

Vahap ÜNLÜ

MESS Müşavir Avukatı

Çalışanların Mesai Saati İçerisinde Özel Cep Telefonu Kullanması Yasaklanabilir Mi?

RHEINLAND-PFALZ EYALET İŞ MAHKEMESİ¹

Karar Tarihi : 30.10.2009**Karar Sayısı** : 6 TaBv 33/09

ÖZET

İşverenler, çalışma saatleri içerisinde yönetim haklarına dayalı olarak özel cep telefonların kullanılmasını yasaklayabilirler. Özel cep telefonların kullanımı konusundaki düzenlemeler aynı zamanda İşyeri Teşkilat Kanununun 87.maddesinin 1.fıkrası hükmü uyarınca, yönetime katılım hakları kapsamına da girmediğinden ötürü, bu konuda bir kararın alınmasına yönelik olarak çalışma konseyinin onayının alınması gerekmektedir.

OLAY

Davalı, yaklaşık yüz kişinin istihdam

edildiği bir yaşlı bakım merkezini işletmektedir. Davacı, bu işyerinin çalışma konseyindedir. Davacının işyerinde başlangıçta özel cep telefonları da dahil olmak üzere, cep telefonu kullanımı geniş ölçüde serbest bırakılmıştır. Ocak 2009 tarihinde işyeri yönetimi, yönetim hakkına dayalı olarak işyerinde çalışma saatleri esnasında özel cep telefonlarının kullanımını yasaklamıştır.

Çalışma konseyi, İşyeri Teşkilat Kanununun 87.maddesinin 1.fıkrası hükmü uyarınca, bu konuda bir yasağın getirilmesinin ancak yönetime katılım hakkı kapsamında değerlendirilmesi gerektiği ve bu nedenle de çalışma konseyinden onay alınmadan yasaklama kararının alınamayacağını iddia etmiştir.

İş Mahkemesi, açılan davayı reddetmiştir. Eyalet İş Mahkemesine yapılan temyiz başvurusu da aynı şekilde reddedilmiştir.

GEREKÇE

İş Mahkemesi, çalışma konseyinin, işyerinde özel cep telefonlarının kullanımı konusundaki yasağın iptal edilmesi yönündeki başvurusunu haklı bir biçimde reddetmiştir.

Dava konusu olayda İşyeri Teşkilat Kanununun 87.maddesinin 1.fıkrasında ifade bulmuş olan katılım hakları ile ilgili olarak, yönetime katılım kapsamında olan ve olmayan haklar bakımından bir ayırım yapılması gerekmektedir. Bu kapsamda iş görme

yükümlülüğü ile doğrudan bağlantılı olan talimatlar yönetime katılım kapsamına girmemektedir.

Bu kapsamda, iş sözleşmesinden ve böylelikle borçlar ilişkisi içerisinde ortaya çıkan durum belirleyici olmaktadır ki, burada davalı işveren de çalışanların ağırlıklı olarak yaşlı bakımından sorumlu olmaktadır. Bu doğrultuda, ilgili çalışanların çalışma saatleri içerisinde özel cep telefonlarını gerek aktif, gerekse pasif olarak kullanmamaları doğal bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır.

1. KARARA KONU OLAY

Yaklaşık yüz işçinin çalıştığı bir yaşlı bakım merkezinde, çalışanların özel cep telefonu kullanmaları serbest iken, işverenlik iş saatleri içerisinde özel cep telefonu kullanımını yasaklamıştır. İşverenlik çalışanların iş saati içerisinde özel cep telefonu kullanmasını yasaklamaya yönelik kararını alırken, yönetim hakkına dayanmıştır.

İşyerinde mevcut bulunan çalışma konseyi ise, İşyeri Teşkilat Kanunu'nun ilgili maddesi uyarınca, konunun yönetime katılım hakkı kapsamında değerlendirilmesi gerektiği, bu nedenle kendilerinden onay alınmaksızın işverenlikçe bu yönde bir yasaklama kararının alınamayacağını iddia ederek, işyerinde çalışanların mesai saati içerisinde özel cep telefonu kullanılmasını yasaklayan işverenlik kararının iptali istemiyle yerel iş mahkemesinde dava açmıştır. Yerel iş mahkemesinin söz konusu davayı reddetmesi üzerine davacı çalışma konseyi, bu kez Eyalet İş Mahkemesi'ne temyiz başvurusunda bulunmuş, ancak bu talebi de Eyalet İş Mahkemesi'nce reddedilmiştir.

Eyalet Mahkemesi'nce red kararı verilirken, İşyeri Teşkilat Kanunu açısından yönetime katılım kapsamında olan ve olmayan hakların belirlenmesine yönelik bir ayırım yapılmış ve bu kapsamda işçinin iş görme yükümlülüğü ile doğrudan bağlantısı olan işverenlik talimatlarının yönetime katılım kapsamına girmediği tespit edilmiştir. Eyalet Mahkemesi bu tespiti

ile, dava konusu olayda çalışanların mesai saati içerisinde özel cep telefonu kullanmamasına yönelik, işverence yönetim hakkına dayanarak alınan yasaklama kararının, çalışanın iş görme borcu ile doğrudan bağlantılı olduğunu da tespit ederek, konuyu iş görme borcu kapsamında değerlendirmiştir.

İncelememizde, çalışma saati içerisinde özel cep telefonu kullanımının yasaklanması konusu, iş hukukumuz açısından ele alınarak; işçinin iş görme borcu, iş sözleşmesinde bağımlılık unsuru, işverenin yönetim hakkı ve iş sürecinin denetimi çerçevesinde değerlendirilmeye çalışılacaktır.

II. KARARIN İNCELENMESİ

1. Açıklamalar

Son yıllarda teknolojide yaşanan hızlı gelişim, hayatın hemen hemen her alanında kendini göstermektedir. Bu gelişimden en çok etkilenen, sürekli yeniliklerle ilerleyen ve hayatımızın vazgeçilmezlerini oluşturan konulardan biri de, hiç kuşkusuz iletişim alanında yaşanan gelişmelerdir. İnternet, e-mail, cep telefonu, taşınabilir kişisel bilgisayarlar vb., yaşanan teknolojik gelişim sürecinde hayatımızın önemli parçalarından biri haline gelmiştir. Teknolojik gelişmelere bağlı olarak iletişim alanında görülen bu ilerleme, hayatımıza getirdiği kolaylıkların yanında, iş hayatında bazı önemli sorunları da beraberinde getirmektedir. Zira iletişim ala-

nında teknolojinin sunduğu bu imkanlar, sadece özel hayatımızda değil, aynı zamanda iş hayatında da yoğun şekilde kullanılmaktadır. Teknolojinin sunduğu bu imkanların işyerlerinde kullanımı iş ilişkisine etki eden problemleri de beraberinde getirdiğinden, iş hukukuna ilişkin çözümü gerektiren bazı sorunlara yol açmaktadır. İncelememiz, iş saatleri içerisinde çalışanların özel cep telefonu kullanması üzerine olmakla birlikte, özellikle internet ve e-mail'in özel amaçlı kullanımına ilişkin yaşanan sorunlar ve bu sorunların çözümüyle ilgili yargı kararları ve öğreti görüşlerine de, konumuzla ilgili oranında yer verilmeye çalışılacaktır.

2. İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, İşçinin İş Görme Borcu ve İşverenin Yönetim Hakkı

4857 sayılı İş Kanunu'nun 8.maddesinin 1.fikrasına göre "İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir."

Söz konusu tanımın da ortaya koyduğu üzere bir iş sözleşmesi, iş görme (iş edimi), bağımlılık ve ücret unsurlarından oluşmaktadır. İş akdinin varlığı için her şeyden önce bir iş görme ediminin üstlenilmiş bulunması gerekmektedir. İşçi, bir hizmet görme taahhüdünde bulunmakta olup, taahhüt edilen işin, türünün, niteliğinin edimin ifasında vasıta kullanılıp kullanılmamasının vs. hiçbir önemi bulunmadığı gibi, iktisadi bir değer taşıyıp taşıyamaması, üretici, yararlı bir eylem olup olmaması da önemli değildir.² İş görme borcunun konusunu oluşturan iş bedensel olabileceği gibi, düşünsel de olabilir.³ İş edimi, işçinin belirli bir sonucu temin etmesi olarak anlaşılmalıdır. İşçinin taahhüdü, belirli bir sonucu gerçekleştirmeye yönelik değildir. İş sözleşmesi bağlamında iş edimi, belirli bir amaca yönelik belirli bir eylemi gösterme yükümünü ifade etmektedir.⁴

Öğretide, iş sözleşmesinin unsurları arasında "zaman" unsurunun bulunduğu da dikkat çekilerek, işçinin iş sözleşmesi ile taahhüt ettiği edimini bir süre içinde ifa etmekle işverenin menfaati gerçekleştiğinden, iş sözleşmesinde,

tipik bir sürekli borç ilişkisi doğuran sözleşme olarak, zamanın karakteristik bir unsur niteliği kazandığı, işçinin temel edimi olan iş ediminin, muhakkak bir zaman boyunca, müteaddit ve ard arda sürekli tekrarlanan edimlerden oluştuğu, diğer yandan iş ediminin bir netice borcu olmadığından işçinin sadece bir zaman içinde belirli bir faaliyet göstermekle yükümlü olduğu, belirtilmiştir.⁵ Nitekim Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin 21.7.2009 tarih ve 2009/25521E., 2009/22333K sayılı Kararında, iş sözleşmesinin eser sözleşmesinden ayrılması noktasında şu görüşlere yer verilmiştir: "Bilimsel ve yargısal görüşlere göre "zaman" ve "bağımlılık" unsurları hizmet akdinin ayırıcı ve belirleyici özellikleridir. Eser sözleşmesinde, yüklenici, bir sonucu ortaya çıkarma taahhüdünde bulunurken hizmet akdinde işçinin taahhüdü belirli veya belirsiz bir süre hizmet ifasından ibarettir. Yine eser sözleşmesinde hukuki bağımlılık unsuru bulunmamaktadır. Hizmet akdinde ise işçi, işini işverenin veya işveren vekilinin buyruğu ve denetimi altında bağımlı olarak yerine getirmektedir..." Yargıtay 10.Hukuk Dairesi'nin 12.03.2009 tarih ve 2007/24085E., 2009/3263K. sayılı Kararında ise, iş sözleşmesine göre çalışanların diğer iş görme sözleşmeleri ile çalışanlardan ayrılması konusunda şu görüşlere yer verilmiştir: "...Baskın olan bilimsel ve yargısal görüşlere göre, hizmet akdinin ayırt edici ve belirleyici özelliği, zaman ile bağımlılık unsurlarıdır. Zaman unsuru, çalışanın iş gücünü belirli veya belirsiz bir süre içinde işveren veya vekilinin buyruğunda bulundurulmasını kapsamaktadır ve anılan sürede buyruk ve denetim altında edim yerine getirilmektedir. Bağımlılık ise, her an ve her durumda çalışanı denetleme ve buyruğuna göre edimini yaptırma olanağını işverene tanıyan, çalışanın edimi ile ilgili buyruklar dışında çalışma olanağı bulamayacağı nitelikte bir bağımlılıktır...Hizmet akdinde ise çalışan, emeğini iş sahibinin emrine hazır bulundurmaktadır ve ücret, faaliyetin meydana gelmesinin sonucu değil, bizzat yapılan faaliyetin karşılığı olarak ödenmektedir..."⁶

Doktrinde, bağımlılık unsurunun iş sözleşmesinin temel ve "belirleyici unsuru" olduğu yolunda bir görüş birliği mevcuttur.⁷ Çalışan, iş

görme borcunu çalıştırana bağımlı olarak yerine getirmiyorsa bir iş akdinden de, işçi kavramından da söz etmek mümkün değildir. İş sözleşmesi bizzat konusu ve etkisi itibarıyla işçiyi bağımlı konuma sokmakta olup, işçi, iş görme borcunu işverenin yönetim, gözetim ve denetimi altında yerine getirmektedir. Bağımlı çalışma genel anlamıyla, işçinin işini belirli ya da belirsiz bir süre, işverenin emir ve talimatlarına göre, onun otoritesi ve denetimi altında yapmasını ifade etmektedir. Bağımlı çalışmada, çalışma saatlerinin belirlenmesi, işin yapılacağı yer ve zaman, işin yapılması sırasında kullanılacak araçların seçilmesi işverence belirlenir. İşçi, ifa ettiği işin her aşamasında işverenin denetim ve gözetimi altında olacaktır.⁸ Diğer iş görme sözleşmelerinde ortaya çıkabilecek talimatlar genellikle sadece edim sonucuna yönelikken, iş sözleşmesinde işveren vereceği talimatlarla işçinin edimini, bu edimin yerine getirilmesi süreci içinde organize etmektedir.⁹ Yargıtay,

talimat alması, işin iş sahibi veya bir yardımcısı tarafından kontrol edilmesi,...kişisel bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak...olgulardır.”¹⁰

Yargıtay'ın başka bir kararında da bağımlılık unsuru şu şekilde ifade edilmiştir: “...Diğer bir deyimle işin yerine getirilmesi, işçinin insiyatifine bırakılmamıştır. İşçi, işin yerine getirilmesi sırasında, verdiği emirler, direktifler, gözetim, kontrol ve hatta cezalandırma yetkisiyle donatılmış şekilde işverenin otoritesi altındadır. Burada, işçinin işin yapılması sırasında, işverene tabi ve onun emir ve talimatlarına bağlı olması ve denetlenmesi bahis konusudur. Yani hizmet sözleşmesinde işçi bağımlıdır. Bu bağımlılık, her an ve her durumda çalışmanı denetleme veya buyruğuna göre edimini yaptırma olanağını işverene tanıyan...bir bağımlılıktır.”¹¹

İşçinin iş sözleşmesinden doğan temel borcu, işverenle üzerinde anlaştığı işin görülmesi borcudur. İşçi, iş sözleşmesiyle, işverene bağımlı olarak bir iş görmeyi üstlenmektedir. İş-

İşçinin göstereceği özenin objektif bir ölçüsü bulunmayıp, her somut duruma göre belirlenecektir.

İş sözleşmesinin diğer iş görme sözleşmelerinden ayrılmasında, esas olarak kişisel ve hukuki bağımlılık ölçütünün esas olduğunu kabul etmiş, bu husus, şu görüşlere yer verilerek dile getirilmiştir: “... iş sözleşmesini belirleyen kriter hukuki-kişisel bağımlılıktır. Gerçek anlamda hukuki bağımlılık, işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatlara uyma yükümlülüğünü üstlenmesi ile doğar. İşçi edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirmektedir, işçinin bu anlamda işverene karşı kişisel bağımlılığı ön plana çıkmaktadır. Bu anlamda işveren ile işçi arasında hiyerarşik bir bağ vardır. İş sözleşmesine dayandığı için hukuki, işçiyi kişisel olarak işverene bağladığı için kişisel bağımlılık söz konusudur. İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini; işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır...iş görenin işin görülmesi tarzı bakımından iş sahibinden

çinin temel borcu olan iş görme borcu, işçiye iş sözleşmesiyle üstlendiği işin yapılması yükümünü yükler. İş sözleşmesinden doğan iş görme borcu bir anda ve tümüyle değil, sözleşme devam ettiği sürece mesai saatleri içinde kısım kısım (peyder pey) yerine getirilir. İşçi iş görme borcunu ya fiilen çalışarak yerine getirir, ya da fiilen çalışmadığı halde çalışmış sayılarak borcunu ifa etmiş sayılır. İşçi, yasa ve sözleşmeye uygun bir biçimde gelip çalışmak istediğini işverene ilettikten sonra işverenin haklı bir neden olmadan işçiyi çalıştırmaması halinde “çalışmış sayılma” söz konusudur. İşçi, iş görme borcunu kendi keyfince değil, yasa ve sözleşmeye uygun olarak işverence verilen emir ve talimatlara uygun olarak yerine getirmelidir.¹² İşçi, kural olarak, iş saatleri içinde, ara dinlenmeleri dışında, işini yapma ve belli bir çalışma verimini gösterme konusunda işverene borçlu olup, bu çerçevede işçinin iş saatleri içerisinde özel bir iş yapması kabul edilemez.¹³

Günümüzde hayatımızın vazgeçilmezleri arasında bulunan cep telefonu kullanımı günlük yaşantımızın her anında yer almakta, iş saatleri içinde cep telefonunun sunduğu imkanlar da yaygın bir şekilde kullanılmaktadır.

İşçi, iş görme borcunu özenle yerine getirmek zorundadır. Buna işçinin özen borcu denilmektedir. İş sözleşmesinde işçinin işi özenle ifa borcu, işçinin temel edim yükümü olan işin ifasında, kendisinden beklenen bütün dikkati göstermesi, mesleki bilgisini, fikri ve bedeni kabiliyetlerini gerektiği şekilde kullanmasını öngören bir borçtur.¹⁴ Öğretide de belirtildiği üzere, özen borcu mahiyeti itibarıyla sadece iş ifası borcunun değil, sözleşmeden doğan diğer borçların, örneğin sadakat borcunun da ifasında uyulması gereken bir borç olup, genel bir ifadeyle, sözleşmeyle yüklenilen borçların sözleşmeden beklenen amacın gerçekleştirilmesini sağlayacak bir şekilde ifasını öngören, bu sonuca yönelik bir borçtur.¹⁵ İş özenle yapma borcu, bağımsız bir nitelik taşımayan, iş görme borcunun içinde yer alan, onu tamamlayan ve somutlaştıran bir özelliğe sahiptir.¹⁶ Bu anlamda özen borcuna aykırılık, tek başına tali bir yükümlülüğün ihlali olmayıp asıl sözleşme ilişkisinin ihlalidir.¹⁷ İşçinin göstereceği özenin objektif bir ölçüsü bulunmayıp, her somut duruma göre belirlenecektir. Bu konuda Borçlar Kanunu'nun 321/2.maddesinde öngörülen ölçütler göz önünde bulundurulacak olup, iş görme borcunun yerine getirilmesinde önemli olan husus, özen borcuna aykırılık nedeniyle bir zararın doğmuş olup olması aranmaksızın, işçinin kendisinden beklenen özen borcuna aykırı davranması, bu yolla iş görme borcunu gereği gibi ifa edip etmediği, yani iş görme borcuna aykırı davranıp davranmadığıdır.¹⁸

İşverenin iş ilişkisindeki temel çıkarı, işçinin asli edim yükümü olan işin ifası olmakla

birlikte, bu çıkar salt işin ifası ile gerçekleşmiş olmaz. İşin ayıpsız, gereği gibi, doğru ifa edilmesi de gerekmektedir.¹⁹ Bu noktada, işçinin iş ilişkisinden doğan borçlarından birisi olan ve işçi tarafından işverenin çıkarlarını koruma ve gözetme borcunu teşkil eden "sadakat borcu" da söze konu olmaktadır. Sadakat borcu işçiye, işverenin ve işyerinin çıkarlarını koruma, işverene ekonomik, ticari veya mesleki bakımdan zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınma borcu yüklemektedir.²⁰ Sadakat borcu, öğretide de ifade edildiği üzere, işin ifa edilmiş sayılması için doğru ve ayıpsız ifa edilmesinin de gerekmesi noktasında bir yan edim yükümlülüğü niteliğinde işçiyi asli ediminin doğruluk ve güven kurallarına uygun bir şekilde ifası yükümü altına sokan bir borç olarak algılanabildiği gibi, sadakat borcu diğer borçların kendisinden doğduğu temel bir borç olarak da mütalaa edilebilmektedir.²¹ Bu anlamda sadakat borcu, işçinin asli edim yükümü olan işin ifası borcunun yanı sıra ifa zorunda olduğu yan edim yükümlülüğü ve davranış yükümü niteliğindeki edim fiilleri olup, asli edimin tam ve doğru ifasına yönelik bu yan edim niteliğindeki fiillerin olumlu veya olumsuz davranışlardan ibaret olması nedeniyle, sadakat borcunun genel kapsamını, işverenin meşru çıkarlarını korumak için iyi niyet kurallarına göre beklenen davranışları yapmak, bu çıkarları ihlal edici davranışları yapmamak borçları oluşturmaktadır.²²

İş görme borcunun, işverenin yönetim hakkı ile ilişkisi, işçinin bu borcunun somutlaştırılmasının ve yerine getirilme şeklinin belirlenmesinin işverenin yönetim hakkına dayalı olarak vereceği talimatlarla gerçekleşecek olmasından kaynaklanmaktadır.²³ Nitekim, iş sözleşmesinin kuruluşunda, kararlaştırılan işin tam bir açılışının tespiti ve ifanın tüm ayrıntıları ile belirlenmesi mümkün olmayıp, iş sözleşmelerinde iş edimi genellikle ana çizgileri ile belirlenmekte, ayrıntılar ise düzenlenmesi gereken boş bir alan olarak kalmaktadır. Bu nedenle, işin ifa tarzının; yani nasıl, hangi vasıtalarla, ne zaman, nerede işin ifa edileceğinin ayrıntılı bir şekilde tespit edilmesi, yukarıda belirtildiği üzere, bir bağımlılık ilişkisi kuran iş sözleşmesinde işverene ait bir hak olan yönetim hakkının kulla-

Öğretide de, özel amaçlı e-mail göndermek ve internet kullanımının işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli bir fesih nedeni olacağı ifade edilmiştir.

nılması ile doldurulur. İşveren, ifanın tarzına ilişkin olarak belirleyeceği hususları, iş görme borcunun sözleşmeden beklenen şekilde ifası için uyulması gereken kurallar olarak, yani emir ve talimat olarak yöneltir.²⁴ İşverenin yönetim hakkının hukuksal dayanağı konusunda baskın görüş, bu hakkın iş sözleşmesinden doğduğudur.²⁵ İşveren, iş ifasının koşullarını, yönetim hakkına dayanarak işçiye yönelteceği emir ve talimatlar ile belirlemektedir. İş sözleşmesinin özünü bağımlılık oluşturduğundan, iş sözleşmesinin yapılması ile birlikte işveren işçiye sadece emir ve talimat verme hakkına sahip olmakla kalmaz; bu emir ve talimatın, kendisine en yararlı koşullarda ifa edilip edilmediğini kontrol etme hakkına da sahip olur.

Yönetim hakkının kapsamı iki hususta kendini göstermekte olup, bunlardan birincisi işçinin iş görme borcunun somutlaştırılması, ikincisi ise işyeri düzenine ilişkin karar alma yetkisidir. İşyerinde yapılan işin nerede, ne zaman, nasıl yapılacağını düzenleyen talimatlar, örneğin; günlük çalışma süresinin başlangıç ve bitiş saatlerini, ara dinlenmesinin nasıl uygulanacağını belirleyen veya kullanılacak araç gereç konusundaki talimatlar, işin görülmesine ilişkindir. Buna karşılık, işçinin işyerinde işyeri organizasyonu ve düzenine ilişkin davranış yükümlülüklerinin somutlaştırılması amacıyla vereceği talimatlar işin görülmesi ile doğrudan bir ilişkisi bulunmayan, işyerinde belirli bir düzenin ve güvenliğin sağlanmasına yöneliktir. Bu nedenle iş görme borcu ile ilgisi bulunmasa dahi, işyerinde kimlik taşınması, radyo dinlenmemesi, işyerine yabancı ve misafirlerin alınmaması, önlük giyilmesi gibi davranış yükümlülüklerinin kaynağı, işverenin yönetim hakkıdır.²⁶

İşveren, yönetim hakkını kullanırken sınırlı bir egemenliğe sahip olup, işverenin emir ve

talimatı kanun hükümlerine, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümlerine aykırı olamaz. Bu bağlamda yönetim hakkı, işverenin, kanun, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesine aykırı olmamak üzere vereceği talimatla işin yürütümü ve işçinin işyerindeki davranışını düzenleyebilmesini ifade etmektedir. Öğretide de belirtildiği üzere, işin ifasına, işin ifası bağlamında olmak üzere işyeri düzenine ilişkin olarak yani işyerinde işin normal akışını temine yönelik olmak kaydıyla emir ve talimat verilebileceğinden, bunun dışında örneğin işçinin özel yaşamıyla ilgili olan hususlarda emir ve talimat verilemeyecektir.²⁷ Bu durum özel yaşamın başta Anayasa olmak üzere yasalarca teminat altına alınmasıyla ilgili olduğu gibi, işverenin gözetme borcu gereği işçinin kişiliğinin korunması, onun kişilik haklarına saygı gösterilmesi ile de ilgilidir. İşverenin, işçiyi gözetme (koruma) borcu, işçinin sadakat borcunun karşılığını oluşturan, genel olarak, işçinin kişiliğine saygı gösterme ve koruma yükümlülüğü yanında sağlığını ve yaşamını korumaya elverişli tüm önlemlerin alınması yükümlülüğünü öngörmektedir. İşçinin kişiliğinin korunması, onun yaşamının, sağlığının, bedensel ve ruhsal bütünlüğünün, şeref ve haysiyetinin kişisel ve mesleki saygınlığının, özel yaşam alanının, ahlaki değerlerinin, genel olarak özgürlüğünün korunmasını içermektedir.²⁸

3. İş Saatleri İçerisinde Özel Cep Telefonu Kullanımının İş Görme Borcuna Etkileri Üzerine

Ülkemizde ilk defa 1994 yılında kullanılmaya başlanan²⁹ cep telefonu, geçen yıllarda oldukça yaygınlaşmıştır. Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu Sektörel Araştırma ve Stratejiler Dairesi Başkanlığı'nın 2011 yılı 1.çeyreğine ilişkin Üç Aylık Pazar Veri Raporu'na göre³⁰, Mart 2011 itibarıyla Türkiye'de yaklaşık olarak 61,7 milyon cep telefonu abonesi bulunmaktadır. Söz konusu raporda ayrıca, ülkemizde telefonla yapılan toplam görüşme trafiğine bakıldığında yıllar itibarıyla mobil arama trafik miktarı aktarken sabit arama trafik miktarının düştüğü, 2011 yılının ilk çeyreğinde toplam mobil trafik

Çalışma saati süresince edimin iş görme borcuna uygun bir şekilde ifa edilmesi, bununla bağdaşmayan davranışlardan sakınılması gerekmektedir.

miktarının 33,95 milyar dakika olurken, sabit trafik miktarının 5,47 milyar dakika olduğu, sabit telefon abone sayısının mobil telefon kullanımındaki artışın etkisiyle düşme eğiliminde olduğu ve AB ülkeleri ile Türkiye'deki ortalama mobil telefon kullanım sürelerine bakıldığında, Türkiye'nin 229,4 dakika ortalama aylık mobil kullanım süresi ile İngiltere, İspanya, İtalya, Portekiz ve Almanya'nın üstünde yer alarak 3.sırada bulunduğu belirtilmiştir. Söz konusu veriler dikkate alındığında, ülkemizde cep telefonunun aktif olarak son derece yaygın bir şekilde kullanıldığı da anlaşılmaktadır.

İlerleyen teknoloji ile birlikte cep telefonları artık sadece konuşma özelliği nedeniyle değil, kamera, fotoğraf makinesi, internet bağlantısı, USB bağlantısı gibi iletişim ve bilgi aktarımına yönelik imkanlar da sunmakta ve bu özellikleri nedeniyle tercih edilmektedir. Yüksek teknoloji bu cep telefonları adeta bir bilgisayar gibi işlev görmektedir ve bu telefonlara ulaşım her geçen gün daha kolay ve ulaşılabilir olmaktadır.

Günümüzde hayatımızın vazgeçilmezleri arasında bulunan cep telefonu kullanımı günlük yaşantımızın her anında yer almakta, iş saatleri içinde cep telefonunun sunduğu imkanlar da yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Yaşantımıza kuşkusuz önemli bir kolaylık getirmiş olan bu teknolojinin iş saatleri içinde de yaygın bir şekilde kullanılması iş ilişkisinde bir takım sorunlara yol açabilecek potansiyeli de beraberinde getirmektedir. Cep telefonunun herhangi bir sınırlama olmaksızın, her an özel görüşmelerin yapılmasına ve internet erişimine imkan sağlaması ve bu imkanların çalışanlarca iş saatleri içerisinde yaygın bir şekilde kullanılması, iş saatleri içerisinde iş görme borcunun gereği gibi yerine getirilmesi yükümlülüğünü olumsuz etkileyebilecektir. Örneğin işyerlerinde, bir çalışanın telefonu her çaldığında veya

mesaj geldiğinde işini bırakarak özel görüşme yapması veya mesajın ne olduğu ile ilgilenmesi giderek yaygınlaşmakta, bu durum özellikle emek yoğun işlerde iş gücü kaybı yaratmakta ve işin gereği gibi ifasını olumsuz etkilemektedir.

Bunun yanı sıra iş ilişkisini olumsuz etkileyen diğer bir neden işçinin işyerinde kullanılan interneti özel amaçlı kullanımında kendini göstermektedir. Günümüzde işyerlerinde bilgisayar, internet ve e-mail kullanımı neredeyse standart hale gelmiştir. Ancak işyerlerinde kullanılan bilgisayar, internet ve e-mail sistemleri çalışanlar tarafından yalnızca iş yapma yükümlülüklerini yerine getirmekte kullanılmamakta, sık sık bu araçların izinsiz olarak özel amaç doğrultusunda kullanımı da söz konusu olabilmekte, bunun da işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisine etkileri olmaktadır.³¹ Nitekim iş saati içerisinde çalışanın özel amaçlı internet kullanımı konusu yargıya da intikal etmiş ve Yargıtay, ayrıntısına aşağıda değinilecek olan kararlarında, iş saati içerisinde özel amaçlı internet kullanımını "iş görme ediminin yeterince yerine getirilmemesi" olarak değerlendirmiş ve bu davranışın işyerinde olumsuzluklara neden olduğunu belirterek geçerli bir fesih nedeni olarak kabul etmiştir. Nitekim öğretide de, özel amaçlı e-mail göndermek ve internet kullanımının işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli bir fesih nedeni olacağı ifade edilmiştir.³² Günümüzdeki cep telefonlarında neredeyse standart hale gelen internet erişimi imkanı sayesinde, günün her saatinde herhangi bir bilgisayara bağlı kalmaksızın ve sabit bir internet erişimi kullanmaksızın, internete ulaşım mümkün olmaktadır. Bu imkan, işyerinde kullanımına sunulan internetin özel amaçlı kullanımında yukarıda belirtilen etkilerinden kurtulmak isteyen çalışanlarca yaygın bir şekilde kullanılmakta, dolayısıyla iş saati içerisinde herhangi bir tespite ve denetime maruz kalmadan sınırsız bir şekilde özel amaçlı internet kullanımını yaygınlaşmaktadır. Bu anlamda, iş saati içerisinde özellikle beyaz yakalı personel olarak tabir edilen idari personelce, cep telefonu ve bu telefonun internet bağlantısı kullanılmak suretiyle internette bolca vakit geçirilebilmekte,

oyun sitelerinde ve hatta son yıllarda oldukça yaygınlaşan facebook, twitter gibi sosyal paylaşım sitelerine uzun süre bağlı kalınarak sohbet edilebilmektedir. Çalışanların iş saati içerisinde bu tür özel işlerle uğraşmaları iş görme borcu ile bağdaşmamaktadır.

4. Değerlendirme

İş saati içerisinde özel cep telefonu kullanmanın iş görme borcunun gereği gibi yerine getirilmesi hususunda doğuracağı sonuçlara ilişkin iş yargımıza ait herhangi bir karara tarafımızca rastlanmamakla birlikte, işyerinde internetin özel amaçlar için kullanımına ilişkin iki Yargıtay kararıyla tespit edilen sonuçlar, kanaatimizce, incelememize konu özel cep telefonu kullanımı için de kabul edilebilecek düzeydedir.

Yargıtay incelemesine konu olan olayların ilkinde, işverence çalışanların uymakla yükümlü olduğu ve iş sözleşmesinin eki mahiyetindeki etik kurallar içerisinde, “çalışanların adalet, doğruluk, dürüstlük...güvenirlilik ve sosyal sorumluluk prensiplerine aykırı davranışlarda bulunmayacağı ve işverene ait varlıkları ve kaynakları verimsiz ve amaç dışı kullanmayacağı” kuralına yer verilmiş, çalışanın iş sözleşmesi diğer nedenlerin yanında mesai saatleri içerisinde internette oyun oynaması ve alışveriş sitelerinde zaman geçirmesi nedeniyle feshedilmiştir. Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, 4.05.2009 tarih ve 2008/36305 E., 2009/12393 K. sayılı Kararında somut olayla ilgili şu görüşlere yer vermiştir: “...İşçinin iş görme borcu, işverenin yönetim hakkı kapsamında vereceği talimatlarla somutlaşır. İşverenin yönetim hakkının karşısını, işçinin işverenin talimatlarına uyma borcu teşkil eder. İşveren, talimat hakkına istinaden, iş sözleşmesinde ana hatlarıyla belirlenen iş görme ediminin, nerde, nasıl ve ne zaman yapılacağını düzenler. Günlük çalışma süresinin başlangıç ve bitiş saatlerini, ara dinlenmesinin nasıl uygulanacağını, işyerinde işin dağıtımına ilişkin ya da kullanılacak araç, gereç ve teknikler konusunda verilecek talimatlar bu türden talimatlar arasında kabul edilir. İşverenin yönetim hakkı işyerinde düzenin sağlanmasına ve işçinin davranışlarına yönelik talimat vermeyi

de kapsar...Davacının iş sözleşmesinin feshinde en önemli nedenlerden biri olarak mesai saatleri içerisinde internette oyun oynayarak ve çeşitli haber sitelerinde zaman geçirmesi gösterilmiştir. Gerçekten de işveren bu konuda kayıtları sunmuş olup, bilirkişi heyet raporunda da davacının her gün kısa süreli de olsa iş amaçlı bilgisayarında internet alışveriş ve oyun sitelerine girdiği, bir yıl içerisinde 6 kez yarım saat, 6 kez de bir saatin üzerinde internette zaman geçirdiği tespit edilmiştir. Ancak bilirkişiler, bilgisayar yazılım ve yönetiminde görev alan personelin zamanını boşa harcadığının tek göstergesinin üstlenilen işi yetiştirmemesi ve zararın oluşması olduğunu, bunun ise kanıtlanmadığını, bu nedenle feshin geçerli nedene dayanmadığını belirtmişlerdir.

Davacının sunduğu ve çalışanların uymakla yükümlü banka etik kurallarının 20.maddesinde, çalışanların “Adalet, doğruluk, dürüstlük...güvenirlilik ve sosyal sorumluluk prensiplerine aykırı davranışlarda bulunmayacağı ve bankaya ait varlıkları ve kaynakları verimsiz ve amaç dışı kullanmayacağı” kuralına yer verilmiştir. Bu etik kurallar iş sözleşmesinin eki niteliğindedir. Davacının iş amaçlı bilgisayarını mesai saati içerisinde internet alışveriş ve oyun sitelerine birden fazla girmek sureti ile amacı dışında kullandığı ve bu süre zarfında zamanını iş görme edimine harcamadığı anlaşılmaktadır. Üstlenilen işi yetiştirmesi veya işverenin zararının oluşmaması, bu olumsuz davranışı ortadan kaldırmaz. Davacı yan yükümlülüğünü ihlal etmiştir...”³³

Yüksek Mahkeme, söz konusu kararda, çalışanın mesai saati içerisinde özel amaçlı internet kullanmak suretiyle oyun sitelerine ve alışveriş sitelerine girerek, bu sitelerde geçirdiği vakti iş görme ediminde harcamadığını, bunun da yan yükümlülüğün ihlali olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca, bu davranışın, yükümlülüğün ihlalini oluşturması için, çalışanın verilen işi yetiştirmiş olup olmamasının bir öneminin bulunmadığını da belirtmek suretiyle, ‘işçi işini yaptığı sürece işi hangi koşullarda veya nasıl yaptığının bir öneminin bulunmayacağı’ şeklinde özetlenebilecek tarzda bir yaklaşımın da doğru olmadığını ortaya koymuş olmaktadır. Yukarıda yer alan,

iş görme borcuna ilişkin açıklamalarımızda da belirttiğimiz üzere, işçinin temel sorumluluğu üstlendiği işi ifa etmesidir, ancak iş görme borcunun yerine getirilmiş sayılması için işçi işi gereği gibi ifa etmekle yükümlü olup, işini özen ve sadakat borcuna uygun bir şekilde yerine getirmelidir. Bu anlamda, çalışma saati süresince edimin iş görme borcuna uygun bir şekilde ifa edilmesi, bununla bağdaşmayan davranışlardan sakınılması gerekmektedir. Bu noktada belirtmek gerekir ki, söz konusu kararda Yüksek Mahkeme'nin internette oyun ve alışveriş sitelerinde geçirilen zamanın iş görme edimine harcanmadığını ifade etmesine rağmen, söz konusu bu davranışı yan yükümlülük kapsamında değerlendirmesi ise kanaatimizce isabetli olmayıp, söz konusu davranışın iş görme borcunun gereği gibi yerine getirilip getirilmemesi çerçevesinde asli edim yükümlülüğü kapsamında değerlendirilmesi daha uygun olacaktır.

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin incelemesine konu ikinci olayda ise, Yüksek Mahkeme tespitlerini şu şekilde ortaya koymuştur: "Somut uyuşmazlıkta, her ne kadar davacıya tebliğ edilmediği ve davacının haberdar olmadığı kabul edilmiş ise de, emsal davada davalı işveren tarafından yönetim hakkı çerçevesinde bilgisayar kaynaklarının amacına uygun kullanılması ile ilgili işyeri iç düzenlemesi yapıldığı ve buna aykırı davranışın disiplin cezası gerektirdiğinin belirtildiği, bu şekilde iş sözleşmesi feshedilen işçi olduğu ve bu fesihlerin davacı işçinin iş sözleşmesinin feshinden önce olduğu, davacının iş sözleşmesinde, işverenin yönetim hakkı kapsamında düzenleyeceği kurallara uymayı taahhüt ettiği, davacının şirket bilgisayarını mesai saatleri içinde birçok kez kişisel mailinde kullandığı ve elektronik ortamda yazılan bir takım yazıları işyerinde çalışan birçok arkadaşının mailine gönderdiği anlaşılmaktadır. Davacının bu davranışı şirketin iç işleyişi ile ilgili düzenlenen kurala aykırı olduğu gibi mesai saatleri içinde işyeri bilgisayarını kullanarak iş görme edimini yeterince yerine getirmediği... anlaşılmaktadır ..."³⁴

Her iki kararda da, ihlal yaratan iki durum tespit edilmiş olup, bunlardan birincisi işverence iş amaçlı olarak tahsis edilen bilgisayarın ya-

saklanmasına rağmen amacı dışında, yani özel amaçla kullanılmasıdır. İkincisi ise iş saatleri içerisinde internetin özel amaçla kullanılması, yani iş dışı bir faaliyetle uğraşılmasının, iş görme borcunun yerine getirilmesinde yarattığı olumsuz etkidir. Burada, iş görme borcu ile bağlantısı kurulan davranış olarak işçinin iş saati içerisinde sadece internetin özel amaçlı kullanılması değil, iş saatleri içerisinde iş görme borcu ile ilgisi bulunmayan özel amaçlı benzer nitelikteki davranışların tümü için iş görme yükümlülüğü ile benzer bir ilgilinin kurulacağını ve söz konusu davranışın bu yükümlülük kapsamında değerlendirileceğini kabul etmek kanımızca mümkün görünmektedir. Bu anlamda, iş saatleri içerisinde özel cep telefonlarının özel iletişim veya internete girmek suretiyle iş görme yükümlülüğü ile ilgisi olmayan amaçlar çerçevesinde vakit geçirilmesinin de bu kapsamda değerlendirilmesi ve bu durumun iş görme borcunun gereği gibi yerine getirilmiş sayılması konusunda yaratacağı olumsuz etki de göz önünde bulundurulmak suretiyle, iş saatleri içerisinde özel cep telefonu kullanımının sınırlandırılması veya yasaklanması, kanaatimizce mümkün olmalıdır. Ancak, aşağıdaki açıklamalarımızda da değinileceği üzere, bu yönde bir yasaklamanın söz konusu olması halinde, çalışanın arandığı zaman kendisine ulaşılmasını sağlayacak veya acil durumlarda kendisinin kullanabileceği bir telefona erişim imkanının sağlanmış olması gerekmektedir.

Bundan başka, kanaatimizce, özel cep telefonunun iş saatleri içerisinde kullanımının sınırlandırılması veya yasaklanmasını gerekli kılacak bir başka husus da, mesai saati içerisinde iş görme borcunun gereği gibi ifa edilip edilmediğinin tespiti ve denetimi imkanını ortadan kaldırmasında kendini göstermektedir. İşverenin, iş sözleşmesinin bağımlılık unsuru çerçevesinde iş sonuçlarını olduğu kadar, iş sürecini de iş görme borcuna uygun olarak yerine getirilip getirilmediğini denetlemesi mümkün olup, bu durum aynı zamanda bu amaçla getirilmiş bir yasağın ihlal edilip edilmediğinin tespiti açısından da gereklidir. Örneğin, yukarıda ifade edilen yargı kararlarında ve öğretide de ifade edildiği üzere³⁵, işyerinde interne-

tin özel amaçlı kullanılmasının yasaklanması mümkün olduğuna, bu yasağın ihlali halinde iş görme borcunun yeterince yerine getirilmediğinin tespit edildiğine ve bu davranış geçerli bir fesih nedeni olarak kabul edilebileceğine göre; iş görme borcunun gereği gibi yerine getirilip getirilmediğinin belirlenmesinde söz konusu yasağa uyulup uyulmadığının denetlenmesi ve bir ihlal var ise tespit edilmesi, bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır. İşte bu noktada, iş saati içerisinde yoğun bir şekilde özel amaçlı internet kullanan veya özel görüşme yapan bir çalışan, eğer bu davranışını işyerinde bulunan internet veya telefonu kullanmadan, kendi özel cep telefonunu kullanarak gerçekleştiriyorsa, böylesi bir durumda iş saati içerisinde iş görme yükümlülüğüne aykırılık oluşturabilecek bu davranışlarının tespit edilmesi mümkün olmayacaktır. Nitekim, günümüzde bu yöntemin çalışanlar arasında yaygınlaştığı görülmektedir. Konu bu açıdan ele alındığında, işyerinde özel cep telefonu kullanımının sınırlanması veya yasaklanmasının, işçinin iş saati içerisinde iş görme yükümlülüğüne aykırılık teşkil edebilecek davranışlarının denetimi ve tespitini sağlamaya yönelik bir tedbir olarak da ele alınması, kanaatimizce mümkün görünmektedir.

İş saatleri içerisinde özel cep telefonu kullanımına, iş görme yükümlülüğü çerçevesinde veya bu borca aykırılık teşkil edebilecek davranışların denetimi ve tespitine yönelik getirilecek bir yasaklamanın, genel, herkesi kapsayacak bir yasak olarak değerlendirilmesi, kanaatimizce isabetli olmayacağı gibi, bu yasaklama ile beklenen sonuçları da vermeyebilecektir. Örneğin, doğrudan işyerinde, üretim alanlarında, bilfiil işin başında olmayı gerektiren, emek yoğun işlerde iş saatleri içerisinde özel cep telefonu kullanılmasının iş görme yükümlülüğü ile olan ilişkisi daha net ve kolay tespit edilebilecek ve yasaklamaya yönelik işverence duyulacak ihtiyaç daha yoğun hissedilebilecektir. Buna karşılık, örneğin; işin gereği çok sık telefon kullanıldığı, işin ifası sırasında özel cep telefonu kullanımının beklenebileceği, iş organizasyonu içinde yer almakla birlikte çeşitli iletişim araçları kullanarak veya kullanmaksızın işin belirli bir işyerine bağlı kalmadan

ifa edilebileceği, çalışma saatlerinin başlangıç ve bitiş saatlerinin işçi tarafından belirlendiği kayan iş sürelerin veya günlük çalışma süresinin ne zaman başlayıp ne zaman biteceği yanında uzunluğunun da çalışan tarafından belirlendiği vasıflı kayan iş sürelerinin uygulandığı, bu anlamda bağımlılık unsurunun mevcut olmasına rağmen zayıfladığı benzeri durumların söz konusu olması halinde, özel cep telefonu kullanımının iş görme yükümlülüğü çerçevesinde veya denetim ve tespit maksatlı yasaklanabilmesi tartışmaya açık olduğu gibi aynı zamanda işverenlikçe böyle bir yasağa da ihtiyaç duyulması, pek olası görünmemektedir.

Özel cep telefonu kullanımının iş saatleri içerisinde yasaklanıp yasaklanamayacağı konusu, işçinin özel yaşam hakkı kapsamında iletişim hakkı ile de yakından ilgilidir. Öğretide konu bu açıdan ele alınarak şu görüşlere yer verilmiştir: "...Bu açıklamalar sonrasında, işyerinde işçiye hiçbir şekilde özel iletişim olanağı tanınmamasının özel yaşam hakkına, hukuka aykırı müdahale oluşturacağı açıktır. İletişimin bazı formlarının yasaklanması ise, tartışmaya açıktır. Bu noktada her olayın özellikleri gözetilerek karar vermek gerekir. Örneğin, telefona izin verilirken e-posta ya da cep telefonu kullanımının yasaklanması için dayanılacak neden en azından işçiden sadakat borcu kapsamında bu yasağa uymasını beklenebilir kılmalıdır. Örneğin, tezgahtar olarak çalışan bir işçiden müşterilerle ilgilenmesi gerektiği zaman diliminde, gerekli olduğunda (örneğin işyeri telefonundan) kendisine ulaşılabilmesini sağlamak kaydıyla, cep telefonunu kullanmamasını istemek bu çerçevede mümkün olabilir."³⁶

İşçiye işyerinde hiçbir özel iletişim imkanının tanınmamasının, iletişim alanında özel yaşam hakkının ihlalinin doğuracağı, bu nedenle tüm iletişim imkanlarının yasaklanmasının mümkün olmayacağı şüphe götürmez olduğu gibi, böylesi bir yasaklamaya ihtiyaç da bulunmamaktadır. İşyerinde işçinin iletişim imkanının sınırlandırılması konusunda gözetilmesi gereken ve bu anlamda incelememize de temel teşkil eden husus, işçinin doğrudan iletişim hakkının hedef alınarak tüm iletişim kanallarından mahrum bırakılması olmayıp, burada önemli olan

husus, iş saatleri içerisinde, temel borç olan iş görme yükümlülüğünün, özen ve sadakat borcuna da uygun olarak, gereği gibi ve en yüksek verimlilikle yerine getirilmesini temin etmeye çalışmaktır. Bu çerçevede, kanaatimizce, iş saatleri içerisinde bazı iletişim kanallarının yasaklanarak bazılarının serbest bırakılması mümkün olup, bu bağlamda gerekli olduğunda kendisine ulaşılabilmesi ve kendisinin kullanabilmesine olanak tanınan bir işyeri telefonu bulunması şartıyla ve yapılan işe yönelik yukarıda belirttiğimiz koşulların da gözetilmesi suretiyle, iş saatleri içerisinde işçinin özel cep telefonu kullanımının yasaklanmasının mümkün olduğu düşünülmektedir. Ancak, bu noktada belirtmek gerekir ki, işyerinde özel cep telefonu kullanımına yönelik getirilecek herhangi bir sınırlama veya yasağın, eşit işlem borcuna aykırılık teşkil etmeyecek mahiyette olması gerekmektedir.

DİPNOTLAR

- 1 Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 28., s.654-655.
- 2 Mollamahmutoğlu, s.255.
- 3 Süzek, s.211, 212.
- 4 Mollamahmutoğlu, s.256.
- 5 Mollamahmutoğlu, s.257.
- 6 Yargıtay 9.H.D.'nin 21.7.2009 tarih ve 2009/25521E., 2009/22333K sayılı Kararı için bkz. Başterzi, (Tebliğ), s.16., 10.H.D.'nin 21.7.2009 tarih ve 2009/25521E., 2009/22333K sayılı Kararı için bkz. Legal İHSGHD, Sayı 23, s.1255-1257.
- 7 Ertürk, s.87, bkz. dipnot 68'de belirtilen yazarlar.
- 8 Ertürk, s.92.
- 9 Süzek, s.214.
- 10 Yargıtay 9.H.D. 13.7.2009 tarih ve 2008/876E., 2009/20602K. sayılı Kararı, bkz. Başterzi'nin incelemesi ile birlikte, Sicil Dergisi, Mart 2010, Sayı 17, s.175-198., 9.H.D.'nin aynı mahiyetteki 22.02.2010 tarih ve 2008/10530 E., 2010/4617 K. sayılı Kararı, bkz.Haluk Hadi Sümer'in incelemesi ile, Sicil Dergisi, Eylül 2010, Sayı 19, s.63-73.
- 11 Yargıtay 9.H.D. 5.3.1981, 725/889, bkz. Ertürk, s.99, dipnot 107.
- 12 Akyiğit, s.433.
- 13 Okur, s.54.
- 14 Mollamahmutoğlu, s.443.
- 15 Mollamahmutoğlu, s.443.
- 16 Süzek, s.298, Yıldız, s.114.
- 17 Mollamahmutoğlu, s.444.
- 18 Yıldız, s.114.

- 19 Mollamahmutoğlu, s.454.
- 20 Süzek, 303.
- 21 Mollamahmutoğlu, s.454.
- 22 Mollamahmutoğlu, s.455.
- 23 Başterzi, s.188.
- 24 Mollamahmutoğlu, s.72, Süzek, s.71-73.
- 25 Başbuğ, s.9-10, Süzek, s.72, Mollamahmutoğlu, s.73.
- 26 Başbuğ, s.18.
- 27 Mollamahmutoğlu, s.74.
- 28 Süzek, s.346, 347.
- 29 Özgün, s.7.
- 30 http://www.btk.gov.tr/Yayin/pv/ucaylik11_1.pdf.
- 31 Okur, s.47-48.
- 32 Demir, s.480, Kılıçoğlu-Şenocak, s.599.
- 33 Karar için bkz. Sicil Dergisi, Aralık 2009, Sayı 16. s.110-119, Yıldız'ın incelemesi ile birlikte.
- 34 Yargıtay 9.H.D. 15.10.2007 tarih ve 2007/16405 E., 2007/30241 K. sayılı Kararı.
- 35 Kılıçoğlu-Şenocak, s.597, Okur, s.54, 60.
- 36 Sevimli, s.197-198.

KAYNAKÇA

- Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 2008, 3.Bası.
- Sarper Süzek, İş Hukuku, 2008, 4.Baskı.
- Süleyman Başterzi, Yargıtay 2009 Yılı Kararları Değerlendirme Toplantısı "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Düzenlenmesi" Konulu Tebliğ (Tebliğ), "Avukatla Bağitlanan Sözleşmenin Hukuki Niteliği, İş Sözleşmesinin Vekalet ve Diğer İş Görme Sözleşmelerinden Ayrılması", Sicil Dergisi, Mart 2010, sayı 17.
- Arzu Arslan Ertürk, Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, 2010
- Ercan Akyiğit, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, 2.Baskı
- Zeki Okur, İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnterneti Özel Amaçlı Kullanımının İş İlişkisine Etkisi, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 2005, Cilt 8, Sayı 2.
- Gaye Burcu Yıldız, İşçinin İş Saatleri İçinde Özel Amaçlı İnternet Kullanımının İş Sözleşmesinin Feshi Açısından Değerlendirilmesi, Sicil Dergisi, Aralık 2009, Sayı 16.
- Aydın Başbuğ, İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Şartlarında Değişiklik, 2008.
- Akif Özgün, Cep Telefonuna Yönelik Suçlar, 2009.
- Mustafa Kılıçoğlu-Kemal Şenocak, İş Kanunu Şerhi, 2008, Cilt 1.
- Ahmet Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, 2006.
- Fevzi Demir, Geçerli Sebep Fesih Kavramı ve Uygulama, Legal İSGHD, 2006, Sayı 10.