

## Dr. Öğr. Üyesi Ulaş BAYSAL\*

Makale Gönderim Tarihi: 6 Aralık 2018

Makale Kabul Tarihi: 12 Aralık 2018

### İşçiye Ait Taşınabilir İletişim Cihazlarının İş Amaçlı Kullanılması

#### Öz

İşçilerin kendilerine ait taşınabilir iletişim cihazlarını kullanarak iş görmeleri son dönemlerde çalışma hayatında sık rastlanılan bir olgudur. "Kendi cihazını getir" (Bring your own device) olarak kavramlaştırılan bu eğilim işletmeler ve işçiler açısından olumlu etkilerinin yanında ciddi hukuki sorunları birlikte

getirebilmektedir. Çalışmamızda işçilerin kendilerine ait taşınabilir iletişim cihazlarını iş görmede kullanması bakımından hukuk düzenimizde çizilen temel sınırlar incelenmiş ve böyle bir uygulamaya başvurulması halinde ortaya çıkması muhtemel sorunlar karşılaştırmalı hukuk ışığında ele alınmıştır.

#### Anahtar Sözcükler:

Taşınabilir İletişim Aracı, İşçiye Ait, Kişisel Veri, Sorumluluk, Bilişim Teknolojileri.

### Use of Employee Owned Mobile Communication Devices for Work

#### Abstract

In today's work life it is quite common for employees to use their own mobile communication devices to perform their jobs. This concept called "Bring Your Own Device", while introducing positive outcomes not only for the enterprises but also for the employees, may also lead to some serious legal

issues. In this paper, legal framework applicable to the usage of personally owned communication devices to perform jobs is examined and problems that may occur in the implementation of such practice are discussed from a comparative law perspective.

#### Keywords:

Mobile Communication Device, Employee-owned, Personal Data, Liability, Information Technologies.

\*İstanbul Teknik Üniversitesi İşletme Fakültesi – baysalu@itu.edu.tr

## I. Giriş

Kişiler arasındaki iletişimin araçları ve yöntemleri, günümüzde hızlı bir değişim göstermektedir. Akıllı telefonlar, tabletler, dizüstü bilgisayarlar gibi taşınabilir iletişim cihazları ile bu cihazlarda kullanılan uygulamalar, günlük hayatı olduğu kadar çalışma hayatını da etkisi altına almış durumdadır. Ayrıca bu cihazların, hızlı veri akışını sağlayan bir ağ aracılığıyla birbirleriyle bağlanmış olmaları, çalışma hayatında önemli değişiklikler yaratmaktadır. Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı (Eurofound) tarafından yayımlanan 2015 istatistik verilerine göre İsveç, Danimarka ve Hollanda'da işçilerin dörtte üçü iş görme edimlerini masaüstü bilgisayar veya mobil araçlar (dizüstü bilgisayar, tablet, akıllı telefonlar vb.) aracılığıyla yerine getirmektedir. Hatta tüm bu ülkelerde mobil araçların kullanım oranı, masaüstü bilgisayar gibi sabit araçların kullanım oranını açık şekilde geçmiştir<sup>1</sup>. Dolayısıyla günlük hayatta kullanılan taşınabilir iletişim cihazları, iş görmek bakımından da temel araçlar haline gelmiştir. Son zamanlarda çalışma hayatında bu değişim kapsamında ortaya çıkan eğilimlerden biri, işçinin özel hayatında kullandığı taşınabilir iletişim cihazlarını iş ilişkisi çerçevesinde işini görürken de kullanmasıdır. Bu durum ifade edilirken sıklıkla İngilizce bir tabir olan "Bring Your Own Device" (Kendi Cihazını Getir), hatta İngilizce tabirin "BYOD" şeklindeki kısaltmasının kullanıldığı görülmektedir. Dolayısıyla iş hukukunda asıl kural olan iş araçlarının işveren tarafından sağlanması ilkesinden gittikçe daha fazla uzaklaşıldığı gözlemlenmektedir<sup>2</sup>. Konu hakkında yapılan uluslararası bir araştırmanın istatistik verilerine göre işverenlerin %59'u, çalışanların kendi taşınabilir

iletişim cihazlarını kullanmalarını mümkün kılmış ve %13'ü de yakın zamanda bunu planlamaktadır<sup>3</sup>. Böyle bir eğilimin nedenleri arasında işveren bakımından çalışanların daha mobil olmasının sağlanması, üretkenliğin artırılması ve giderlerin düşürülmesi gibi gerekçeler<sup>4</sup>; işçi açısından ise, özel hayat için ayrı iş için ayrı iki cihaz taşıma külfetinden kurtarması, alışık olduğu ve kullanmayı tercih ettiği cihazı veya işletim sistemini kullanabilmesi gibi gerekçeler gösterilmektedir<sup>5</sup>. Çalışmamızda, işçinin kişisel taşınabilir iletişim cihazlarını iş görme amacıyla kullanılmasının hukuki sınırları incelenecek ve bu tip uygulamaların neticesinde ortaya çıkabilecek hukuki sorunlar ele alınacaktır.

## II. Hukuki Sınırlar

### 1. Temel Kural: Araç ve Malzemelerin İşveren Tarafından Sağlanması

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) m. 413, Türk iş hukukunda iş ilişkisinde işin görüleceği araç ve malzemenin sağlanması konusunun hukuki çerçevesini çizmektedir. Maddenin birinci fıkrasına göre, aksine anlaşma veya yerel adet yoksa, işveren işçiye bu iş için gerekli araçları ve malzemeyi sağlamakla yükümlüdür. Dolayısıyla temel kural, işin görüleceği araç ve malzemenin işveren tarafından temin edilmesidir. Türk Borç-

1 Bu konudaki istatistik veriler için bkz. Hammermann, Andrea/Stettes, Oliver: Mobiles Arbeiten in Deutschland und Europa Eine Auswertung auf Basis des European Working Conditions Survey 2015, s.8.

2 Söz konusu eğilimin artarak devam edeceği, hatta işçinin kendi aracını getirmesi eğilimine giyilebilir teknolojik araçların da ekleneceği konusunda bkz. Louise, Taylor: Wearable Technology: The Regulatory Changes, Computer and Telecommunications Law Review, 2014, 20 (4), s.95-97.

3 Maddox, Teena: BYOD, IoT and wearables thriving in the enterprise, Tech Pro Research, <http://www.techpro-research.com/article/byod-iot-and-wearables-thriving-in-theenterprise/> (Sorgulama tarihi: 30.11.2018).

4 Göpfert, Burkhard/Wilke, Elena: Nutzung privater Smartphones für dienstliche Zwecke, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2012, s.765; Zöll, Oliver/Kielkowski, Jacek B.: Arbeitsrechtliche Umsetzung von „Bring Your Own Device“ (BYOD), Betriebsberater 2012, s. 2625; Hammersen, Jens/Weißgerber, Michael: Bring Your Own Device – Patentlösung im Klinikbereich?, ZD-Aktuell 10, 2014, 03195.

5 Stamm, Eugen: Das private Smartphone im Dienst der Firma, Neue Zürcher Zeitung, Nr. 120, 28.05.2015, S. 29; Whitcroft, Olivia: Bring Your Own Device - protecting data on the move, Privacy & Data Protection 2013, 13(4), s.10; Hoppe, Christian: IT-Arbeitsrecht Digitalisierte Unternehmen: Herausforderungen und Lösungen, ed. in Kramer, Stefan, Beck, 2017, rn.616; Göpfert/Wilke, s.765; Zöll/Kielkowski, s.2625.

lar Kanunu'nun gerekçesine bakıldığında TBK m. 413 kaleme alınırken, İsviçre Borçlar Kanunu m. 327'nin göz önünde tutulduğu anlaşılmaktadır. Bu kapsamdaki araç ve malzemeler, her iş için farklılaşabilecek olan, işin görülebilmesi için gerekli ve zorunlu nitelikte, iş kıyafeti, iş alet-edevati, hammadde, taşıt araçları gibi eşyalardır<sup>6</sup>.

İşverenin, işçisine alet ve malzeme sağlama borcu, esas itibarıyla bir yükümlülük olmayıp, işin ifasını mümkün kılan hazırlayıcı fiil ve işlemlerdendir; bu nedenle, işçiye araç ve malzeme sağlamamak, işveren bakımından borcun ihlali değil, işi kabulde temerrüt anlamına gelecektir<sup>7</sup>. Örneğin işçi işveren tarafından gerekli iş kıyafetleri sağlanmadığında, işverenden iş kıyafetlerini değil, bunlara sahip olmamaktan dolayı iş göremediği bir dönem varsa, bu döneme ait ücreti talep edebilecektir<sup>8</sup>. İşçi dürüstlük kuralı çerçevesinde, eksikliği iş görmesini engelleyen araç ve malzemeleri işverene bildirmekle yükümlüdür<sup>9</sup>. Taşınabilir iletişim cihazları da işçinin işini görmesi için zorunlu ve gerekli nitelikteyse, aynı esaslar söz konusu cihazlar için de geçerli olacaktır; başka bir ifadeyle söz konusu cihazlar olmadan işin görülememesi halinde, işçi durum hakkında işvereni bilgilendirecek, cihazları hazır etmediği süre boyunca işveren alacaklı temerrüdüne düşecek ve TBK m. 408 uyarınca işverenin ücret ödeme borcu devam edecektir<sup>10</sup>.

## 2. İstisna: Araç ve Malzemelerin İşçi Tarafından Sağlanması

Türk Borçlar Kanunu m. 413/1'ye göre, iş araç

ve malzemelerinin işveren tarafından sağlanması esas olup, bu durumun aksi sadece tarafların anlaşması veya konu hakkında yerel âdetin bulunması hallerinde söz konusu olmaktadır. TBK m. 413/1'in lafzından da anlaşıldığı üzere işçi, sadece işverenin emir ve talimatıyla iş araç ve malzemesi getirmekle yükümlü tutulamaz<sup>11</sup>, tarafların konu üzerinde karşılıklı olarak iradeleri uyuşmamışsa veya bu konuda yerel bir adet mevcut değilse işçi, iş araç ve malzemesini sağlamayı reddedebilir<sup>12</sup>. Bir başka deyişle araç ve malzemelerin işveren tarafından sağlanması yönündeki temel kuraldan sapabilmek için, düzenlemede zikredilen iki ihtimalden birinin mevcudiyeti zorunludur<sup>13</sup>. Hatta masrafları işveren tarafından karşılanmak şartıyla dahi, işçiye araç ve malzemeleri sağlamak konusunda işveren tarafından tek taraflı olarak bir yükümlülük getirilemez<sup>14</sup>.

Araç ve malzemenin işçi tarafından sağlanması yönündeki bir düzenleme iş sözleşmesi kurulurken yapılabileceği gibi iş sözleşmesi devam ederken de yapılabilir<sup>15</sup>. Taraflar arasında bu yöndeki bir anlaşma çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik oluşturacağından, İş Kanunu m. 22/1 uyarınca işçinin yazılı rızasını gerektirir niteliktedir<sup>16</sup>. Ayrıca böyle bir kararlaştırma işçi açısından mali külfet yaratarak, elde ettiği karşı edimin azalmasına neden olacağından, işçinin baştan bu yöndeki bir anlaşmaya onay verdiğine dair sözleşmesel kayıtlar geçersiz olarak değerlendirilmelidir. Bunun haricinde taraflar, kira sözleşmesi veya ben-

11 Zöll/Kielkowski, s.2626.

12 Wildhaber, Isabelle/Hänsenberger, Silvio Bring Your Own Device - Wie man den Einsatz privater mobiler Geräte im beruflichen Umfeld gestaltet, damit er nicht zum "Bring Your Own Disaster" wird, Zeitschrift für Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung – ARV, 2016, S.3, s.154; Hoppe, rn.622.

13 Caniklioğlu, Nurşen: Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirmesi, "Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri", TİSK, İstanbul 2012, s.105.

14 Hoppe, rn.622; Zöll/Kielkowski, s. 2626.

15 Alman hukukunda bu türdeki anlaşmaların da genel işlem koşulu olarak denetime tabi olacağı yönünde: Hoppe, rn.623.

16 İsviçre hukukunda bu yönde: Wildhaber/ Hänsenberger, s.154.

6 Pellascio, Michel: OR Kommentar Schweizerisches Obligationenrecht, 3. überarbeitete Auflage 2016, s.839.

7 Streiff, Ullin/von Kaenel, Adrian: Arbeitsvertrag Praxis-kommentar zu Art. 319-362 OR, Auflage 6, 2005, s.328; Süzek, Sarper: İş Hukuku, 16. Baskı, s.475; Mollmahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, 2. Baskı, 2018, s.204; Narmanlioğlu, Ünal: İş Hukuku - Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, 2014, İstanbul, s.280; Senyen-Kaplan, Emine Tuncay: Bireysel İş Hukuku, 9. Baskı, Ankara, 2018, s.245; Pellascio, s.840.

8 Streif/von Kaenel, s.328.

9 Pellascio, s.840.

10 Süzek, s.476; Narmanlioğlu, s.280; Senyen-Kaplan, s.245.

zer nitelikte bir sözleşme ile araç ve malzemenin işçi tarafından sağlanmasını kararlaştırsalar dahi, iş hukuku düzenlemelerini dolanmaları mümkün kabul edilmemelidir<sup>17</sup>.

İşveren tarafından sağlanan araç ve malzemelerin miktarı, işçi sayısının artması gibi sebeplerle, yetersiz hale gelirse yine TBK m. 413 uygulama alanı bulacak, işveren aksine bir anlaşma veya yerel adet olmadıkça eksik araç ve malzemeyi tamamlamakla yükümlü olacaktır. Bu bağlamda işverenin işin görülmesi için bir araç ve malzeme havuzunun bulunması gerektiği söylenebilir<sup>18</sup>. Burada belirtmek gerekir ki işverenin yönetim hakkı çerçevesinde işçinin kendi araç ve malzemesini kullanmasını sınırlaması veya yasaklanması da mümkündür. Bir başka deyişle işçinin kendi araç ve malzemesi ile çalışmayı talep etme hakkı mevcut değildir<sup>19</sup>. Fakat işveren böyle bir kullanımın farkında olup, buna müdahale etmemişse artık tarafların bu konuda zimnen anlaşmaları kabul edilmeli, işverenin sonradan işçiye bu konuda bir kısıtlama getirmesi hukuken geçersiz sayılmalıdır<sup>20</sup>. Böyle bir durumda işçinin sonradan kendi araç ve malzemesi ile iş görmesinin karşılığı olarak uygun bir ödeme talep etmesi TBK m. 413/2 uyarınca mümkündür.

### 3. İşçinin Kişisel Araç ve Malzemesini Kullanması Halinde İşverenin Karşılık Ödemesi

Türk Borçlar Kanunu m. 413/2'de, mehz düzenleme İsviçre Borçlar Kanunu m. 327/2 ile paralel olarak, işçinin işverenle anlaşarak kendi araç veya malzemesini işin görülmesine özgüleyebileceği, aksi anlaşmada kararlaştırılmadıkça veya yerel âdet bulunmadıkça işverenin, bunun için işçiye uygun bir karşılık ödemekle yükümlü olduğu düzenlenmiştir. İşverenin böyle bir ödeme yapmaktan imtina etmesi, ancak aksinin taraflar

arasında kararlaştırılması veya bu yönde bir âdet bulunması hallerinde mümkündür. TBK m. 413/2 çerçevesinde işçinin aracını işin görülmesine özgülemesinden bahsedebilmek için, iş görülen aracının işçiye ait olması veya aracın kullanım hakkının işçide olması gerekir<sup>21</sup>.

İşçinin kendine ait taşınabilir iletişim cihazlarını iş görmekte kullanması halinde, taraflar arasında bir anlaşma veya yerel adet yoksa, işçi TBK m. 413/2 uyarınca bunun karşılığı olarak bir parasal talepte bulunabilir. İşçinin cihazın kendisi ve cihazda kullanılan yazılımlar için (antivirüs programları, ofis programları, vb.) harcadığı meblağlar ve amortisman giderleri, hükümde ifade edilen uygun karşılığın belirlenmesi bakımından dikkate alınmalıdır<sup>22</sup>.

Cihazın ve içindeki yazılımların alınması ile amortisman giderleri haricinde işçi açısından taşınabilir iletişim cihazı için yaptığı masraflar arasında, bağlantı ücretleri, abonelik ücretleri, elektrik giderleri, teknik destek almasından doğan ücretler, cihazın bozulması halinde tamir giderleri ve cihazın çalınması veya kaybolması gibi hallerde yedek bir cihaz için yaptığı harcamalar örnek olarak sayılabilir<sup>23</sup>. Ancak bu masraflar konusunda işverenin yükümlülüğü belirlenirken dikkate alınması gereken hüküm TBK m. 414'tür. TBK m. 414 uyarınca işveren işin görülmesinin gerektirdiği her türlü harcama ile işçinin, işyeri dışında çalıştığı takdirde geçimi için zorunlu olan harcamaları da ödemekle yükümlüdür. Eğer işçiye ait taşınabilir iletişim cihazının iş görmede kullanılmasından doğan masraf, TBK m. 414 kapsamında değerlendirilebilecek bir gider niteliğinde ise işveren tarafından karşılanması gereken bir ödemeden bahsedilebilir. Ayrıca söz konusu giderler, işçinin işini görmesi için zorunlu nitelikte ise, TBK m.414/2'ye göre işveren tarafından götürü biçimde işçiye ödenmelidir. Ayrıca işin görünmesi vesilesiyle olunması gereken abonelikler

17 Zöll/Kielkowsky, s.2626.

18 Alman hukukunda bu yönde: Zöll/Kielkowsky, s. 2626; İsviçre hukukunda bu yönde: Wildhaber/ Hänsenberger, s.154.

19 Zöll/Kielkowsky, s.2626.

20 Wildhaber/ Hänsenberger, s.154.

21 Wildhaber/ Hänsenberger, s.155.

22 Birkhäuser, Nicolas/Hadorn, Marcel: BYOD - Bring Your Own Device, Schweizerische Juristen-Zeitung, S.109, 2013 s.202.

23 Hoppe, rn.621.

de, (örneğin yurtdışına iş amaçlı çıkılırken abone olunması gereken servislerin abonman bedelleri) işveren tarafından karşılanması gereken nitelikte giderlerdir.

İşçinin iş görürken kullandığı ancak sadece iş görme amacına yönelmeyen şekilde, kendi özel işleri için de kullandığı sürekli bir bağlantı abonesi mevcut ise, buradan doğan giderlerin kimin üzerinde kalacağı konuya ilişkin bir başka sorundur. Böyle bir durumda bağlantının iş amacıyla kullanılması oranında işverenin sürekli abone-likten doğan ödemelere oransal olarak katılmak zorunda olduğu söylenebilir<sup>24</sup>. Fakat söz konusu ödemelerin orantılanması somut durumda zorluklar çıkarabilir. Bunun için, teknik olarak tüm kullanımlarının kayıt altına alınması ve sonrasında oranlama yapılması mümkün ise de böyle bir girişim, kişisel veriler başta olmak üzere işçinin özel alanına ciddi bir müdahale oluşturacaktır. Aynı gerekçeler ile işverenin, işçinin kişisel aracı üzerinde denetim sağlayacak yazılımları kullanması da yaratacağı hukuki sorunlar karşısında çok makul gözükmemektedir. Böyle bir oranlama yöntemi yerine, işçinin mülkiyetinde olan aracın iş amaçlı kullanılmasına karşılık işveren tarafından her ay düzenli bir ödemenin yapılması bir çözüm olarak düşünülebilir<sup>25</sup>. Bu şekilde bir götürü ödeme, işçinin iş aracı olarak kendi aracını kullanmasının menfaatinde yarattığı ortalama eksilmeyi ortadan kaldıracak miktarda olmalıdır. Bu hususta, başka masraf kalemleri ile karışması için, işçi ve işverenin, böyle bir ödeme kararlaştırırken ödemenin nelerin karşılığı olduğunu, hangi amaçlarla yapıldığını açıkça belirtmesi yerinde olacaktır<sup>26</sup>.

### III. Hukuki Sorunlar

#### 1. İşverenin Sorumluluğu Bakımından

İşçinin kendi mülkiyetindeki taşınabilir iletişim

cihazlarını kullanması halinde, işverenin sorumluluğu bakımından ilk akla gelen, işçiye ait eşyaları koruması yükümlülüğüdür. TBK m. 417'de düzenlenen işverenin koruma ve gözetme borcu kapsamında değerlendirilebilecek bu yükümlülük, işverenin, işçinin işyerine getirdiği araç gerecin (örneğin işyerine ulaşımında kullandığı bisiklet, otomobil gibi vasıtalar) güvenliğinin sağlanması anlamına gelmektedir<sup>27</sup>. Bu kapsamda değerlendirilebilecek eşyalar, işyerine mutat şekilde getirilen eşyalar ile işin görülmesi bakımından faydalı olanlardır. Bu çerçevede işveren, işçinin iş görme amacıyla kullandığı kendisine ait taşınabilir iletişim cihazlarını da hırsızlığa veya zarara karşı korumak; bunun için gerekli önlemleri almak zorundadır. Fakat işverenin, işçiye ait bu eşyaları, sigorta ettirmek şeklinde bir yükümlülüğünden bahsedilemez<sup>28</sup>. Çünkü işverenin buradaki yükümlülüğü bir garanti yükümlülüğü değildir; yani işveren gerekli tüm önlemleri almasını rağmen işçiye ait eşya çalınır veya zarar görürse TBK m. 417'ye dayanarak işverenin sorumluluğuna gidilemez<sup>29</sup>.

İşin görülmesi için işçinin kullandığı aracın, işin görülmesi sırasında zarar görmesi veya çalınması halinde, işverenin bundan doğan zararı gidermesi yükümlülüğünün temelini, işverenin iş için gerekli araç ve malzemeleri sağlamakla yükümlü olmasını öngören TBK m. 413 oluşturabilir. Çünkü işçi tarafından kendisine ait araç kullanılması idi, ortaya çıkan bu zarara katlanmak durumunda kalacak olan işverendir. Dolayısıyla genel kuralın dışına çıkılarak işçiye ait cihazın kullanılması halinde, TBK m. 413'ün koruma amacı da dikkate alınarak, işin görülmesi sırasında araç ile ilgili olarak ortaya çıkan riskleri işverenin taşıması gerektiği söylenebilir. Ayrıca burada işçinin söz konusu giderinin kıyasen, işverenin işin görülmesinin gerektirdiği her türlü harcama ile işçiyi işyeri

24 Birkhäuser/Hadorn, s.202.

25 Wildhaber/Hänsenberger, s.156.

26 Wildhaber/Hänsenberger, s.155.

27 Manav, Eda: İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XIX, S. 2, 2015, s.110-111.

28 Rehbindler, Manfred: Schweizerisches Arbeitsrecht, 14. Auflage, 1999, s.115.

29 Wildhaber/Hänsenberger, s.156-157.



dışında çalıştırdığı takdirde, geçimi için zorunlu olan harcamaları da ödemekle yükümlü olduğunu öngören TBK m. 414 kapsamında değerlendirilmesi de düşünülebilir<sup>30</sup>. Fakat işçinin iş görme amacıyla kullandığı aracın işin görülmesi sırasında zarar görmesi halinde, işçinin birlikte kusuru mevcut ise bunun dikkate alınması gereklidir ve işçinin kusurunun derecesi her somut olaya göre değişecektir. İşçinin işin görülmesinde kullandığı kendisine ait taşınabilir iletişim cihazı ile ilgili olarak işin görülmesi ile ilgili olmayan riskler sonucunda oluşan bir zarar mevcut ise işverenin bir sorumluluğuna gidilemez.

İşçinin iş görmekte kullandığı kendisine ait cihazların zarar görmesi halinde gündeme gelebilecek bir başka soru ise, işçinin uğradığı zararın aynen ifa suretiyle giderilmesine katlanmasının gerekip gerekmediğidir. Örneğin virüs içeren bir iş amaçlı e-posta nedeniyle, işçinin cihazında kullandığı yazılımlar zarar görürse, işçi işverenin yazılımların tekrar yüklenmek suretiyle aracın çalışmasındaki sorunun ortadan kalkmasına onay vermekle yükümlü müdür? Burada hukuki ilişki ve işin özelliği dikkate alındığında, zararın işveren tarafından tamir suretiyle giderilmesini işçinin reddetmesi, dürüstlük kuralına aykırı bir davranış niteliğinde görülebilir. Ancak böyle bir tamir durumunda dahi işveren, işçinin haklı menfaatlerinin korunması, daha somutlaştırırsak, iletişim aracında kayıtlı kişisel verilerinin kaybolmaması veya başkasının eline geçmemesi için gerekli özeni göstermekle, TBK m.417 çerçevesinde bu konuda gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

## 2. İşçinin Sorumluluğu Bakımından

İşçilerin kendilerine ait araçları kullanırken oluşan zararlardan sorumluluğu da konu çerçevesinde tartışılması gereken hukuki sorunlardan biridir. Bu durum özellikle, kullanılan aracın işverenin ağındaki diğer araçlara, yazılımlara ve hatta korunması gerekli olan verilere zarar vermesi halinde önem arz etmektedir. TBK m. 400 uyarınca

30 İsviçre hukukunda benzer yönde: Streif/von Kaenel, s.328; Wildhaber/Hänsenberger, s.157.

işçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur. Yine aynı düzenlemenin ikinci fıkrası uyarınca sorumluluk belirlenirken işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ve de işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulmalıdır. Bu çerçevede eğer işçinin kullandığı araç, işverenin zararının oluşmasına neden olmuşsa, işçinin bu konudaki eğitimi ve uzmanlığı öncelikle dikkate alınmalıdır<sup>31</sup>. Ayrıca işçinin gördüğü iş, yoğun bir veri aktarımını gerektiriyorsa, iş için kullanılan donanım ve yazılımların zarar görme ihtimali de yükselecek, bu bağlamda işin tehlikeli olduğu kabul edilebilecektir.

Burada önem arz eden bir başka nokta, işveren tarafından aracın veya yazılımların kullanımı konusunda iç yönetmelik vb. bir düzenleme çıkarılmış olup olmadığıdır. Eğer aracın kullanımı konusunda bir düzenleme varsa, işçinin buna aykırı davranarak, işveren bakımından bir zarara neden olması, işçinin sorumluluğu belirlenirken önem taşıyacaktır. İşverenin işçiye talimat vermede özen yükümlülüğünü ihlal etmesi halinde işçinin sorumluluğu azalabilecek<sup>32</sup> ve tamamen ortadan kalkabilecektir<sup>33</sup>.

## 3. Kişisel Verilerin Korunması Düzenlemeleri Bakımından

### a. Üçüncü kişilere ait verilerin korunması

İşçiye ait taşınabilir iletişim cihazlarının iş görme amacıyla kullanılması halinde, hukuksal sorunların yaşanabileceği bir başka alan ise kişisel verilerin korunmasıdır. Öncelikle, işçinin iş görürken kullandığı kişisel iletişim cihazındaki üçüncü kişilere (müşterilere, tedarikçilere, iş ortaklarına, çalışma arkadaşlarına vb.) ilişkin veriler, çoğu zaman 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması

31 Baycık, Gaye: Türk-İsviçre Hukukunda İşçinin Hukuki Sorumluluğu, 1. Baskı, 2015, s.160; Wildhaber/Hänsenberger, s.159; Alman hukukunda işçinin sorumluluğunun hafif ihmâl halinde mevcut olamayacağı yönünde: Hoppe, m.644.

32 Baycık, s.191.

33 Baycık, s.183.

Hakkında Kanun m.3 anlamında “kişisel veri” niteliğini haiz verilerdir. Bu nedenle, böyle bir uygulamaya gidilirken hem işçi hem işveren açısından, kişisel verilerin korunmasına ilişkin mevzuattaki hükümler ve bunlardan doğabilecek riskler dikkatle gözden geçirilmelidir. Özellikle işveren, taşınabilir cihaz işçiye ait olsa dahi kişisel verilerin korunması bakımından 6698 sayılı Kanun bakımından “veri sorumlusu” niteliğine sahip olacak ve bundan dolayı farklı yaptırımlarla karşı karşıya kalabilecektir<sup>34</sup>. Ayrıca işçi de sahip olduğu cihaz içinde depolanan ve işin görülmesine ilişkin kişisel veriler açısından veri işleyen statüsünde olacaktır. Bu nedenle işverenin, söz konusu mevzuattan doğan sorumluluklarını asgariye indirmek amacıyla, işçiye ait taşınabilir iletişim cihazındaki verilerin işlenmesi konusunda birtakım tasarruflarda bulunması gerekecektir. Ancak burada işçiye ait taşınabilir iletişim cihazına işverenin müdahalesinin kural olarak işçinin onayını gerektirdiği unutulmamalıdır<sup>35</sup>. Örneğin işverenin, işçinin iş amaçlı kullandığı kişisel cihazını tatile çıkarken yanına alamayacağı veya cihazın çalınması ya da kaybolması ihtimalinin yüksek olduğu restoran, bar gibi mekânlara götürmeyeceği yönünde yapacağı düzenlemelerin işçi açısından hukuki geçerliliği olmayacaktır<sup>36</sup>.

İşverenin işçinin kişisel iletişim cihazındaki kişisel verilerin korunması bakımından alması gereken tedbirlerde öncelikle akla gelen, dışarıdan işçinin taşınabilir iletişim cihazının sistemine girilmesini engelleyecek tedbirler almasıdır. Bu durum özellikle veri güvenliğinin büyük önem arz ettiği finans veya sağlık gibi sektörleri yakından ilgilendirmektedir. Özellikle sağlık sektöründe verilerin taşınabilir cihazlarda saklanması önemli avantajlar sağlayabilmekte, ancak öte yandan kullanılan verilerin çoğunlukla özel nitelikli veriler olmasından dolayı ciddi

riskler doğabilmektedir<sup>37</sup>. İşçinin kişisel cihazındaki verilerin başka cihazlara aktarılmasının/yüklenmesinin kısıtlanması, düzenli olarak verilerin işverene ait sunucularda yedeklenmesi, işveren sunucuları ile kişisel cihazdaki verilerin senkronize edilmesi veya verilerin aktarımının şifrelenerek gerçekleştirilmesi, işverenin bu konuda başvuracağı önlemlerden olabilir. Ayrıca işçinin kişisel cihazındaki işverene ait veriler ile işçiye ait kişisel verilerin birbirine karışmaması için belirli yazılımlar kullanılması da verilerin korunmasına hizmet edebilir<sup>38</sup>.

İşveren, işçinin de kişisel iletişim cihazını kullanırken işverenin sorumlu olduğu kişisel verileri koruması konusunda tedbirler almalıdır. Örneğin işverene ait verilerin bulunduğu cihazın diğer aile üyelerine veya üçüncü kişilere kullandırılmaması konusunda, söz konusu verilerin genel kullanıma açık ve güvenli olmayan bulut servislerinde (özellikle kişisel veri korumasının yetersiz olduğu ülkelerde) saklanmaması konularında işçiyi bilgilendirmeli ve uyarmalıdır<sup>39</sup>.

Bunun haricinde işçinin kişisel iletişim cihazında, iş görülmesi sırasında gördüğü iş vesilesiyle telefon numarası, e-posta adresleri gibi bilgilerin depolanıyor olması iş ilişkisi sona erdikten sonra bazı sorunlara yol açabilir<sup>40</sup>. İşçi, iş ilişkisinin sona ermesi halinde cihazında mevcut işe ilişkin verileri işverene devretmek veya söz konusu verileri silmekle yükümlü olsa da cihazın işçiye ait olması işverenin bu konudaki müdahalesini sınırlamaktadır. İşçinin iş ilişkisi sona erdikten, hatta yeni bir işveren yanında çalışmaya başladıktan sonra dahi söz konusu verileri kullanmak suretiyle eski müşteriler veya tedarikçilerle bağlantı kurması sonucunda da farklı hukuki sorunlar doğabilmektedir<sup>41</sup>.

### b. İşçiye ait verilerin korunması

İşverenin işçinin kişisel verilerini kullanması,

34 Kort, Michael: Neuer Beschäftigtendatenschutz und Industrie 4.0 - Grenzen einer „Rundumüberwachung“ angesichts der Rechtsprechung, der DSGVO und des BDSG, Recht der Arbeit (RdA), 2018/1, s. 24; Whitcroft, s.10-11.

35 Kort, s.24.

36 Whitcroft, s.10.

37 Hammersen/Weissberger, 03195.

38 Hoppe, rn.627.

39 Hoppe, rn.629; Von dem Bussche Alex F./Schelski, Tobias: Münchener Anwaltshandbuch IT-Recht, 3. Auflage, 2013, rn.469.

40 Whitcroft, s.11.

41 Wildhaber/ Hänsenberger, s.161.

TBK m. 419 uyarınca işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olması durumunda mümkündür. Ayrıca işçiye ait verilerin işlenmesinde KVKK m. 4 düzenlemesinin de dikkate alınması gerekmektedir. Bir başka deyişle işçinin kişisel cihazındaki kişisel verilerin işlenmesinde, hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma; doğru ve gerektiğinde güncel olma; belirli, açık ve meşru amaçlar için işlenme; işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma; ilgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme ilkeleri göz önünde tutulmalıdır. Örneğin dürüstlük kuralının ve KVKK m. 10'un bir gereği olarak işçinin kişisel verilerinin işlenmesi konusunda bilgilendirilmesi<sup>42</sup>, hatta işçinin kendi kişisel iletişim cihazının iş amacıyla kullanılmasına ilişkin sözleşmede kişisel cihazının kullanımı nedeniyle kişisel verilerinin karşılaşılabilecek riskler hakkında aydınlatılması isabetli olacaktır.

Bu konudaki sorunlardan biri, işe ilişkin veriler ile işçinin cihazındaki kişisel verilerin ayrıştırılmasıdır. Örneğin işverenin işçinin iş amaçlı yaptığı görüşmelerini takip etmesinin işin görülmesi bakımından gerekli olduğu durumlarda, telefon kayıtlarındaki diğer özel görüşmelere dair bilgi edinmesi de söz konusu olabilecektir. Hatta müşteri temsilciliği gibi müşteri ile olan iletişimin denetlenmesinin gerekli olduğu görevlerde çalışanlar açısından telefon görüşmelerinin kayıt altında tutulmasında bu durum daha ciddi hukuki sıkıntılar içermektedir<sup>43</sup>. İşveren söz konusu durumlarda kişisel verilerin, işin görülmesine ilişkin veriler ile karışmaması için gerekli tüm önlemleri almakla, kişisel verilerin korunmasına ilişkin temel ilkeleri gözetmekle ve işçiyi kayıt konusunda bilgilendirmekle yükümlüdür<sup>44</sup>. Söz konusu temel ilkelere aykırı yapılan dinlemeler hukuka ay-

kırı olacaktır<sup>45</sup>. Ancak hukuka uygun bir dinleme mevcut olsa bile, işçinin kişisel verilerine ilişkin riskin tamamen ortadan kaldırılması zor gözükmemektedir<sup>46</sup>.

Yukarıda bahsedilen sorunlar haricinde, işçinin kullandığı taşınabilir iletişim cihazının etkin şekilde çalışmaya devam etmesi ve veri güvenliğinin sağlanabilmesi bakımından, cihazın işverenin ilgili birimleri tarafından düzenli şekilde güncellenmesi ve kontrollere tabi tutulması gerekmektedir. Söz konusu güncellemeler veya kontroller ya işçinin cihazı işverenin ilgili birimine teslim etmesi ya da cihaza kurulan ve cihaza uzaktan müdahaleyi mümkün kılan yazılımlar sayesinde yapılmaktadır<sup>47</sup>. Böyle bir durumda iş görülen cihazın işçiye ait olması, işverene ait olmasından daha farklı sonuçların doğmasına yol açmaktadır. Çünkü bu konudaki temel ilke, işçinin özel eşyası hakkında işverenin emir verme ve düzenleme yapma yetkisinin bulunmamasıdır; meğerki işçinin özel aracı iş görme amaçlı kullanılsın. Eğer işçi kendi aracını iş görme amacıyla kullanıyorsa, aracın kullanımı hakkında işverenin düzenlemeler yapması ve buna bağlı olarak belirli önlemler alması veya aracın belirli şekilde kullanımına zorlaması hukuken mümkün kabul edilebilecektir. Örneğin kullanılan iletişim aracına bir şifre konulması, bir süre kullanılmadığında ekranın kilitlenecek şekilde ayarlanması, sertifikası olmayan yazılımların araca yüklenmesinin kısıtlanması, güvensiz bağlantıların kullanılmaması gibi düzenlemeler cihazda yer alan verilerin korunması amacıyla işveren tarafından yapılabilecektir<sup>48</sup>. Özellikle özel nitelikli kişisel verilerin bulut (cloud) sistemlerinde saklanmaması veya bunlara internet erişiminin olmaması alınabilecek diğer tedbirler arasında sayılabilir. Ancak işveren tarafından yapılan bu düzenlemelere işçinin uyma yükümlülüğü, TBK m. 399 uyarınca

42 Gürsel, İlke: İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, Ankara, 2015, s.256-257.

43 İşçinin iletişiminin izlenmesi ve telefon görüşmelerinin kayıt altına alınması hakkında bkz. Sevimli, Ahmet: İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, 1. Baskı, İstanbul, 2006, s.197 vd.; Küzeci, Elif: Kişisel Verilerin Korunması, 2. Baskı, Ankara, 2018, s.393 vd.

44 Manav, s.128; Gürsel, s.401; Küzeci, s.393; Sevimli, s.203.

45 Özdemir, Hayrunnisa, İşyerinde İşçilerin İzlenmesi Ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XIV, S. 1-2, 2010, s.242-243.

46 Wildhaber/ Hänsenberger, s.160-161.

47 Hoppe, rn.635.

48 Von dem Bussche/Schelnski, rn.469; Wildhaber/ Hänsenberger, s.161-162.



dürüstlük kuralının gerektirdiği ölçü ile sınırlıdır<sup>49</sup> ve bu müdahaleler sırasında yukarıda da belirtildiği şekilde işçinin kişisel verileri ayrıştırılmalı ve korunmalıdır.

Verilerin güvenliğinin işin niteliği veya rekabet gibi nedenlerle özel önem arz ettiği işletmeler açısından, karşılaşılabilecek ciddi hukuki riskler ve oluşabilecek zararların büyüklüğü göz önüne alındığında, işçinin kişisel iletişim cihazıyla iş görmesi yönündeki uygulamalar çok makul gözükmemektedir. İş ilişkisinin tarafları arasında, işçinin kişisel iletişim cihazıyla iş görmesine ilişkin hususları düzenleyen ayrıntılı bir sözleşme yapılmış olsa bile, bu konudaki risklerin tamamen ortadan kaldırılması mümkün değildir. Bu nedenle birçok işveren tarafından tercih edilen yöntem, şirkete ait fakat kişisel amaçla da kullanılabilir (Corporately owned personally enabled - COPE) cihazların işçilere verilmesidir. Bu yöntemde, işverene ait taşınabilir iletişim cihazı işçiye verilmekte, işçi iş için gerekli olan program veya uygulamalar ile işveren tarafından belirlenen sınırlar içerisinde, özel hayatı için gerekli olan program veya uygulamaları cihaza kurmak suretiyle, cihazı hem kişisel hem iş görme amaçlı kullanmakta; bu sayede yukarıda ortaya çıkabileceği belirtilen sorunlar önemli ölçüde azaltılabilmektedir<sup>50</sup>. Bunun haricinde hem riskleri azaltıp hem işin verimli olarak görülmesi için, işçinin kullanımına daha yakın olduğu aracı kendisinin seçmesi imkânını veren "kendi cihazını seç" (Choose your own device - CYOD) uygulaması da işverenler tarafından baş vurulabilecek başka bir alternatiftir. Bu modelde iş görmede kullanılan araç işverenin mülkiyetinde olduğundan, işçi aracı özel amaçlarla kullansa dahi, aracın kullanım koşulları ve sınırlarını belirlemekle yetkili olan işverendir<sup>51</sup>. İşçinin kendi aracını kendisini getirdiği modelde işçinin aracı kullanımına müdahalesi oldukça sınırlı kalan işveren, işveren tarafından sağlanan bir aracın söz

konusu olduğu bu modelde aracın iş görme amacı dışında kullanılmasını sınırlamak konusunda daha özgürdür.

#### 4. Çalışma Süreleri Bakımından

İş hayatında modern iletişim araçlarının kullanımı, işçi bakımından çalışma süresi ile boş zaman arasındaki çizgilerin silikleşmesi anlamına gelebilmektedir. Akıllı telefonlar, tabletler veya dizüstü bilgisayarlar aracılığıyla işyeri dışında uzaktan çalışılması nedeniyle boş zaman ile çalışma sürelerinin iç içe girmesi, fazla çalışma, gece çalışması veya hafta tatilinde çalışma gibi işçiyi koruyucu düzenlemelerin uygulanması bakımından sorunlar doğurmaktadır. Çalışma süresine ilişkin bu sorunlar, işveren tarafından söz konusu araçların sağlanması halinde de doğabilecektir. Ayrıca işçinin kendisine ait tanınabilir iletişim cihazlarını kullanması halinde, bu konuda düzenlemeler yapılması da daha güç hale gelmektedir. Çünkü pek muhtemeldir ki işçi özel amaçla da kullandığı telefonunu, ulaşılabilir olmak bakımından çalışma süreleri dışında akşamları veya hafta sonları açık tutacaktır. Bu durumda işçinin çalışma süresi dışında da, iş amaçlı olarak müşteriler, tedarikçiler, diğer çalışanlar gibi üçüncü kişiler tarafından aranması, mesajla veya e-posta aracılığıyla işçiye ulaşılması mümkün hale gelecektir. İş ilişkisinde çalışma sürelerinin belirlenmesi böyle hallerde daha da güçleşmektedir ve işveren açısından öngöremeyen fazla çalışmaların oluşması ihtimali mevcuttur<sup>52</sup>. Benzer bir sorun, işçinin dinlenme hakkı kapsamında tatil günlerinde veya ücretli yıllık izin sürelerinde iş ile ilgili aramalara veya mesajlara cevap vermek durumunda kalması halinde de gündeme gelecektir. Bu nedenle işçinin taşınabilir kişisel iletişim cihazını kullanması yönündeki bir uygulamada, çalışma süreleri bakımından da haklar ve yükümlülüklerle ilişkin sınırların taraflar arasında olabildiğince ayrıntılı ve açık bir biçimde düzenlenmesi yararlı olacaktır.

49 Caniklioğlu, s.92-93.

50 Mullan, James: Re-emerging technologies: what's hot and what's not, Legal Information Management, 2014, 14(3), s.171.

51 Wildhaber/Hänsenberger, s.164.

52 Göpfert/Wilke, s.768.

## IV. Sonuç

İşçiye ait taşınabilir iletişim cihazlarının, iş sözleşmesinden doğan iş görme ediminin ifasında kullanılması işveren açısından yarattığı avantajların yanında işçinin özel hayatının, işverenin ticari sırlarının ve her iki taraf açısından kişisel verilerin korunması hususlarında ciddi riskleri de beraberinde getirmektedir. Bu nedenle işyerinde bu yönde bir uygulamaya başvurulup başvurulmayacağı konusunda uygulamanın getirileri ve yarattığı riskler ayrıntılı şekilde analiz edilip karar verilmelidir. Bu yönde bir uygulamaya başvurulmasına karar verilmesi halinde, tarafların hak ve yükümlülüklerini ve de teknik konuları kapsayan, iş sözleşmesinin eki niteliğinde düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır<sup>53</sup>. Yapılacak düzenlemelerin her işyerinin ve işin özel koşulları dikkate alınarak oluşturulması isabetli olacaktır. Verilerin özel bir önem taşıdığı finans ve sağlık hizmetleri gibi sektörlerde işçinin kendine ait taşınabilir iletişim cihazlarını iş görmede kullanması hali özel bir önem arz etmektedir. Bu gibi durumlarda riskler ortadan kaldırılamıyorsa, söz konusu uygulamanın tercih edilmemesi daha doğru olacaktır. Böyle hallerde, işverene ait fakat kişisel amaçla da kullanılabilir (Corporately owned personally enabled - COPE) cihazların işçilere verilmesi veya işçinin kullanımına daha yakın olduğu aracı kendisinin seçmesi imkânı (Choose your own device-CYOD) tanınması alternatif olarak düşünülebilir. Bunların haricinde işçiye ait taşınabilir iletişim cihazlarının iş görmekte kullanılması halinde çalışma süreleri bakımından da hukuki problemler doğma ihtimali mevcut olup, uygulamaya başvurulurken bu bakımdan da konu değerlendirilmeli ve gerekiyorsa taraflar arasında ayrıntılı ve açık olarak düzenlenmelidir.

## KAYNAKÇA

- Baycık, G., Türk-İsviçre Hukukunda İşçinin Hukuki Sorumluluğu, 1. Baskı, Yetkin, 2015.

<sup>53</sup> Göpfert/Wilke, s.766.

- Birkhäuser, N./Hadorn, M., BYOD - Bring Your Own Device, Schweizerische Juristen-Zeitung, S.109, 2013 (s. 201-207).
- Caniklioğlu, N., Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirmesi, "Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri", TİSK, İstanbul 2012, (s.78-109).
- Göpfert, B./Wilke, E., Nutzung privater Smartphones für dienstliche Zwecke, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2012 (s.765-771)
- Gürsel, İlke: İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, Ankara, 2015, Adalet.
- Hammersen, J./Weißgerber, M.: Bring Your Own Device – Patentlösung im Klinikbereich?, ZD-Aktuell 10, 2014.
- Hoppe, C., IT-Arbeitsrecht Digitalisierte Unternehmen: Herausforderungen und Lösungen, ed. in Kramer, Stefan, Beck, 2017.
- Kort, M., Neuer Beschäftigtendatenschutz und Industrie 4.0 - Grenzen einer "Rundumüberwachung" angesichts der Rechtsprechung, der DSGVO und des BDSG, Recht der Arbeit (RdA), 2018/1, (s.24-33)
- Küzeci, Elif: Kişisel Verilerin Korunması, 2. Baskı, Ankara, 2018, Turhan.
- Louise, T. Wearable Technology: The Regulatory Changes, Computer and Telecommunications Law Review, 2014, 20 (4), (s.95-97).
- Manav E., İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XIX, S. 2, 2015 (95-133).
- Mollamahmutoğlu, H./Astarlı, M./Baysal, U., İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, 2. Bası, Lykeion, 2018.
- Mullan, J., Re-emerging technologies: what's hot and what's not, Legal Information Management, 2014, 14(3) (s.168-173).
- Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku - Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul, 2014, Beta.
- Özdemir, H., İşyerinde İşçilerin İzlenmesi Ve

İşçinin Kişilik Haklarının Korunması, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XIV, S. 1-2, 2010 (231-270).

- Reh binder, M., Schweizerisches Arbeitsrecht, 14. Auflage, Stampfli, 1999.
- Senyen-Kaplan, E. T.: Bireysel İş Hukuku, 9. Baskı, Ankara, 2018, Gazi.
- Sevimli, A., İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul, 2006, Legal.
- Stamm, E., Das private Smartphone im Dienst der Firma, Neue Zürcher Zeitung, Nr. 120, 28.05.2015, S. 29.
- Streiff, U./von Kaenel, A., Arbeitsvertrag Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, Auflage 6, Schulthess, 2005.
- Süzek, S., İş Hukuku, 16. Baskı, Beta, 2018.
- Von dem Bussche, A.F./Schelnski, T., in Münchener Anwaltshandbuch IT-Recht, 3. Auflage, Beck, 2013.
- Whitcroft, O., Bring Your Own Device - protecting data on the move, Privacy & Data Protection 2013, 13(4) (s. 10-12).
- Wildhaber, I./Hänsenberger, S., Bring Your Own Device - Wie man den Einsatz privater mobiler Geräte im beruflichen Umfeld gestaltet, damit er nicht zum "Bring Your Own Desaster" wird, Zeitschrift für Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung, 3/2016 (s. 151-165).
- Zöll, O./Kielkowski, J.B., Arbeitsrechtliche Umsetzung von „Bring Your Own Device“ (BYOD), Betriebsberater 2012 (s. 2625-2630).