sendikal faaliyeti arasında uygun illiyet bağı varsa sendikal tazminata hükmedilebilecektir. Kimi Yargıtay kararlarında ve doktrinde bazı hallerin varlığında uygun illiyet bağı bulunduğu karine olarak kabul edildiği görülmektedir. Bu karinelere “*sendikal fesih karinesi*” denilmektedir⁷⁵⁷.

Fesih dışındaki sendikal ayrımcılık davalarında ispat yükü işçiye aittir. Bu durumda işçi ispat güçlüğü yaşayabileceği için bu yükümlülüğü hafifletilmiştir. Eğer işçi sendikal sebepli işveren tarafından ayrımcılık yapıldığını güçlü şekilde ortaya koyan durumu bildirirse, bu durumda işveren işçiye karşı davranışının sebebini ispat etmek durumunda kalacaktır⁷⁵⁸.

4.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından

4.6.1. Çalışmaktan kaçınma hakkı

İşveren iş sağlığı ve güvenliği konusunda yükümlülüklerini yerine getirmese, hukuka aykırı şekilde hareket ederse işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı doğacaktır. Bu hak, işyerinde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının meydana gelmesini engellemeyi amaçlamaktadır. Ayrıca işçi bu hakkı kullanarak kendini korumaktadır⁷⁵⁹. Bu haktan işyerinde “*ödünç olarak bulunan*” işçiler de yararlanabilmektedir⁷⁶⁰.

İşçinin bu haktan yararlanabilmesi için bazı şartların bulunması gerekmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 13/1’de düzenlenmiştir. Öncelikle, işyerinde ciddi ve yakın bir tehlike olmalıdır⁷⁶¹. İş sağlığı ve güvenliği açısından işyerinde tehlike farklı şekillerde ortaya çıkar ve hem insan sağlığını hem de çevreyi olumsuz şekilde etkiler. Yargıtay, tehlikenin varlığını değerlendirirken, söz konusu tehlikenin işçinin sağlığına ya da

⁷⁵⁷ Ocak, S., Duman, B. ve Yılmaz, D. (2021). *Yargı Kararları Işığında Sendikal Nedenle Feshin İspatı Ve Sendikal Fesih Karineleri* (Güncellenmiş 2. Bs.), Seçkin Hukuk, Ankara, s. 19. Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=90868>. Erişim tarihi: 01.06.2022.

⁷⁵⁸ Küçük, s. 227.

⁷⁵⁹ Sümer (2021), s. 193.

⁷⁶⁰ Sümer (2021), s. 197.

⁷⁶¹ İnciroğlu, L. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20/1(Haziran 2014), 809-822, s. 745. Erişim adresi: <https://doi.org/10.33433/maruhad.607176>. Erişim tarihi: 27.4.2022; Süzek, s. 913.

hayatına yönelik olmasını esas alır ama bu durumun ölümcül olmasını aramamaktadır⁷⁶². İşyerinde, işçilerin yaptıkları işin normal riski üzerinde bir tehlike varsa, ciddi bir tehlikenin varlığından söz edilebilir⁷⁶³. Doktrinde “*ciddi ve yakın tehlike*” ifadesinin kullanımı pek uygun görülmemektedir. Bunun yerine, “*yaşamsal veya acil*” ya da “*ciddi, yakın veya hayati*” ifadelerinin kullanılmasının daha yerinde olacağı savunulmaktadır⁷⁶⁴.

İkinci şart, işçi iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı bir işyerinde ise işverene başvuruda bulunmalıdır⁷⁶⁵. Başvurusunda durum tespiti ile gereken tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep etmelidir. Başvuru yazılı veya sözlü şekilde yapılabilmektedir. Fakat ispat kolaylığı açısından yazılı yapılması tercih edilmelidir⁷⁶⁶.

Başvuru üzerine kurul acil şekilde toplanarak; işveren ise kararını derhal verir. Durum bir tutanakla tespit edilir. Söz konusu kararın işçiye ve işçi temsilcisine yazılı şekilde bildirilmesi gerekmektedir⁷⁶⁷. İşçi bu hakkını ancak işveren veya kurul, işçinin ciddi ve yakın bir tehlikeye maruz kalacağını karara bağlarsa kullanabilecektir⁷⁶⁸.

Söz konusu şartların varlığı halinde, işçi işveren tarafından gereken tedbirler alınmaya kadar, çalışmaktan kaçınabilir⁷⁶⁹. İşveren tarafından gereken önlem alınmamış olsa da, tehlikeli durum herhangi bir sebeple ortadan kalkmışsa bu durumda artık işçi kaçınma hakkını kullanamaz⁷⁷⁰.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 13/3’e göre, işyerindeki ciddi ve yakın tehlike önlenemez nitelikte ise işçiler kurula, kurulun olmadığı yerde işverene başvuru yapmaksızın işyerini ya da tehlikeli bölgeyi terk etme ve belirlenen güvenli yere gitme hakkına sahiptir. İşveren bu konuda gereken düzenlemeleri öncesinde yapmalıdır⁷⁷¹.

Tehlikenin önlenemez olup olmadığı değerlendirilmezken işçinin subjektif halinin (*yaşı, sağlığı, deneyimi* gibi) de dikkate alınması gerekmektedir⁷⁷². Örneğin *bir maden*

⁷⁶² İzmirli, M. K. (2021). *İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Çalışmaktan Kaçınma Hakkı*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul, s. 102.

⁷⁶³ İzmirli, s. 108.

⁷⁶⁴ Sümer (2021), s. 194.

⁷⁶⁵ Süzek, s. 945.

⁷⁶⁶ Sümer (2021), s. 195.

⁷⁶⁷ Bostancı, s. 82; Süzek, s. 914.

⁷⁶⁸ Sümer (2021), s. 195.

⁷⁶⁹ Süzek, s. 944-945; Sümer (2021), s. 195.

⁷⁷⁰ Bostancı, s. 83.

⁷⁷¹ Ünal, s. 499; Sümer (2021), s. 195, 197.

⁷⁷² İzmirli, s. 166.

*ocağındaki işçilerin sağlığı açısından olumsuzluk yaratacak zehirli gaz seviyesi önlenemez bir tehlike olarak değerlendirilebilir*⁷⁷³.

Çalışmaktan kaçınma hakkında belli bir süre bulunmamaktadır. Ciddi ve yakın tehlike ortadan kaldırılıncaya dek işçi bu hakkını kullanabilmektedir. İşveren tarafından gereken önlemlerin alınması ve ciddi ve yakın tehlikenin ortadan kalkması durumunda işçi tekrar çalışmaya başlamalıdır. Aksi halde işçi hakkında devamsızlık hükümleri uygulanacaktır⁷⁷⁴.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 13/2'ye göre, işçi çalışmaktan kaçındığı süreçte ücreti ve kanunlar ile iş sözleşmesinden kaynaklanan diğer hakları da saklıdır⁷⁷⁵. İşveren bu süreçte Sosyal Güvenlik Kurumu'na işçiye ilişkin sosyal güvenlik primlerini yatırmaya devam etmelidir⁷⁷⁶. İşçinin kaçınma hakkını kullandığı süre, kıdem süresine dahil edilmelidir⁷⁷⁷.

Kurul yakın ve ciddi bir tehlikenin bulunduğunu karara bağlamasına karşın işveren gerekli önlemleri almazsa ve bunun sonucunda bir iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelirse işveren kusurlu olacaktır ve bu nedenle sorumluluğu doğacaktır⁷⁷⁸.

Yakın ve ciddi bir tehlikenin varlığı durumunda işveren işçiye tedbirler alınana kadar benzer bir iş önerisinde bulunursa, işçinin bu öneriyi kabul etmesi gerekmektedir. Aksi takdirde işçi sadakat borcuna aykırı hareket etmiş olur ve işverenin iş sözleşmesini haklı sebeple feshetme hakkı doğar⁷⁷⁹.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 13/5'teki düzenlemeye göre, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 25 çerçevesinde işyerinde işin durdurulması durumunda çalışmaktan kaçınma hakkı kullanılamaz⁷⁸⁰.

⁷⁷³ Sümer (2021), s. 196.

⁷⁷⁴ Sümer (2021), s. 196.

⁷⁷⁵ Ünal, 498.

⁷⁷⁶ Başbüyük, B. E. (2020). İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı (1. Bs.), Seçkin Hukuk, Ankara, s. 208. Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=71403>. Erişim tarihi: 02.06.2021.

⁷⁷⁷ Sümer (2021), s. 197.

⁷⁷⁸ Sümer (2021), s. 197.

⁷⁷⁹ Sümer (2021), s. 197.

⁷⁸⁰ İzmirli, s. 120.

4.6.2. İş sözleşmesini feshetme hakkı

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 13/4'e göre, iş sözleşmesi ile çalışan işçiler işverenden talep etmelerine karşın gereken önlemler işveren tarafından alınmazsa, hangi kanun hükümlerine bağlılarsa o hükümlere⁷⁸¹ göre iş sözleşmelerini feshedebilirler. İşçi statüsünde olmayan kamu görevlileri sözleşmeyi feshetme hakkına sahip değildir⁷⁸².

4.6.3. İşverenin hukuki sorumluluğu gereğince tazminat talebi

İşveren gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almadığı için iş kazası ve mesleki hastalık ortaya çıkarsa işverenin tazminat sorumluluğu doğacaktır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda, işverenin kanundaki ve ilgili yönetmeliklerdeki kurallara aykırı hareket etmesi halinde, özel hukuk açısından sorumluluğu düzenlenmemiştir. İşçinin iş nedeniyle geçirdiği iş kazaları ve meslek hastalıkları neticesinde uğradığı zararlar işveren tarafından Borçlar Kanunu kuralları (TBK. m. 417) çerçevesinde tazmin edilmelidir⁷⁸³.

İşçi bedensel ya da ruhsal bir zarara uğraması neticesinde SGK. tarafından karşılanmayan maddî (TBK. m. 54) ve manevî (TBK. m. 56) zararlarını işverenden talep edebilecektir. İşçinin yaralanması ya da meslek hastalığına maruz kalması durumunda işverenden talep edebileceği maddi zararları; işçinin yaptığı tedavi giderleri, iş gücünün azalması ya da kaybından ortaya çıkan zararlar ile işçinin iktisadi açıdan geleceğinin sarsılmasından kaynaklanan zararlarıdır. Hâkim, tespit ettiği zarar tutarını esas alarak tazminatı hesaplamaktadır. Bu tazminata, işçiye zarar veren olayın gerçekleştiği tarihten itibaren faiz işletilmesi gerekmektedir. İşçinin birlikte kusuru söz konusu ise maddi tazminatta bir indirim yapmak ve hatta bazı durumlarda tazminatı kaldırmak gerekebilmektedir. İş kazası sebebiyle yaralanan işçi manevi tazminat talebinde bulunabilmektedir. Manevi tazminat için fail ya da fail yerine sorumlu olan kişinin kusurlu olması aranmamaktadır. Zira Türk Borçlar Kanunu m. 56/1 düzenlemesi ile hâkime özel durumları dikkate alarak manevi tazminata hükmetme yetkisi tanınmıştır. İşçi "*ağır bedensel zarar*"a uğrarsa

⁷⁸¹ Örneğin 4857 sayılı İş K. kapsamında olan işçiler İş K. md. 24/II, f'ye göre; 854 sayılı Deniz İş Kanunu kapsamında olan işçiler Deniz İş Kanunu md. 14/II, b'ye göre feshedebilirler.

⁷⁸² Sümer (2021), s. 198-199.

⁷⁸³ Süzek, s. 425-426; Sümer (2021), s. 200.

işçinin yakınları da m. 56/2 gereğince manevi tazminat talebinde bulunabilmektedir⁷⁸⁴. Söz konusu davalarda zamanaşımı on yıldır⁷⁸⁵.

İşveren tarafından gözetme borcunun ihlali sebebiyle iş kazası sonucunda işçi ölürse işçinin yakınları Türk Borçlar Kanunu m. 417/3 kapsamında “*destekten yoksun kalma tazminatı*” talep etme hakkına sahiptirler. Bu tazminat için işçi hayattayken işçinin davacıya sağladığı destek, bunun devam süresi ve desteğin ileride herhangi bir değişikliğe uğrayıp uğramayacağı belirlenir. Söz konusu kişi ölen işçinin mirasçısı olarak terekeden ihtiyaçlarını karşılayabilecek duruma gelirse destekten yoksun kalma tazminatı talebinde bulunamaz. Ölüm hakkında ayrıca işçinin yakınlarının manevi tazminat hakkı da doğacaktır.⁷⁸⁶

4.7. İşçi Tarafından Açılacak Davalarda Görevli ve Yetkili Mahkeme

4.7.1. Görevli mahkeme

Bir yargı kolunda uyuşmazlığa konu olan davanın niteliği açısından o davaya hangi mahkeme tarafından bakılması gerektiği belirleyen kurallara görev kuralları denilmektedir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 1. m.’ne göre mahkemelerin görevi yasayla belirlenmektedir⁷⁸⁷.

5235 sayılı Kanun’un m. 4’e göre, hukuk mahkemeleri sulh hukuk ve asliye hukuk ve özel kanunlarla kurulan diğer mahkemelerdir. Özel (ihtisas) mahkemeler, belirli nitelikteki kişiler ya da meslek grupları arasındaki ihtilaflardan veya kapsamını kanunun belirlediği belirli bir alandaki ihtilaflardan doğan davalar için kurulmuştur. Yani özel mahkemelerin görev alanlarına ilişkin bir konu veya kişi sınırlaması vardır. Özel mahkemelerin görevleri istisnai nitelik taşımaktadır. Bu mahkemelere kendi özel kanunlarındaki özel usul kuralları uygulanır. Özel hükümler dışında ise genel usul kuralları uygulanır. Özel mahkemelerin bulunmadığı yerlerde, özel mahkemelerin görev

⁷⁸⁴ Tunçomağ, Centel, s. 138-140.

⁷⁸⁵ Sümer (2021), s. 200; Tunçomağ ve Centel, s. 141.

⁷⁸⁶ Tunçomağ ve Centel, s. 140-141.

⁷⁸⁷ Pekcanitez vd., s. 42.

alanına giren davalara genel mahkemeler özel mahkeme sıfatıyla bakarlar. Genel mahkemeler bu davalarda özel mahkemelerin yargılama usul kurallarını uygularlar⁷⁸⁸.

7036 sayılı Kanun ile iş mahkemeleri özel olarak kurulmuştur. İş mahkemeleri, iş yaşamından kaynaklanan ihtilafları çözen ve bunu iş hukukunun işçiyi koruma amacına uygun şekilde gerçekleştiren mahkemelerdir. Bu ihtilafların çözümü, özel uzmanlık gerektirdiği için kurulmuşlardır⁷⁸⁹.

Özel görevli mahkemenin görevi genel mahkemeden önceliklidir. İş mahkemeleri de özel görevli mahkemeler arasında yer alması nedeniyle iş mahkemesinde açılması gerekli olan bir dava başka bir mahkemede açılırsa söz konusu mahkemenin görevsizlik kararı vermesi gerekmektedir⁷⁹⁰.

7036 sayılı Kanun'un 5. m.'de iş mahkemelerinin görevi düzenlenmiştir. Söz konusu maddenin 1. f. gereğince Türk Borçlar Kanunu kapsamındaki "*hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıkları*" için de iş mahkemelerinin görevli olduğu açıkça düzenlenmiştir. Söz konusu maddedeki düzenleme ile iş mahkemeleri, hangi kanuna tabi olduğuna bakılmaksızın, işçi ve işveren arasındaki tüm uyuşmazlıkları çözmekle görevlidir⁷⁹¹. İşveren ile işçi arasında işçinin kişiliğinin korunmasına aykırılıktan doğan ihtilaflar da iş mahkemelerinde çözümlenmelidir.

7036 sayılı Kanun'daki düzenlemeler emredici kural niteliği taşıdığı ve işçinin korunması amaçlandığı için kişiler bu kanunun kendisine tanımış olduğu hakları kullanmaktan öncesinde vazgeçemez. Söz konusu Kanun'un gerekçesinde kanundaki düzenlemelerde iş yargısında temel ilkeler olan basitlik, zayıf tarafın korunması, çabukluk, ucuzluk ve emredici olma ilkelerine riayet edildiği ifade edilmektedir⁷⁹².

⁷⁸⁸ Akpulat Köme, A. (2018). *İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri*. On İki Levha Yayıncılık, s. 8-9.

⁷⁸⁹ Bozkurt, H. A. (Mart 2018). *İş Yargılaması Usul Hukuku*. (Güncellenmiş ve Geliştirilmiş 6. Bs.), Seçkin Hukuk, Ankara, s. 28. Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=71969>. Erişim tarihi: 01.06.2022.

⁷⁹⁰ Senyen-Kaplan, E. T. (2019). *Bireysel İş Hukuku* (Yenilenmiş 10. Bs.), Gazi Kitabevi, Ankara, s. 31, Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=74667>, Erişim tarihi: 01.06.2022.

⁷⁹¹ Çalışkan, A., Ladün Akdeniz, A., Yayvak Namlı, İ., Yıldız Hakkakul, Ö., Köme Akpulat, A. & Ekmekçi, Ö. (2018). *Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine*. On İki Levha Yayıncılık, 2018, s. 24.

⁷⁹² Akpulat Köme, s. 36.

Görev konusuna ilişkin kurallar kamu düzenine ilişkin olması nedeniyle taraflarca herhangi bir itirazda bulunulmasa da hâkim tarafından davanın her aşamasında re'sen görevli olup olmadığının araştırılması gerekmektedir⁷⁹³. Yine iş mahkemesinin görev alanına girmeyen bir ihtilaf, iş mahkemelerindeki görev kuralları genişletilerek iş mahkemesinin görevine kesinlikle dahil edilemez⁷⁹⁴. Kamu düzenine ilişkin olması nedeniyle işçi ve işveren aralarında bir anlaşma yaparak görevli mahkemenin iş mahkemesi dışında bir mahkeme olacağını kararlaştıramazlar⁷⁹⁵.

Birleştirilen veya birden çok kişiye karşı açılan davalarda, davalılardan birisi hakkında dava genel mahkemenin, diğeri kişi hakkındaki dava iş mahkemesinin görevine girmekteseyse, dava iş mahkemesinde görülmelidir. Bu durum; işçi ya da işverenin yanında, işçi ve işveren olmayan bir kişinin bulunması durumunda mümkün olabilir⁷⁹⁶.

7036 sayılı Kanun'un m.5/1, (a)'da uyuşmazlığın tarafları olarak "işçi, gemiadamı, gazeteci, işveren ve işveren vekili" sayılmıştır. Bu kavramlar bir maddi hukuk konusu olup usul hukukuna ilişkin değildir. Bu sebeple "sıfat" konusunun değerlendirilebilmesi için mahkeme tarafından işin esasına girilmelidir. Söz konusu sıfatların, uyuşmazlık döneminde var olması yeterlidir. Davanın açıldığı sırada veya yargılama ve hüküm sırasında taraflar bu sıfatlarını kaybederlerse bu durum davanın iş mahkemesinde görülmesine engel olmayacaktır⁷⁹⁷.

Göreve ilişkin hükümlere tabi kişinin ölmesi halinde, bu durum görevi etkilemeyecektir. Ölen kişinin yasal mirasçıları, şekli hukuk açısından da ölen kişinin halefi durumundadırlar. Bu sebeple halefiyetin uygulanmasının mümkün olduğu iş ihtilaflarında açılacak davalar, iş mahkemelerinde görülür⁷⁹⁸. Örneğin, meslek hastalığı sonucu işçinin ölmesi durumunda geride kalanlar işverene karşı tazminat davasını iş mahkemelerinde açacaklardır. Fakat iş kazası ya da meslek hastalığı neticesinde ağır

⁷⁹³ Pekcanitez vd., s. 46-47.

⁷⁹⁴ Akpulat Köme, s. 80.

⁷⁹⁵ Bozkurt, s. 132.

⁷⁹⁶ Temel, Bayrak, s. 56.

⁷⁹⁷ Akpulat Köme, s. 96-97.

⁷⁹⁸ Güneren, A. (2018). *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları* (Genişletilmiş 3. Bs.). Adalet Yayınevi, Ankara, s. 30. Erişim adresi:

<https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=74137>. Erişim tarihi: 01.06.2022.

şekilde zarar gören işçinin eşi, manevi tazminat davasını iş mahkemesinde açması mümkün değildir⁷⁹⁹.

Davanın iş mahkemesinde görülebilmesi için; ihtilafın bir hukuk uyuşmazlığı olması gerekmektedir. Çünkü maddede “*her türlü hukuk uyuşmazlıkları*” şeklinde açıkça bu durum düzenlenmiştir. Bir diğer şart, ihtilafın taraflar arasında “*iş ilişkisi nedeniyle, iş sözleşmesinden ya da kanundan*” doğması gerekmektedir⁸⁰⁰. “*İş ilişkisi*” kavramına yer verildiği için sözleşme görüşmelerinden doğan ihtilaflar, iş mahkemesinde görülemeyecektir. Yargıtay vermiş olduğu kararlarda, taraflar arasında bir iş sözleşmesi yoksa, eylemli çalışma da bulunmuyorsa “*sözleşmenin akdedileceği yönündeki umudun boşa çıkarılmasından kaynaklanan taleplerin*” genel mahkemede görülmesi gerektiğini hüküm altına almıştır. Doktrinde bu sonuç, tarafların işçi ve işveren sayılmaması ve ihtilafın iş sözleşmesinden doğmaması nedeniyle İş Mahkemeleri Kanunu’ndaki düzenlemeye uygun olduğu için yerinde görülmekle birlikte; olması gereken hukuk açısından bu durumun tatminkâr olmadığı savunulmuştur. Zira iş sözleşmesinin kurulması yönünde yapılan görüşmelerin iş hukukuna özgü bazı özelliklere sahip olduğu ve sözleşmenin kurulmamasından kaynaklanan davaların uzmanlık gerektiren özel mahkemelerde görülmesinin daha yerinde olacağı vurgulanmıştır⁸⁰¹.

Hâkim davada görev kurallarını değerlendirirken tarafların kendi kendilerine yaptıkları hukuki nitelendirmelerle bağlı değildir. Tarafların bir sözleşmede kendilerini işçi veya işveren olarak ya da sözleşmeyi iş sözleşmesi olarak tanımlamaması durumunda hâkim bununla bağlı değildir. Örneğin taraflar aralarındaki sözleşmeyi iş sözleşmesi olarak nitelendirmemiş dahi olsa hâkim değerlendirmesi sonucunda bunun bir iş sözleşmesi olduğu sonucuna varırsa bu dava iş mahkemesinde görülecektir. Örneğin, “*iş kanunlarından ve Türk Borçlar Kanunu’ndan kaynaklanan götürü tazminat ile maddi ve manevi tazminat davaları*” iş mahkemelerinde görülmelidir. Geçici hukuki korumalar her ne kadar Hukuk Muhakemeleri Kanunu ve İcra İflas Kanunu’nda düzenlenmiş olsa da

⁷⁹⁹ Bozkurt, s. 147.

⁸⁰⁰ Mutlay, F. B. ve Işık, M. (2019). 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Uyarınca Görev, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 68, S. 3, s. 609-614. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/896146>. Erişim tarihi: 01.06.2022.

⁸⁰¹ Akpulat Köme, s. 124.

ihtiyati tedbir, ihtiyati haciz veya delil tespiti şeklindeki karar talepleri için de iş mahkemelerine başvuru yapmak gerekmektedir⁸⁰².

İş mahkemelerinin görevli olabilmesi için aranan diğer şart, hukuki uyumsuzluğun; *sözleşmeden, iş kanunlarından ya da Türk Borçlar Kanunu'ndan veya ilgili diğer mevzuattan* doğmalıdır. Örneğin, işçinin ölümü halinde işveren tarafından geride kalanlara ödenen tazminat, işverenin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı bir davranışı sebebiyle işçinin uğradığı zararın tazmini gibi davalar iş mahkemelerinde görülmelidir. Taraflar arasındaki ilişkinin iş sözleşmesi olup olmadığı hususu belirlenirken; iş görme, ücret ve bağımlılık unsurları değerlendirilmelidir⁸⁰³.

4.7.2. Yetkili mahkeme

Yetki konusu, bir davanın hangi yerdeki görevli mahkeme tarafından görüleceğini belirler. Anayasa m. 142'ye göre, mahkemelerin yetki konusu yasalarla düzenlenmelidir. Bu hüküm doğrultusunda, Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 5 vd.'de yetkiye ilişkin kurallar düzenlenmiştir. Mahkemeler yer itibarıyla sınırlandırmaya tabi tutulmuştur. Yetki kuralları kural olarak kamu düzenini ilgilendiren kurallardan değildir. Ancak bazı hallerde kamu düzeni ile ilgili olduğu düşünülerek kesin yetki kuralları benimsenmiştir⁸⁰⁴.

Mahkemelerin görevi davanın konusuna göre belirlenmekte iken; yetki konusu daha ziyade taraflara ilişkindir. Fakat özel yetki kurallarında, yetkinin dava konusuna göre belirlendiği haller yer almaktadır. İş mahkemelerinin yetkisi, doğrudan taraflara ya da taraflarla bağlantılı olan yerlere göre (*yerleşim yeri, işin veya işlemin yapıldığı yer, iş kazasının veya zararın meydana geldiği yer*) belirlenmiştir. Yetkiyi belirleyen hususlar, daha çok davanın açıldığı tarihe ya da uyumsuzluğun meydana geldiği tarihe göre belirlenir. Davanın açılmasından sonra yetkili mahkemenin belirlenmesinde esas alınan unsurlarda değişiklik meydana gelmesi mahkemenin yetkisini değiştirmeyecektir⁸⁰⁵.

Yetki kuralları, kesin yetki kuralları ve kesin olmayan yetki kuralları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Yetkinin kesin olması halinde söz konusu yerdeki mahkeme dışında başka

⁸⁰² Bozkurt, s. 221.

⁸⁰³ Akpulat Köme, s. 127.

⁸⁰⁴ Pekcanitez vd., s. 50.

⁸⁰⁵ Akpulat Köme, s. 160-161.

bir yerde dava açılmaz. Kesin yetkili mahkeme, bir mahkeme olabileceği gibi birden fazla da olabilir⁸⁰⁶.

Bütün davalarda geçerli olan yetki kuralı, genel yetki kuralıdır. Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 6'ya göre, kanunda aksine hüküm yoksa genel yetki kuralı gereğince davanın açıldığı tarihte davalının yerleşim yeri mahkemesinde açılmalıdır. Bazı davalar için kanunda genel yetki kuralı yanında başka yer mahkemelerini de yetkili kılmıştır. Bunlar, özel yetki kuralları olarak adlandırılmaktadır. Özel yetki kuralları genel yetki kuralı ile birlikte uygulanır. Davacıya seçim hakkı tanınmıştır⁸⁰⁷.

Kesin yetkinin söz konusu olduğu durumlarda mahkeme kendiliğinden yetkisinin olup olmadığını değerlendirir. Kesin yetkili mahkemeler açısından hâkim davanın her aşamasında re'sen bu durumu dikkate alabileceği gibi taraflar da her zaman ileri sürebilir. Bu itiraz ilk itiraz niteliğinde değildir. Kesin yetki olmayan hallerde yapılan itiraz ise ilk itiraz niteliğindedir⁸⁰⁸.

İş davalarına ilişkin olarak 7036 sayılı Kanun'un 6. m.'de yetki konusu düzenlenmiştir. Buna göre, *“(1) İş mahkemelerinde açılacak davalarda yetkili mahkeme, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesidir. (2) Davalı birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir. (3) İş kazasından doğan tazminat davalarında, iş kazasının veya zararın meydana geldiği yer ile zarar gören işçinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir. (4) İş mahkemelerinin yetkilerine ilişkin olarak diğer kanunlarda yer alan hükümler saklıdır. (5) Bu madde hükümlerine aykırı yetki sözleşmeleri geçersizdir.”* Bu maddede ilk olarak davalının yerleşim yeri mahkemesi yetkili kılınmıştır. İş davalarında genel yetkili mahkemenin yetkisi kaldırılmamıştır⁸⁰⁹.

Gerçek kişilerin yerleşim yeri, Türk Medeni Kanunu'nun 19. m.'ne göre belirlenmektedir. Yargıtay bu konuya ilişkin istikrar kazanmış kararlarında, gerçek kişinin bir başka yerde yerleşmek niyetiyle oturduğu kanıtlanamazsa, kural olarak kişinin nüfusta kayıtlı olduğu yerin yerleşim yeri olarak kabul edileceği hüküm altına alınmıştır. Yerleşim yeri davanın açıldığı tarihe göre belirlenmelidir. Dava açıldıktan sonra

⁸⁰⁶ Akpulat Köme, s. 162.

⁸⁰⁷ Bozkurt, s. 229.

⁸⁰⁸ Akpulat Köme, s. 163.

⁸⁰⁹ Bozkurt, s. 235.

davalının yerleşim yerini değiştirmesi hali mahkemenin yetkisini etkilemez. İkinci fıkrada davalının birden fazla olması halinde bunlardan birinin yerleşim yeri mahkemesinin yetkili olacağı düzenlenmiştir⁸¹⁰.

7036 sayılı Kanun işin ya da işlemin yapıldığı yer mahkemesini de davalının yerleşim yeri mahkemesi yanında yetkili kabul ederek; seçimlik bir yetki kuralı getirmiştir. Seçim hakkının işçi ya da işverene tanındığı yönünde kanunda açık bir düzenleme olmaması sebebiyle işçi ya da işveren kanundaki yetkili yerlerden birini seçebilme hakkına sahiptir. İlgili maddede işyeri değil, açıkça işin yapıldığı yer esas alınmıştır. Böylelikle, işin yapıldığı yerin neresi olduğunun tespiti yeterli olacak ve bu yerdeki iş mahkemesi yetkili mahkeme olarak kabul edilecektir⁸¹¹.

İşçi farklı zamanlarda aynı işverenin değişik işyerlerinde çalışmışsa ya da çalışırken işyeri başka bir yere nakledilirse Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere işçinin en son çalıştığı yer mahkemesi yetkili olacaktır⁸¹².

İşin yapıldığı yer ile kastedilen, işin daimî olarak yapıldığı yerdir. Yargıtay tarafından da işçinin daimî şekilde çalıştığı yer mahkemesi yetkili kabul edilmiştir. İşçi geçici görevle ya da tek seferlik iş için işveren tarafından başka bir yere gönderilirse işçi bu yerde dava açmaya zorlanamaz⁸¹³.

İşçi tarafından yapılan iş, birden çok ili ya da ilçeyi kapsamaktaysa bu yer mahkemelerinin her biri yetkilidir. Örneğin “*reklam, tanıtım, denetim işlerinde, gezici olarak çalışanlar*” bakımından bu duruma sıklıkla rastlanmaktadır⁸¹⁴.

İş Mahkemeleri Kanunu’nun m. 6/3’te, iş kazalarından doğan tazminat davalarında yetkili mahkeme özel olarak düzenlenmiştir. Buna göre “*iş kazasının ya da zararın meydana geldiği yer ile zarar gören işçinin yerleşim yeri mahkemesi*” de yetkili kılınmıştır. Bu düzenleme diğer yetki kurallarını ortadan kaldırmayıp ek bir kural getirmektedir⁸¹⁵.

İş Mahkemeleri Kanunu m. 6/3’teki bu düzenleme, Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 16. m.’deki düzenlemenin karşılığıdır. Madde 16, haksız fiil kaynaklı davalardaki yetkili

⁸¹⁰ Akpulat Köme, s. 167.

⁸¹¹ Akpulat Köme, s. 169-171.

⁸¹² Akpulat Köme, s. 173-174.

⁸¹³ Bozkurt, s. 241.

⁸¹⁴ Akpulat Köme, s. 176.

⁸¹⁵ Güneren, s. 81; Senyen-Kaplan, s. 34.

mahkemeyi düzenlemektedir. Tek farkları, 16. m.'de “zararın meydana gelme ihtimalinin bulunduğu yer” şeklinde belirlenen yetkidir. Bu düzenleme özellikle kişilik haklarına ilişkin saldırı tehlikesinin önlenmesi için açılan davalar için önemlidir. Bu nedenle iş kazasından doğan tazminat davaları için bu şekilde bir yetkinin belirlenmemiş olması yerindedir⁸¹⁶.

İş Mahkemeleri Kanunu m. 6/son fıkrada, “*Bu madde hükümlerine aykırı yetki sözleşmeleri geçersizdir.*” hükmü yer almaktadır⁸¹⁷. Yetki sözleşmeleri, tarafların belirli bir uyuşmazlık için esasında yetkili olmayan bir mahkemeyi kendi aralarında yetkili kılmak üzere yaptıkları sözleşmedir. Her iki kanun da zaman açısından bir sınırlama belirlememiştir. Bu sebeple sözleşmenin uyuşmazlığın doğumundan evvel veya sonra yapılmış olmasının, sözleşmesinin geçersizliği açısından bir önemi bulunmamaktadır. Ayrıca, işçinin karşısında birden çok işveren olması halinde işverenler kendi aralarında yetki sözleşmesi yapmış olsalar dahi bu sözleşme işçiyi bağlamayacaktır⁸¹⁸.

⁸¹⁶ Akpulat Köme, s. 181.

⁸¹⁷ Bozkurt, s. 230; Senyen-Kaplan, s. 36.

⁸¹⁸ Akpulat Köme, s. 200.

5. SONUÇ

Günümüzde teknolojik ve sosyal yaşamdaki gelişmeler ve değişimler insan yaşamında olumlu ya da olumsuz pek çok etkilere neden olmaktadır. Kişilerin kişilik haklarında pek çok olumsuz durumun yaşanmasına neden olduğu görülmektedir. Bu nedenle kişilik hakları üzerindeki olumsuz etkilerinin azaltılması; kişilik haklarının korunması yönünde pek çok hukuksal düzenleme yapılmaya çalışılmaktadır. Öncelikle hukuksal korumadan faydalanabilmesi için kişilik haklarının neler olduğunun tespiti gerekmektedir. Bu konuda Türk Hukuk sisteminde kişilik haklarının kazuistik yöntemle belirlenmesi yerine genel bir kişilik hakkı düzenlemesi yapılması tercih edilmiştir. Kişilik hakları Türk Medeni Kanunu'nda yer almaktadır. Genel bir kişilik hakkının belirlenmesinin yerinde olduğu kanaatindeyim. Böylelikle söz konusu haklar, insanlığın yaşadığı değişim ve gelişimlere kolayca uyarlanabilmektedir. Özellikle kişilik hakları içinde yer alan kişisel verilerin kapsamı, teknolojik gelişmelerle birlikte artmıştır. Son dönemlerde bu konuda yapılan en önemli düzenlemelerden biri de Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'dur.

Teknolojideki ve sosyal yaşamdaki gelişmelerden en çok etkilenenler arasında işçiler yer almaktadır. Çalışma hayatında işveren tarafından iş verimini arttırmak, işyerinde düzeni sağlamak gibi sebeplerle işçilerin kişilik haklarına müdahale oldukça artmıştır. İşveren ile işçi arasındaki ilişkide işçinin kişiliği ön plandadır. Doktrinde genel görüş, iş sözleşmesindeki bağımlılık unsurunu *kişisel/hukuki bağımlılık* olarak kabul etmektedir. Bu durum işçi-işveren arasında bir hiyerarşinin ve işverenin yönetim hakkının doğmasına sebep olmaktadır. Her ne kadar işçi kendi özgür iradesiyle bu durumu kabul etse de işverenin yönetim hakkı sınırsız değildir. Bu hakkını emredici hükümlere, kişilik haklarına aykırı şekilde kullanamaz.

Kişilik hakları en temel insan hakları olması sebebiyle pek çok uluslararası belgelerle korunmaktadır. Türk Hukuk Sistemi'nde de başta anayasa olmak üzere çeşitli kanun (Türk Medeni Kanunu, Borçlar Kanunu, Türk Ticaret Kanunu, İş Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu vd.) ve diğer yazılı kaynaklarda da korunmuştur.

İşverenin borçları arasında yer alan işçiyi gözetme borcu kapsamında da işçinin kişilik hakkını koruması gerekmektedir.

Doktrinde “*işçinin kişiliğinin korunması*” konusunu düzenleyen TBK. m. 417, yalnızca işyerinden söz ettiği için eleştirilmektedir. İşyeri kavramı yerine “*iş ilişkisi içinde*”, “*iş organizasyonu içinde*” kavramlarının kullanılmasının kapsamı genişletmek açısından daha yerinde olacağı savunulmaktadır. “*İş ilişkisi içinde*”, “*iş organizasyonu içinde*” kavramlarının kullanılarak kapsamın genişletilmesi ile işçinin kişilik haklarının korunması hususunda daha lehe bir durum oluşacağından bu görüşe katılıyorum.

Türk Borçlar Kanunu m. 417’de “*işçilerin psikolojik ve cinsel tacize*” karşı korunmalarına ilişkin düzenleme yer almaktadır. “*İşyerinde psikolojik taciz*” kavramına ilişkin olarak kanunda bir tanıma ve davranış türlerine yer verilmemiştir. Bu nedenle söz konusu boşluk doktrin ve yargı kararları ile doldurulmaya çalışılmaktadır. Doktrinde, “*psikolojik taciz*” olgusunun İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gibi özel kanunlarda düzenlenmek yerine genel bir kanun olan Türk Borçlar Kanunu’nda düzenlenmesi eleştirilmiştir. İş yerindeki psikolojik tacizle, sadece özel sektörde değil kamu sektöründe de karşılaşılması sebebiyle, kamu sektörünü de kapsayan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda bu olgunun düzenlenmiş olmasının daha yerinde olacağı da savunulmaktadır. Kanunda boşluğa sebep olması sebebiyle bu eleştirinin yerinde olduğu kanaatindeyim.

Kişisel verilerin korunmasına ilişkin başta İş Kanunu m. 75, m. 28 düzenlemeleri olmak üzere Türk Medeni Kanunu m. 23-25, Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve m. 419’da ve çeşitli kanunlarda düzenlemeler yer almakla birlikte doktrinde söz konusu düzenlemelerin, kişisel verilerin hem işlenmesi hem de kullanılması açılarından korunmasını öngören Anayasa’nın 20/3 maddesi karşısında yetersiz kaldığı savunulmuş sonrasında kanunlardaki bu eksiklik 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile giderilmiştir. Söz konusu kanun pek çok açıdan eleştirilmeye devam edilmekle birlikte kişisel verilerin hem işlenmesi hem de kullanılması açısından korunmasını sağlaması sebebiyle hukukta büyük bir boşluğu doldurmuştur.

İş görüşmeleri sırasında kural olarak aday-işçinin, işveren tarafından talep edilmediği müddetçe bilgi verme borcu bulunmamaktadır. Doktrinde, sözleşmede belirlenmiş olan iş görme ediminin ifasını imkânsız hâle getirecek veya borcun gereği gibi yerine getirilmesini zorlaştıracak bir durumun varlığı halinde, aday-işçinin soru sorulmasa dahi kendiliğinden işverene bildirmesi gerektiği savunulmaktadır. Bu görüşe katılıyoruz. Zira

aksi halde dürüstlük ilkesine aykırı hareket edilmesi söz konusu olacaktır. Yine doktrinde bizim de katıldığımız görüşe göre, söz konusu iş ile doğrudan ya da dolaylı hiçbir ilgisi olmayan sorularla ilgili işveren açısından korunmaya değer haklı bir menfaat söz konusu olmadığı için, işçinin kişilik haklarına müdahale oluşturacak bu tür soruları doğru şekilde cevaplandırmama hakkı bulunmaktadır.

Doktrinde, alkol ve uyuşturucu testleri yapılması özellikle performansın belirlenmesi açısından çok net ve doğru sonuçlar vermemesi yönüyle eleştirilmektedir. Ancak iş sağlığı ve güvenliği açısından riskli işlerde çalışanlar için söz konusu testlerin yapılması hukuka uygundur. Bu sebepler dışında söz konusu testlerin yapılmasına izin verilmesi kolluk güçlerine dahi tanınmayan bir yetkinin işverence kullanılması anlamına gelecektir. Aynı zamanda işçinin özel yaşamına saldırı niteliği taşıyacaktır. Bu nedenle doktrindeki bu görüşün yerinde olduğu kanaatindeyiz.

Doktrinde genetik testlerin yapılması ve yapılmaması yönünde iki ayrı görüş bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin korunması amacıyla genetik testlerden faydalanılması söz konusu olabilir. Fakat işçinin genetik hastalıklara yatkınlığının belirlenmesinin, işe girişte veya çalışma sürecinde ayrımcılık yapılmasına sebep olması kuvvetli bir olasılık olduğu için bu testlerin yapılmaması gerektiği kanaatindeyim. Zira kesin ve net sonuçlar ortaya koyamayan bu testler ile işçi aleyhine işveren açısından olumsuz düşünceler oluşturulması gereksiz olacaktır.

Özellikle kritik konumdaki işler için işveren aday işçinin kendisi hakkında verdiği bilgilerin doğruluğunu teyit edebilmek için üçüncü kişilerden bilgi almak isteyebilir. İşçiden bu konuda izin alınması gerekip gerekmediğine ilişkin görüşler farklıdır. İşçi ile eski işveren arasında yaşanmış problemler olabileceğinden objektif bilgiler elde edilememe ihtimali mevcuttur. Bu nedenle işçi işyerinden ayrılmamış dahi olsa aday işçinin kendisine ilişkin kişisel verilerle ilgili bilgi verilip verilmemesi konusundaki kararın aday işçinin kendisinde olması gerektiği kanaatindeyim.

İşyerinde kamera ile izleme yapılmasının işveren tarafından keyfi şekilde kullanılmaması için işverenin meşru bir menfaatinin aranması yerindedir. Gizli kamerayla işçilerin izlenmesi kural olarak hukuka aykırı olup ancak işçilerin öncesinde bu durumdan haberdar edilmeleri ve belli bir süre ile sınırlandırılması şartıyla yapılabilmektedir. Bu durumun tek istisnası yalnızca işveren tarafından uygulanması koşuluyla işyerinde bir suç

işleneceğine ilişkin bir şüphenin bulunmasıdır. Bu durumda söz konusu izlemenin mesai saatlerinde yapılması gerekmektedir. Benim de katıldığım doktrinde savunulan bir görüşe göre, gerekçesi ne olursa olsun hiçbir şekilde işyerinde gizli kamera yoluyla izleme ve gözetleme yapılmamalıdır. Kolluk kuvvetleri dahi hâkim kararı olmaksızın böyle bir hakka sahip değilken işverene bu derece bir imtiyaz tanınması hukuk sistemimizde kabul edilemez.

Biyometrik cihazlar ile gözetleme yapılarak kişisel veri toplanması güvenlik açısından büyük önem taşıyan havaalanı, devlet kurumu ya da yüksek tehlikeli maddelerin işlendiği yerler için söz konusu ise hukuka uygun olacaktır. Doktrinde benim de katıldığım görüşe göre, güvenlikle ilgili bir sorun olmamasına rağmen işyerine girişte parmak izi alınmasını kişisel verilerin ihlali olarak değerlendirilmektedir. Çünkü parmak izi alınması konusunda yetki Cumhuriyet Savcısının izin vermesi şartıyla belli koşullar dahilinde kolluk güçlerine aittir. Anayasa Mahkemesi, 10.03.2022 tarih, 2018/11988 başvuru numaralı kararında, biyometrik veri niteliğindeki parmak izinin hassas verilerden olduğuna, istisnalar dışında bu verilerin işlenebilmesi için veri sahibinin açık rızasının alınması gerektiğine karar vermiştir.

İşverenler sıkça, sağlık, eve teslim, ulaşım vb. hizmetlere ilişkin olarak iş araçlarının izlenmesini mümkün kılan teknolojileri kullanmaktadırlar. Özellikle pandemi sürecinde kurye ve şoförlerin iş yükü oldukça artmıştır. Ayrıca pek çok işçi de iş şartlarının el verdiği ölçüde uzaktan çalışmak zorunda kalmıştır. İşverenler tarafından elektronik yer belirleme sistemi özellikle iş aracı, iş bilgisayar, iş cep telefonu vb. hareket kabiliyeti olan araç ve cihazlarda söz konusudur. Bu durum, işverenin hem işçinin hem de aracın konumu; sürücü konumundaki işçinin davranışları hakkında kişisel veri niteliğinde bilgiler edinmesine yol açacaktır. Konum verileri, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda özel nitelikli kişisel veriler (hassas veriler) içinde açıkça düzenlenmediği için özel nitelikli kişisel verilerin korunması hükümlerine tabi olmayacaktır. Bu durum doktrinde eleştirilmektedir. Zira işveren işçiyi izlerken sadece konum verilerini değil bunun yanında işçiye ilişkin kişisel verileri de toplamakta ve bunları başka faaliyetlerinde kullanabilmektedir. Doktrindeki bu görüşün yerinde olduğu; konum verilerinin de hassas veriler kapsamına dahil edilmesi gerektiği kanaatindeyim.

KAYNAKLAR

- Abanoz, B. (2018). *Kamusal Alanda Kameralı Gözetlemenin Suçun Önlenmesindeki Etkisi ve Elde Edilen Delillerin Hukuka Uygunluğu Sorunu*. On İki Levha Yayıncılık, Erişim adresi: Lexpera Veritabanı. Erişim tarihi: 21.12.2021.
- Akbaş K., Aydın, M. B. & Metin, S. (2019). *Çağdaş Hukuk Düşüncesine Giriş* (3. Bs.). (E. Uzun Ed.), İthaki Yayınları, İstanbul.
- Akbulut, P. E. (2016). Borçlar Hukukunda Kesin Hükümsüzlük Yaptırımının Amaca Uygun Sınırlama (Teleolojik Redüksiyon) Yöntemi ile Daraltılması. On İki Levha Yayıncılık, İstanbul.
- Akgül, A. (2014). *Kişisel Verilerin Korunması*, Beta, İstanbul.
- Akıncı, Ş. (2017). *Borçlar Hukuku Bilgisi* (10. Bs.). Sayram Yayınları, Konya.
- Akıntürk, T. & Ateş, D. (2017). *Türk Medeni Hukuku Aile Hukuku II. C.* (20. Bs.). Beta Yayınları, Ankara.
- Akipek, J., Akıntürk, T. & Ateş, D. (2019). *Türk Medeni Hukuku-Banlangıç Hükümleri-Kişiler Hukuku* (Birinci Cilt Yenilenmiş 15. Bs.). Beta, İstanbul.
- Akpulat Köme, A. (2018). *İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri*. On İki Levha Yayıncılık.
- Aksoy, H. C. (2010). *Kişisel Verilerin Korunması*, Çakmak Yayınevi, Ankara.
- Akyiğit, E. (2021). *İş Hukuku* (Güncellenmiş 13. Bs.). Seçkin Hukuk, Ankara. Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=80990>, Erişim tarihi: 01.06.2022.
- Alacahan, O. & Vatandaş, S. (2021). Kamusal-Özel Alan Ayırışmasının İnşa Süreci ve Sosyal Medya. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 720-733, Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1177184.760499>. Erişim tarihi: 20.12.2021.
- Alpagut, G. (2019). *İşyerinde Kamera Gözetlemesi ve AIHM Kararları ile Tespit Edilen Esaslar*. Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul. Erişim adresi: <https://www.lexpera.com.tr/literatur/derleme-makaleler/YMK801Y2019M11VDERN9789752449565PS275PE284>. Erişim tarihi: 28.05.2022.
- Altındere, M. (2020). *Kişisel Verilerin Korunması Hukuku ve Uygulaması*. Adalet Yayınevi, Ankara. Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=73503>. Erişim tarihi: 30.05.2022.
- Antalya, O. Gökhan, “Manevi Zararın Belirlenmesi ve Manevi Tazminatın Hesaplanması -Türk Hukukuna Manevi Zararın İki Aşamalı Olarak Belirlenmesine İlişkin Bir Model Önerisi”, Cevdet Yavuz’a Armağan, s. 225, Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/333488>. Erişim tarihi: 25.12.2021.
- Arıdemir, A. (2008). *Sözleşmeye Aykırılıktan Doğan Manevi Tazminat*. Doktora Tezi, İstanbul.

- Arsebük, E. (1937). *Medeni Hukuk*, C. I, İstanbul.
- Arslan, K. O. (2015). Bir Temel Hak Olarak Sağlık Hakkı. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, XIX(2015), 35-59. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ebyuhfd/issue/62847/954881>. Erişim tarihi: 02.08.2021.
- Aslan, İ. Y. (2018). *Ticaret Hukuku Dersleri* (12. Bs). Ekin Basın Yayın Dağıtım, Bursa.
- Atar, Y. (2011). *Türk Anayasa Hukuku* (Güncellenmiş 6. Bs.). Mimoza Yayınları, Konya.
- Ateş, S. D. (2019). *İşverenin Yönetim Hakkı*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Ayan, M. & Ayan, N. (2020). *Kişiler Hukuku* (Gözden Geçirilmiş 9. Bs.). Adalet Yayınevi, Ankara.
- Aydın, G. S. (2017). *Kişilik Hakkı İhlalinden Doğan Vekaletsiz İş Görme*. On İki Levha Yayıncılık, Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/literatur/kitaplar/d-ozel-ve-gizli-hayat-alani-ad-resim-ve-ses-gibi-diger-kisisel-degerlerin-ihlali-978-605-152-610-2-1/1>. Erişim tarihi: 21.12.2021.
- Aydın, U. (2002). *İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları*, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Azarkan, E. (2018). *Uluslararası Hukukta Sağlık Hakkı*. Seçkin Yayıncılık, Ankara. Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=69874>. Erişim tarihi: 01.08.2021.
- Badur, E. (2017). *Tıbbi Müdahaleye Rızanın Özellik Gösterdiği Haller*. Seçkin Yayıncılık, Ankara, Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=71302>. Erişim tarihi: 09.08.2021.
- Bahtiyar, M. (2018). *Ticari İşletme Hukuku* (Güncellenmiş 19. Bs.). Beta, İstanbul.
- Balkır, Z. G. (2015). Cinsiyet Ayrımcılığı Temelinde İş Yerinde Cinsel Taciz, *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, I(1), s. 17, Erişim adresi: <http://dergipark.org.tr/iauhfd/issue/40544/486520>, Erişim tarihi: 05.03.2022.
- Başar, C. (2020). *Türk İdare Hukuku ve Avrupa Birliği Hukuku Işığında Kişisel Verilerin Korunması*. On İki Levha Yayıncılık, Erişim adresi: Lexpera Veritabanı. Erişim tarihi: 09.08.2021.
- Başbüyük, B. E. (2020). *İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı* (1. Bs.), Seçkin Hukuk, Ankara. Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=71403>. Erişim tarihi: 02.06.2021.
- Baycık, G. (2018). İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi. *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2016*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul. Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/literatur/derleme-makaleler/is-iliskisinin-kurulmasi-hukumleri-ve-isin-duzenlenmesi-bb-psikolojik-ve-cinsel-tacize-karsi-koruma-1>. Erişim tarihi: 25.12.2021.

- Bayındır, S. (2018). *Türk Ceza Hukukunda Akıl Hastalığı*. On İki Levha Yayıncılık, İstanbul. Erişim adresi: <https://www.lexpera.com.tr/literatur/kitaplar/3-1-kisirlastirma-ve-hadimlastirma-978-605-7542-26-7>. Erişim tarihi: 23.12.2021.
- Bayram, F. (2003). *Türk İş Hukuku'nda İşverenin, İşçinin Kişilik Hakkını Koruma Borcu*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul.
- Bedük, M. N. (2019). İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.27, S.2, s.679-726. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/897714>. Erişim tarihi: 13.06.2022.
- Beytar, E. (2018). *İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması* (2. Bs.). On İki Levha Yayıncılık, İstanbul.
- Bilgili, F. ve Demirkapı, E. (2019). *Hukukun Temel Kavramları* (16. Bs.). Dora, Bursa.
- Bostancı, Y. (2004). İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesi ve Yaptırımları, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12(1-2), 67, Konya.
- Boz, A. (2014). *Kişisel Verilerin Korunması: Türkiye, ABD ve AB Örnekleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bozbel, S. (2012). *Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku*. On İki Levha Yayıncılık.
- Bozkurt, H. A. (Mart 2018). *İş Yargılaması Usul Hukuku*. (Güncellenmiş ve Geliştirilmiş 6. Bs.), Seçkin Hukuk, Ankara. Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=71969>. Erişim tarihi: 01.06.2022.
- Bulut, H. (2006). *Yargıtay Kararları Doğrultusunda Kişilik Hakları Ve Kişilik Haklarına Saldırıdan Kaynaklanan Hukuk Davaları*. Beta, İstanbul.
- Bulut, M. (2020). Özel Bir Hukuksal Koruma ve Veri Kategorisi Alanı: Hassas Kişisel Veriler. (Hakemli), *Ankara Barosu Dergisi*, (2020/3)
- Bulut, N. K. (2014). *Medeni Kanununun 23. Maddesi Kapsamında Kişilik Hakkının Sözleşme Özgürlüğüne Etkisi* (1. Bs.). On İki Levha Yayıncılık, İstanbul.
- Canbolat, F. & Gönül Çoşar, G. (2020). Basın Yoluyla Kişilik Hakkının İhlalinin Tespitinde Kullanılan Yargıtay ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Ölçütlerinin Değerlendirilmesi. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2020(151), 259-302, Erişim adresi: <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2020-151-1948>. Erişim tarihi: 22.04.2022.
- Caniklioğlu, N. (2011). Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirmesi, *TİSK tarafından düzenlenen "Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu" Semineri*, İstanbul.
- Çakan, S. (2017). Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Bağlamında Cinsel Suç Faillerinin Hadım Edilmesi, Erişim adresi: <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2017-129-1638>. Erişim tarihi: 22.04.2022.

- Çalışkan, Aslı ve diğer. (2018). *Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine*. On İki Levha Yayıncılık, 2018, s. 24.
- Çatalkaya Ugan, D. (2017). *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi*. Doktora Tezi, Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>. Erişim tarihi: 22.4.2022.
- Çekin, M. S. (2020). *Avrupa Birliği Hukukuyla Mukayeseli Olarak 6698 Sayılı Kanun Çerçevesinde Kişisel Verilerin Korunması Hukuku*. On İki Levha Yayıncılık. Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/literatur/kitaplar/7-kanun-da-kullanilan-bazi-temel-kavramlar>. Erişim tarihi: 24.12.2021.
- Çelik, A. (2021). *Ticaret Hukuku* (Güncellenmiş 11. Bs.). Seçkin Hukuk, Ankara. Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=88515>. Erişim tarihi: 01.06.2022.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2018). *İş Hukuku Dersleri* (Yenilenmiş 31. Bs.). Beta, İstanbul.
- Develioğlu, H. M. (2017). *6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile Karşılaştırmalı Olarak Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü Uyarınca Kişisel Verilerin Korunması Hukuku*. On İki Levha Yayıncılık, İstanbul. Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/literatur/kitaplar/5-isbirligi-yukumlulugu-978-605-152-653-9-1>, Erişim tarihi: 3.4.2022.
- Doğan, S. (2016). *İş Sözleşmesi'nde Bağımlılık Unsuru* (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Doğru, O. (2018). Yaşama Hakkı. Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi – 5, Ankara. Erişim adresi: <https://www.anayasa.gov.tr/media/3555/yasama-hakki.pdf>. Erişim tarihi: 24.12.2021.
- Döner, A. & Kelek, M. (2015). Negatif Yükümlülükler Açısından Sağlık Hakkı. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, XIX(2015), 3-21.
- Dönmez, B. (2007). TCK'da Çocuk Düşürtme Suçu Mukayeseli Hukuk ve AİHM'nin Bakış Açısıyla Ceninin Yaşama Hakkının Sınırlandırılması Tahlili. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9(2), 99-142. Erişim adresi: <https://www.lexpera.com.tr/literatur/makaleler/tck-da-cocuk-dusurtme-sucu-mukayeseli-hukuk-ve-aihm-nin-bakis-acisiyla-cenin-in-yasama-hakkinin>. Erişim tarihi: 26.12.2021.
- Dural, M. (1995). *Türk Medenî Hukukunda Gerçek Kişiler, 3444 Sayılı ve 3678 Sayılı Kanunlara Göre* (Gözden Geçirilmiş ve Değiştirilmiş 4. Bs.). Filiz Kitabevi, İstanbul.
- Durmuş Arslan, S. (2020). İşçinin Özel Yaşamının İş İlişisine Etkisi, *DÜHFD*, 25(42). Erişim adresi: <https://bdfe5a0aa044dccce8704afa360dba814c775552.vetisonline.com/tr/download/article-file/1209630>. Erişim tarihi: 3.4.2022
- Dülger M. V. (2018) İnsan Hakları ve Temel Hak ve Özgürlükler Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması. İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi., 5

- (1): 71-144. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1102271>. Erişim tarihi: 25.01.2022
- Dülger, M. V. (2020). *Kişisel Verilerin Korunması Hukuku* (Güncellenmiş ve Yenilenmiş 3. Bs.), Seçkin Yayıncılık, İstanbul
- Dündar, E., Akkaya, M. A., Gökalp, Ö. T., Kılıç, Ü., Koç, D. & Karaman, D. (2017). *Ticaret Hukuku* (2. Baskı). (F. Kılıç ve Ü. Kılıç Eds.), Lisans Yayıncılık, İstanbul.
- Elbir, N. (2020). *Kişiliğinin Korunması Bağlamında İşçiye Ait Kişisel Verilerin Korunması (Yayımlanmamış doktora tezi)*. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Er, Ü. (2008). *Sağlık Hukuku*, Savaş Yayınları, Ankara.
- Erdem, M. R. & Parlak, B. (2010). Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (88), 267, Erişim adresi: <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2010-88-598>. Erişim tarihi: 10.01.2022.
- Erdem, M. (2019). *Aile Hukuku* (Güncellenmiş 2. Bs.). Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Erdoğan, C. (2017). İşçilerin E-Posta Hesaplarının İşveren Tarafından İncelenmesi Hakkındaki 24.03.2016 Tarihli ve 2013/4825 Başvuru Numaralı Anayasa Mahkemesi Kararı Üzerine, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C. 14, 55. Erişim adresi: <https://ea70330bbfe919e2312426c9be35e661274d7d97.vetisonline.com/belge/iscilerin-e-posta-hesaplarinin-isveren-tarafindan-incelenmesi-hakkındaki-24-03-2016-tarihli>. Erişim tarihi: 3.3.2022.
- Eren, F. (2018). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (23. Bs.). Yetkin Yayınları, Ankara.
- Ergün Okuyucu, G. (2017). *Ayrımcı Mobbing, 5. Suç ve Ceza Film Festivali "AYR/MC/L/K" Tebliğler*, A. Sözüer (Haz.) On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, s. 273-274, Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/literatur/kitaplar/ayrimci-mobbing>. Erişim tarihi: 28.03.2022.
- Eriş, M. (1970). *Kanunlarımıza Göre İşverenin İşçi Karşısında Borçları*. Şeker-iş Yayınları, No:18, Ankara.
- Erkanlı Başbüyük, B. (2019). İş Görmekten Kaçınma Sebebi Olarak İşyerinde Cinsel Taciz. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 16(61), 127-180.
- Esener, T. (2015). *Hukuka Giriş* (Yeniden Gözden Geçirilmiş 11. Bs.). Vedat Kitapçılık, İstanbul.
- Esener, T. & Gümrükçüoğlu Bozkurt, Y. (2017). *Sendika Hukuku* (Yenilenmiş 2. Bs.), Vedat Kitapçılık, İstanbul
- Gedikli, A. T. (2019). *Kitle İletişim Faaliyetlerinde Kişilik Haklarına Saldırı Hallerinde Başvuru Yolları*. On İki Levha Yayıncılık, Erişim adresi: Lexpera Veritabanı. Erişim tarihi: 21.12.2021.
- Gökçen, A. (2000). Organ ve Doku Nakli Üzerine Düşünceler. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 8(1-2)(Milenyum Armağanı), 63-85. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/suhfd/issue/26619/280631>. Erişim tarihi: 23.12.2021.

- Gören, Z. (2000) *Temel Hak Genel Teorisi*. (4. Bs.), Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir.
- Gözler, K. (2017). İngilizce Karşılıklarıyla Hukukun Temel Kavramları (15. Bs.) Bursa.
- Gözler, K. (2000). *Türk Anayasa Hukuku*. Ekin Yayınevi, Bursa.
- Gözübüyük, A. Ş. (2017). *Hukuka Giriş Ve Hukukun Temel Kavramları* (39. Bs.). Turhan Kitabevi, Ankara.
- Gümrükçüoğlu, Y. B. (2018). İşçinin Sosyal Medya Kullanımının İş Hukukundaki Etkileri. *PressAcademia Procedia*, 7/1(September 2018), 372-375, Erişim adresi: https://dergipark.org.tr/en/pub/pap/issue/39064/459522#article_cite. Erişim tarihi: 3.3.2022.
- Gülen, M. K. (2020). Tıbbi Müdahalelerde Aydınlatılmış Onam. *TBB Dergisi*, 2020 (146), 187-218, Erişim adresi: <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2020-146-1897>. Erişim tarihi: 10.08.2021.
- Güneren, A. (2018). *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları* (Genişletilmiş 3. Bs.). Adalet Yayınevi, Ankara. Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=74137>. Erişim tarihi: 01.06.2022.
- Gürsel, İ. (2016). *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*. Adalet Yayınevi, İzmir.
- Hafizoğulları, Z. (1997). TRT Kurumunda, 9 Mart, 8 Mayıs Tarihleri Arasında Düzenlenen Mesleki Eğitim Toplantılarında Yapılan Konuşma İnsan Hakkı Olarak Kişilik Hakları Ve Kişilik Haklarının Korunması. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 46(1), 1 – 40. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/>. Erişim tarihi: 16.02.2022.
- Hanaz, F. E. (2018). *Kişilik Haklarının İhlalinde Sorumluluk ve Uygulanacak Hukuk*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hatemi, (2020). *Kişiler Hukuku* (8. Bs.). On İki Levha Yayıncılık, İstanbul.
- Helvacı, S. (2001). *Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar*. Beta Basım, İstanbul.
- Helvacı, S. & Aydın, G. S. (2015). Kişilik Hakkı İhlalinden Doğan Vekâletsiz İş görmede Kusurun Bir Şart Olarak Aranıp Aranmayacağı Sorunu. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 23(1), 267. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/maruhad/issue/30773/332729>. Erişim tarihi: 25.12.2021.
- Henkoğlu, T. (2015). *Bilgi Güvenliği ve Kişisel Verilerin Korunması*, Yetkin Yayınları, Ankara.
- <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2020-146-1897>
- <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/mevzuat/kanunlar/is-sagligi-ve-guvenligi-kanunu-6331>
- <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/416428>
- <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=71302> (Erişim tarihi: 09.08.2021)

- <https://www.hsk.gov.tr/Eklentiler/Dosyalar/9a3bfe74-cdc4-4ae4-b876-8cb1d7eeae05.pdf>. (Erişim tarihi: 21.12.2021).
- <https://www.lexpera.com.tr/literatur/makaleler/saglik-hukukunda-aydinlatilmis-riza-1303-6963>
- <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4721.pdf>, Erişim tarihi: (20.09.2021.)
- https://scholar.google.com/schhp?hl=tr&as_sdt=0,5. (Erişim tarihi: 18.5.2022.)
- <https://www.yargitay.gov.tr/documents/AIHM.pdf>. (Erişim tarihi: 21.12.2021.)
- <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- İmançlı, C. (2020). *Kişisel Sağlık Verilerinin Korun(a)mamasından Doğan Özel Hukuk Sorumluluğu*. On İki Levha Yayıncılık. Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/literatur/kitaplar/b-kisilik-hakki-ve-ozel-hayatin-gizliliği-hakki-978-625-7953-80-1/1>. Erişim tarihi: 21.12.2021.
- İnal, N. (1997). *Örnek Kararlarla Açıklamalı Uygulamada Türk medeni Kanunu 1. Cilt*, Adalet Yayınevi, Ankara.
- İnciroğlu, L. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20/1 (Haziran 2014), 809-822. Erişim adresi: <https://doi.org/10.33433/maruhad.607176>. Erişim tarihi: 27.04.2022.
- İzmirli, M. K. (2021). *İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Çalışmaktan Kaçınma Hakkı*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Kahraman, Z. (2016). Medeni Hukuk Bakımından Tıbbi Müdahaleye Hastanın Rızası. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7(1), 479-510, Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/416428>. Erişim tarihi: 10.08.2021.
- Kalkan, Arif. (2018). İş Sözleşmesinde Fesih Halleri, *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. XIII, S. 1, s. 281-314. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/475429>, Erişim tarihi: 13.06.2022.
- Kandemir, M. & Yardımcıoğlu, D. (2015). İş Hukukunda Eşitlik İlkesi. *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19(30-31), 1-44, Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/duhfd/issue/23030/246212>. Erişim tarihi: 5.10.2021.
- Kaplan Tuncay, E. (1997), İş Hukukunda Kişilik Haklarının Özellikle Bilgisayarda Toplanan Bilgilere Karşı Koruma, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, c. 52, sayı. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/36356>. Erişim tarihi: 25.02.2022.
- Karabacak, E. (2020), İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçinin Kişiliğini Koruyucu Mekanizmalar, *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(1), 1885-1904, s. 1888. Erişim adresi: <https://www.jurix.com.tr/article/20805>. Erişim tarihi: 01.06.2022.
- Karaca Gökçek, N. (2009). AB Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutları, Psikolojik Tacizle Mücadele ve BM Mücadelede Sendikaların Rolü. *Çimento İşveren Dergisi*, 23(5), 27.

- Karagöz, V. (2012). İş Hukukunda Ayrımcılık Tazminatı. *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, s. 57-76. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/68494>. Erişim tarihi: 13.6.2022
- Karahasan, M. R. (2001). *Tazminat Hukuku-Maddî Tazminat* (Genişletilerek Yenilenmiş ve Düzenlenmiş 6. Bs.). Beta, İstanbul.
- Kaya, M. (2010). Telekomünikasyon alanında kişilik haklarının korunması. *Ankara Barosu Dergisi*, 4(2010), 279-334, Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/397786>. Erişim tarihi: 3.3.2022.
- Kayıhan, Ş. & Ünlütepe, M. (2018). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 6. Bs.), Seçkin Hukuk, Ankara. Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=71518>. Erişim tarihi: 01.06.2022.
- Kayık Aydınalp, A. (2020), Çalışma Belgesinin İçeriği. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, c. 26, S. 1, s. 257-277. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/maruhad/issue/55245/710109>. Erişim tarihi: 22.4.2022.
- Kaynar, R. (1978). *Medeni Hukuk Dersleri Temel Bilgiler-Kişiler Hukuku-Aile Hukuku-Miras Hukuku-Eşya Hukuku*. Hilal Matbaacılık, İstanbul.
- Keklik, R. (2011). Özel Hayatın Gizliliğini İhlal Suçu. (Yayımlanmış Doktora Tezi). Konya Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Keser, Y. (2020). Tüketicinin Kişisel Verisinin İşlenmesinde Açık Rıza, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Konya. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1057983>. Erişim tarihi: 25.02.2022.
- Kılıç, M. (2020). Pandemi Tehdit Karşısında Sağlık Hakkının Sosyo-Legal Dinamiği. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, (2), 1-46. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ybuhukuk/issue/56240/746041>. Erişim tarihi: 27.12.2021.
- Kılıçoğlu, A. (1990). Kişilik Haklarına Basın Yoluyla Saldırıları Bakımından Medeni ve Borçlar Kanunumuzda Yapılan Değişiklikler. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 1990(3), 371-400, Erişim adresi: <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m1990-19903-1028>. Erişim tarihi: 25.12.2021.
- Kılıçoğlu, A. M. (2019). Aile Hukuku (Gözden Geçirilmiş-Güncelleştirilmiş 4. Bs.). Turhan Kitabevi, Ankara.
- Koca, M. (2011). Kısırlaştırma Suçu (TCK m. 101). *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 67(1-2), 43-55.
- Koçak Süren, Ö. (2007). Organ ve Doku Naklinin Yasal ve Etik Açısından İncelenmesi. *TBB Dergisi*, S. 73. Erişim adresi: <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2007-73-374>. Erişim tarihi: 23.12.2021.
- Koçak, A. Ö. (2017). Ulusal ve Uluslararası Boyutlarıyla Sağlık Hakkı. *Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(2), 25-57, Erişim adresi: <https://0964014d0ab50e27778abed2b29baac4a1454264.vetisonline.com/article/18759#>. Erişim tarihi: 23.12.2021.

- Korkmaz, A. (2014). İnsan Hakları Bağlamında Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16 (Özel Sayı 1), 99-103, Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/107205>. Erişim tarihi: 20.12.2021.
- Korkmaz, F. & Alp Seyhun, N. (2019). *Bireysel İş Hukuku* (Güncellenmiş 4. Bs.), Seçkin Hukuk, Ankara. Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=70690>. Erişim tarihi: 01.06.2022.
- Kuzgun, İ. (2020). *Türk Ceza Hukuku Açısından Mobbing*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul. Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/literatur/kitaplar/c-istirak-978-625-7773-20-1-4>. Erişim tarihi: 10.01.2022.
- Küçük, D. (2019). *Sendika Özgürlüğünün Güvencesi Bağlamında Sendikal Tazminat*. Adalet Yayınevi, Ankara. Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=73248>. Erişim tarihi: 01.06.2022.
- Küçükkaya, H. G. (2014). Yeni Gelişmeler Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz, *Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 2, S. 2, 187-203.
- Limoncuoğlu, A. (2013). İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Dayalı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı (Karar İncelemesi) . Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi , C. 15 Özel Sayı , 547-572 . Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/deuhfd/issue/46930/588792>. Erişim tarihi: 13.6.2022.
- Manav, A. E. (2015). İş İlişkinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XIX, S. 2*, 95-136. Erişim adresi: Dergipark, <https://bdf5a0aa044dccc8704afa360dba814c775552.vetisonline.com/en/pub/ahbvuhfd/issue/48099/608209>. Erişim tarihi: 25.02.2022.
- Mega, E. & Yenerer Çakmut, Ö. (2021). Organ ve Doku Nakli Kanunu Özelinde Kornea Kavramı Üzerinden "Ceset Üzerinde Değişiklik Yapmayan Doku" İbaresine Hukuksal ve Tıbbi Yaklaşım. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 12, S. 1, 329-345. Erişim adresi: <https://doi.org/10.21492/inuhfd.879523>.. Erişim tarihi: 23.12.2021.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. & Baysal, U. (2022). *İş Hukuku* (Güncellenmiş 7. Bs.). Lykeion Yayıncılık, Ankara.
- Mutlay, F. B. ve Işık, M. (2019). 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Uyarınca Görev, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 68, S. 3, 565-634. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/896146>. Erişim tarihi: 01.06.2022.
- Ocak, S., Duman, B. & Yılmaz, D. (2021). *Yargı Kararları Işığında Sendikal Nedenle Feshin İspatı Ve Sendikal Fesih Karineleri* (Güncellenmiş 2. Bs.), Seçkin Hukuk, Ankara. Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=90868>. Erişim tarihi: 01.06.2022.

- Odyakmaz, Z., Keskin, B. & Deniz, Y. (2016), 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları Ve Eşitlik Kurumu Kanunu Üzerine Bir Değerlendirme-I, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi. S. 7, s. 733-736. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/229923>. Erişim tarihi: 05.11.2021.
- Oğuzman, M. K., Seliçi, Ö. & Oktay, S. (1999). *Kişiler Hukuku (Gerçek Ve Tüzel Kişiler)* (Yeniden Gözden Geçirilmiş Ve Genişletilmiş 6. Bs.). Filiz Kitabevi, İstanbul.
- Oktar, S. (2016). *Türk Ceza Kanunu'nda Çocuk Düşürtme ve Çocuk Düşürme Suçları*. On iki Levha Yayıncılık, İstanbul. Erişim adresi: Lexpera Veritabanı. Erişim tarihi: 26.12.2021.
- Okur, Z. (2016). İş Uyuşmazlıklarında İşçi Lehine İspat Kolaylığı, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C. 74, 587-600. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuhfm/issue/29863/322609>, Erişim tarihi: 26.03.2022.
- Okur, Z. (2011). *Türk İş Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, İş Dünyası ve Hukuk*, Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Okyay, R., Akbaba, M. & Kirkit, E. (2015). Aydınlatılmış Onam ve Aşılama. *Turkish Journal of Public Health*, C. 13, S. 2, 155-159, Erişim adresi: <https://doi.org/10.20518/thsd.78963>. Erişim tarihi: 10.08.2021.
- Örnek, B. & Zeybek, Ü. (2017). Kişisel Verilerin Korunması Kanununun Biyomedikal Alana Yansımaları Açısından Değerlendirilmesi. *Hacettepe HFD*, C. 7, S. 2, 33-54, Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/744966>. Erişim tarihi: 20.12.2021.
- Özcan, B. G. & Özel, Ç. (2007). Kişilik Hakları - Hasta Hakları Bağlamında Tıbbi Müdahale Dolayısıyla Çıkan Hukuki İlişkide Hekimin Hastayı Aydınlatma Yükümlülüğü ve Aydınlatılmış Rızaya İlişkin Bazı Değerlendirmeler. *Hacettepe 50 Sağlık İdaresi Dergisi*, C. 10, S. 1. Erişim adresi: [Dergipark.org.tr/tr/pub/hacettepesid/issue/7561/99365](https://dergipark.org.tr/tr/pub/hacettepesid/issue/7561/99365). Erişim tarihi: 02.08.2021.
- Özçetin, S. & Balaban, M. (2015). *Sağlık Hukuku* (2. Bs.). Seçkin Yayıncılık, Ankara, Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=71756>. Erişim tarihi: 10.08.2021.
- Özdemir, A. (2016). Türk ve Alman İş Hukukunda İşçinin Cinsel Tacize Karşı Korunması. *TISK Academy/TISK Akademi*, C. 11, S. 21, 194-228, Erişim adresi: <https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=68927bdf-a5fc-4614-8326-b6f520d71431%40redis>, Erişim tarihi: 25.03.2022.
- Özdemir, C. S. (2018). *1000 Soru -Cevap ve İçtihatlı İş Mevzuatı Rehberi*. Adalet Yayınevi, Ankara. Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=74170>. Erişim tarihi: 01.06.2022
- Özdemir, E. (2006). İşyerinde Cinsel Taciz Suçu. *Çalışma ve Toplum, Devrimci İşçi Sendikaları Federasyonu*, (11), s. 83-96, Erişim adresi: <https://www.calismatoplum.org/Content/pdf/calisma-toplum-1194-1f4a41e5.pdf>. Erişim tarihi: 05.03.2022.

- Özdemir, G. (2021). *Tıbbi Hatalardan Doğan Maddi Tazminat Sorumluluğu*. Seçkin Yayıncılık, Ankara, Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=85737>. Erişim tarihi: 08.08.2021.
- Özdemir, H. (2008). Türk ve İsviçre Medenî Hukukunda Ad Üzerindeki Hak ve Korunması. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 57(3), 561-598, Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/auhfd/issue/42574/513147>. Erişim tarihi: 21.12.2021.
- Özekes, M. (2017). *Sorular/Şemalar Örneklerle Temel Hukuk Bilgisi* (8. Bs.). Yetkin Yayınları, Ankara.
- Özel, K. C. (2020). Ana Hatlarıyla Kişisel Verilerin Korunmasının Tarihsel Süreci İle Amacı Ve Kişisel Verilerin Korunması Hakkı. *İstanbul Barosu Dergisi*, C. 94, S. 2, 241-255.
- Özer, D. M. (2021). İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması ve Bundan Doğan Sorumluluk. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, (45). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1500361>. Erişim tarihi: 3.3.2022
- Özkan Duvan, A. (2018). Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi 2. Maddesi Çerçevesinde Yaşam Hakkının Korunmasında Devletin Yükümlülüğü. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 24(2), 660-681. ISSN: 2146-0590. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/607581>. Erişim tarihi: 23.12.2021.
- Özkan, O. (2020). *Kişisel Verilerin Korunması*. Yetkin Yayınları, Ankara.
- Öztürk, B.; Çalışkan Altınok, E. & Seyhan, S. (2022). *Kişisel Verilerin Korunması Hukuku Teorik ve Pratik Çalışma Kitabı*. (Güncellenmiş 2. Bs.), Seçkin Hukuk, Ankara. Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=95129>. Erişim tarihi: 01.06.2022.
- Pekcanitez, H., Atalay, O. & Özekes, M. (2018). *Medenî Usûl Hukuku Temel Bilgiler* (12. Bs.), Vedat Kitapçılık, İstanbul.
- Peschke, S. G. (2014). *Roma Hukukundan Günümüze Kişilik Haklarının Korunması*, Yetkin Yayınları, Ankara.
- Remzi, M. & Aydın, S. (2016). *Borçlar Hukuku Özel Hükümler* (Genişletilmiş 7. Bs.). İkinci Sayfa, İstanbul.
- Remzi, M., Aydın, S., Ispartalı, M. (2012). *Medeni Hukuk* (Yenilenmiş 2. Bs.). İkinci Sayfa, İstanbul.
- Sancakdar, O. (2017). Kamu Hukukunda Kişiliğin Korunması, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 16(1), 39-67, <https://0964014d0ab50e27778abed2b29baac4a1454264.vetisonline.com/article/7734>. Erişim tarihi: 20.12.2021.
- Sarı, A. (2020). İş Yerinde Psikolojik Taciz, 8. *Türkiye Lisansüstü Çalışmalar Kongresi Bildiriler Kitabı – II (Felsefe - Hukuk - İktisat - İletişim)* 24 – 27 Nisan 2019, Malatya, (B. Yuvalı, T. Eğri Ed.), İstanbul.

- Savaş, H. (2012). *Yargıya Yansıyan Tıbbi Müdahale Hataları*. Ankara, Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=71404>. Erişim tarihi: 10.08.2021.
- Senyen-Kaplan Tuncay, E. (2017). *Bireysel İş Hukuku* (Yenilenmiş 8. Bs.), Ankara, Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=75429>. Erişim tarihi: 5.11.2021.
- Senyen-Kaplan Tuncay, E. (2019). *Bireysel İş Hukuku* (Yenilenmiş 10. Bs.), Gazi Kitabevi, Ankara. Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=74667>, Erişim tarihi: 01.06.2022.
- Sevimli, K. A. (2006). *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları*. Doktora Tezi, İstanbul.
- Sevimli, K. A. (2011). Veri Koruma İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (24).
- Subaşı, İ. (2016). Hekimin Aydınlatma Yükümlülüğü Aydınlatılmış Onam Tazminat Sorumluluğu. (1. Baskı), Ankara: Seçkin Yayıncılık, s.30, Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=70462>. Erişim tarihi: 01.08.2021.
- Sumer, A. (2018). *Ticaret Hukuku Ders Kitabı* (Güncelleştirilmiş 3. Bs.). Beta, İstanbul.
- Sümer, H. H. (2021). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (Güncellenmiş 5. Bs). Seçkin, Ankara.
- Sümer, H. H. (2017a). *Hukuka Giriş,-Kavramlar&Kurumlar* . Seçkin/Hukuk, Ankara.
- Sümer, H. H. (2017b). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. (M. Altın, Ş. Taşdemir Ed.), İSG İş Sağlığı ve Güvenliği, Eğitim Yayınevi, Konya.
- Sümer, H. H. (2020). *İş Hukuku* (Gözden Geçirilmiş 25. Bs.). Seçkin/Hukuk, Ankara.
- Süzek, S. (2021). *İş Hukuku* (Yenilenmiş 21. Bs.). Beta, İstanbul.
- Şahbaz, İ. (2009). Bir Sosyal Hak Olarak Sağlık Hakkı. *TBB Dergisi*, (86), 405-424, Erişim adresi: <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2010-86-588>. Erişim tarihi: 13.12.2021.
- Şahin, O. (2019). *İşçinin Kişiliğinin Korunması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- Şakar, M. (2006). *İş Hukuku Uygulaması (Bireysel ve Toplu İş Hukuku-Basın İş Hukuku-Deniz İş Hukuku)* (Yenilenmiş 7. Bs.). Der Yayınları, İstanbul.
- Şimşek, U. (2015). Sağlık Hukukunda Aydınlatılmış Rıza. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 16 (Özel Sayı), 3535-56, Erişim adresi: <https://www.lexpera.com.tr/literatur/makaleler/saglik-hukukunda-aydinlatilmis-riza-1303-6963>. Erişim tarihi: 09.08.2021.
- Temel, D. D. & Bayrak, Y. (2022). Uygulamada İşçilik Alacakları-İş Güvencesi ve İş Yargılama Usulü (Güncellenmiş 2. Bs.), Seçkin Hukuk, Ankara. Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=95125>. Erişim tarihi: 01.06.2022.

- Tınaz, P., Bayram, F. & Ergin, H. (2008). *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing)*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Toprak, B. (2021). *-KVKK ve GVKT Açısından- İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*. Yetkin Yayınları, Ankara.
- Toprakkaya, İ. (2021). *Fikir ve Sanat Eserlerinden Doğan Uyuşmazlıkların Arabuluculuk Yolu ile Çözümü*. On İki Levha Yayıncılık, Erişim adresi: Lexpera Veritabanı. Erişim tarihi: 21.12.2021.
- Tosun, Y. (2016). *Medeni Hukuk, Sözleşme Hukuku ve Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku Açısından Manevi Haklar*. On İki Levha Yayıncılık, Erişim adresi: Lexpera Veritabanı. Erişim tarihi: 20.12.2021.
- Tulukçu, N. B. (2017). *İş Mahkemeleri Kanunu ve Arabuluculuk Hükümlerine Göre İş Güvencesi İşe İade* (1. Bs.), Seçkin Hukuk, Ankara. Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=71693>. Erişim tarihi: 01.06.2022.
- Tuncay, C. (1982). *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*, İstanbul.
- Tunçer, P. (2018a). Sağlık Hukuku Temel Bilgileri (Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 3. Bs.). Adalet Yayınevi, Ankara, s. 280.
- Tunçer, P. (2018b). *Temel Hukuk Bilgisi* (Yenilenmiş ve Gözden Geçirilmiş 2. Bs.). Adalet Yayınevi, Ankara.
- Tunçomağ K. & Centel, T. (2016). *İş Hukukunun Esasları* (8. Bs.), İstanbul.
- Turan Başara, G. (2012). Türk Medenî Kanunu'nun 40'inci Maddesi Kapsamında Cinsiyet Değişikliği ve Hukukî Sonuçları. *TBB Dergisi*, 2012(103), 245-266. Erişim adresi: <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2013-103-1234>. Erişim tarihi: 23.12.2021.
- Turgut, C. (2021). *Kişilik Hakkının Bir Görünümü Olarak Unutulma Hakkı*. On İki Levha Yayıncılık, Erişim adresi: Lexpera Veritabanı. Erişim tarihi: 21.12.2021.
- Uncular, S. (2018). İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması (Güncellenmiş ve Genişletilmiş 2. Bs.), Seçkin Hukuk, Ankara, s. 226. Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=71090>. Erişim tarihi: 01.06.2022
- Uncular, S. (2020). Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde Giriş Kontrol Sistemleri, Yer Belirleme Sistemleri ve Sosyal Medya Vasıtasıyla İzleme. *Çalışma ve Toplum*, 66.3(2020), 1675-172, https://www.academia.edu/download/63840114/Teknolojinin_Etkisiyle_Donusen_Is_Iliskisinde_Izleme20200706-11842-1pz2612.pdf, Erişim tarihi: 3.3.2022.
- Uyarer Göçmen, S. (2020). Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Türk Ceza Kanunu Kapsamında Kişisel Verilerin Korunması. (Güncellenmiş 2. Bs.), Seçkin Hukuk, Ankara. Erişim adresi: <https://ws1.turcademy.com/ww/webviewer.php?doc=70656>. Erişim tarihi: 01.06.2022.
- Uygun, Ç. (2016). Organ ve Doku Nakli. *İstanbul Barosu Dergisi*, 90(4), 157-179. Erişim adresi: Lexpera Veritabanı. Erişim tarihi: 11.12.2021.

- Üçüncü, S. H. (2019). *Medeni Yargılama Hukukunda Kişisel Verilerin ve Sırların Korunması*. On İki Levha Yayıncılık, Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/literatur/kitaplar/KI801Y2019N9786057820297V1P2PG71/1/sayfa-71>. Erişim tarihi: 21.12.2021.
- Ünal, C. (2018). *İş Hukukunda Yaş Ayrımcılığı*. On İki Levha Yayıncılık, Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/literatur/kitaplar/vi-taciz-ve-isyerinde-yildirma-978-605-152-697-3-1>. Erişim tarihi: 5.3.2022.
- Velidedeoğlu, H. V. (1963). *Türk Medeni Hukuku* (6. Bs., Cilt: 1). İstanbul.
- Velidedeoğlu, H. V. (2011). *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 5(0), 1939, 126 –137. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/>. Erişim tarihi: 25.09.2021.
- Yaman, M. (2020). İşverenin İşçinin İletişimini Denetlemesi ve Bu Faaliyetlerin Hukuka Uygunluğunun Değerlendirilmesi. *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(1), 3353, Erişim adresi: <http://openaccess.altinbas.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12939/1283/acariindex-0bfb1c76-8cef.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Erişim tarihi: 25.02.2022.
- Yemişken, E. (2019). *Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması*. On İki Levha Yayıncılık, Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/literatur/kitaplar/bb-ise-alimda-ayrimcilik-978-605-7909-91-6>. Erişim tarihi: 26.3.2022.
- Yener Erdir, Z. (2021). *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- Yenisey, K. D. (2006). İş Kanunu'nda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı. *Çalışma ve Toplum*, 4(11), 63-82.
- Yıldırım, A. (2016). *Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (Gözden Geçirilmiş 4. Bs.). Adalet Yayınevi, Ankara.
- Yıldız, G. B. (2008). *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu*, Ankara.
- Yıldız, O. A. (2019). Mektup, Hatıra ve Benzeri Yazıların Kişilik Hakkı Kapsamında Korunması. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 450-470, Erişim adresi: <https://doi.org/10.33433/maruhad.583762>. Erişim tarihi: 20.12.2021.
- Yılmaz, E. (2004). *Hukuk Sözlüğü*. (5. Bs.). Yetkin Hukuk Yayınları, Ankara.
- Yiğit, E. (2019). *Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi*. On İki Levha Yayıncılık. Erişim adresi: <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/literatur/kitaplar/3-ozel-istihdam-burosuna-ve-iscinin-kisisel-verilerinin-islenmesi-978-605-7622-58-7>. Erişim tarihi: 25.04.2022.
- Yiğit, E. (2022). *İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması*. On İki Levha Yayıncılık, İstanbul.
- Yokuş, S. (2019). *Siyasal İktidarın Toplumsal Muhalefet İle Dengelenmesi*. Ord. Prof. Dr. Ali Fuat Başgil'in Anısına Armağan, Erişim adresi:

<https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/literatur/derleme-makaleler/YMK801Y2019M4VDERN9786057622440PS1013PE1041>,
Erişim Tarihi: 21.12.2021,

Yücedağ, N. (2018). Medeni Hukuk Açısından Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun Uygulama Alanı ve Genel Hukuka Uygunluk Sebepleri. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, (75), 780-781

Yücesoy Yılmaz, Y. (2021). Mahkemeden İzin Alınmaksızın Gerçekleşen Cinsiyet Değişikliğinin Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 29(1), 725-758. Erişim adresi: https://dergipark.org.tr/tr/pub/suhfd/issue/59423/859698#article_cite.
<https://doi.org/10.15337/suhfd.859698>. Erişim tarihi: 26.11.2021.

Yüksel, H. (2017). *Kişilik Hakkı İhlali Kapsamında İnsan Üzerinde Yapılan Deneyler ve Hukuki Sonuçları*. On İki Levha Yayıncılık, Erişim adresi: Lexpera Veritabanı. Erişim tarihi: 21.12.2021.

Zevkliler, A., Ertaş, Ş., Havutçu, A., Acabey, M. B. & Gürpınar, D. (2018). *Yeni Medeni Kanuna Göre Medeni Hukuk (Temel Bilgiler)* (10. Bs.). Turhan Kitabevi, Ankara.

Zevkliler, A. & Gökyayla, K. E. (2018). *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri* (18. Bs.). Turhan Kitabevi, Ankara.

Zeytin, Z. & Ergün, Ö. (2018, Eylül). *Türk Medeni Hukuku*, Ankara.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Berna ÇAKMAK

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi : 1999, Dokuz Eylül Üniversitesi, Hukuk Fakültesi

Yüksek Lisans Öğrenimi :

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

Bilimsel Faaliyetleri : B. Çakmak (Aralık, 2021). Sağlık Hukuku. S. Uslu Divanoğlu (Ed.), A. Y. Zengin (Ed.), *Sağlık Kurumları İşletmeciliği Güncel Konular* içinde (125-147), Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.

İŞ DENEYİMİ

Stajlar : 2000, Stajer.- Avukat, Manisa Barosu

Projeler :

Çalıştığı Kurumlar : 2001-2016, Avukat, Manisa Barosu

2017-2018, Avukat, Konya Barosu

2018-halen, Öğretim Görevlisi, Aksaray Üniversitesi

Tarih: 06 Temmuz 2022