

İşçinin Özel Hayatına Saygı Hakkı ve Anayasa Mahkemesi Kararlarında Bu Hakkın Korunması

Öz

Özel hayat kavramını tanımlayabilmek, bir hak olarak sınırlarını çizmek, bağımsız bir hak olarak onu bağlantılı olduğu haklardan ayırtmak hiç de kolay değildir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Anayasa Mahkemesi kararlarında da bu hususa dikkat çekilmekte ve özel hayatı tanımlamanın mümkün ve gerekli olmadığına işaret edilmektedir. Ayrıca her iki mahkeme özel hayatı, kişinin sınırlı bir alanda yaşadığı mahrem alanı olarak kabul etmemekte, bu hakkın kişinin kendisini gerçekleştirme ve kişiliğini serbestçe geliştirme hakkını da kapsadığını, dolayısıyla çalışma hayatının da özel hayat kavramının kapsamına girdiğini kabul etmektedirler. Gerçekten çalışma hakkı kişinin kendini gerçekleştirme ve geliştirmesinin en önemli araçlarından birini

oluşturmaktadır. Bunun sonucunda esasında bir ekonomik ve sosyal hak olan çalışma hakkı, belirtilen bu yönüyle aynı zamanda kişinin özel hayat alanına dahil olmakta ve özel hayatın gizliliği ve özel hayata saygı hakkı kapsamında korunması gereken bir hak niteliği kazanmaktadır. Anayasa Mahkemesi de özellikle iş sözleşmesinin feshi üzerine bireysel başvuru yoluyla önüne gelen olaylarda işçinin özel hayatına saygı hakkını ele almakta, sıklıkla da ihlal kararları vermektedir. Bu çalışmada Anayasa Mahkemesi'nin işçinin özel hayatına ilişkin kararları ele alınmakta, vermiş olduğu kararlar çerçevesinde Yüksek Mahkeme'nin işçinin özel hayatına saygı hakkına yaklaşımı belirlenmeye çalışılmaktadır.

Anahtar Sözcükler:

İşçinin özel hayatı, özel sosyal hayat, işyerinde duygusal ilişki, işçinin e-postalarının denetimi, işten çıkış kodu.

The Worker's Right to Respect for Private Life and the Protection of This Right in the Turkish Constitutional Court's Case Law

Abstract

Defining the concept of private life, defining its boundaries as a right and distinguishing it as

an independent right from related rights is by no means easy. The case law of the European

* Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, nursenca@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-5864-8270.

** Bu makale 25.02.2025 tarihinde Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi ile Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun birlikte düzenledikleri "Çalışma Hukuku Buluşmaları 2025" Sempozyumuna sunulan sözlü bildirinin geliştirilmiş halidir.

Court of Human Rights and the Turkish Constitutional Court draws attention to this point and indicates that it is neither possible nor necessary to provide an exhaustive definition of private life. Moreover, both courts do not limit private life to an individual's intimate sphere; they recognise that it also covers personal autonomy, self-fulfilment, and the free development of one's personality and accordingly accept that a person's working life (including the sphere of the employment relationship and workplace-related conduct) falls within the scope of private life. Indeed, the right to work constitutes one of the most important means through which a person realizes and develops their personality.

Consequently, the right to work (essentially an economic and social right) also, in this respect, forms part of the individual's private-life sphere and acquires the character of a right that should be protected under the right to privacy and the right to respect for private life. The Turkish Constitutional Court, particularly in individual applications arising from the termination of employment contracts, addresses the worker's right to respect for private life and frequently finds violations. This study examines the Turkish Constitutional Court's case law concerning worker's private life and seeks to identify the Courts approach to the worker's right to respect for private life.

Keywords:

Workers' private life, private social life, workplace romantic relationship, monitoring of workers' e-mail communications, SSI/SGK job exit code.

Giriş

Özel hayat kavramını tanımlayabilmek, bir hak olarak sınırlarını çizmek, bağımsız bir hak olarak onu bağlantılı olduğu haklardan ayırtmak hiç de kolay değildir, hatta gerekli de değildir. Gerçekten özel hayatı kavrar ve tanımlamaya çalışırken bireyin kişilik değerlerinin içine giren tüm hakları esas aldığımızda, ama bununla sınırlı olmaksızın kişinin kendisini gerçekleştirme ve kişiliğini serbestçe geliştirme hakkını da bu kavrama dahil ettiğimizde özel hayat kavramının kapsamı ve anlamı daha da genişlemekte, hakkın içine çalışma hakkı da girmektedir. Zira çalışma hakkı kişinin kendini gerçekleştirme ve geliştirmesinin en önemli araçlarından birini oluşturmaktadır. Dolayısıyla esasında bir ekonomik ve sosyal hak olan çalışma hakkı, belirtilen bu yönüyle aynı zamanda kişinin özel hayat alanına dahil olmakta ve özel hayatın gizliliği ve özel hayata saygı hakkı kapsamında korunması gereken bir hak niteliği kazanmaktadır.

Çalışma hakkının özel hayat bağlamında korunmasının temelinde Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin (AİHM) Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) 8. maddesine yüklediği anlam ve onu yorumlamada esas aldığı yöntem etkili olmaktadır. Öğretide 8. maddenin Sözleşmenin ucu en açık maddelerinden biri olduğu¹, öyle ki AİHM yargıçla-

1 Arslan Öncü, Gülay: Bireysel Başvuruda Özel Hayata ve Aile Hayatına Saygı Hakkı, Beta Yayınevi, İstanbul 2020, 2; Çetin, Evra: Çalışanların Özel ve Aile Yaşamına Saygı Hakkı, Düşünce ve İfade Özgürlükleri, İş Hukukunda Güncel Sorunlar -5-, Seçkin Yayınevi, Ankara 2015, 84; Birtane, Şermin: Özel Hayata Saygı Hakkı (AİHS 8. Madde) Bağlamında Çalışma Hakkı ve Mesleki Hayat İlişkisi, Anayasa Yargısı, C. 38, S. 2 (2021), 59; Sevimli, Ahmet: İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, Legal Yayınevi, İstanbul, 2006, 7; Polater, Yusuf Ziya: Türk Hukukunda ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması, Adalet, Ankara, 2010, 6-7; Karademir, Artür/Turgut, Cemile: İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin Özel Yaşamından Kaynaklanan Nedenlerle İş Sözleşmesinin

rının dahi bazı kararlara yazdıkları ayrık görüşlerde Sözleşmenin kapsamının bu derece genişlemesini eleştirdikleri² ve hükmün anlaşılmasını zorlaştırdığı ifade edilmektedir³. Ancak öğretide, dinamik yorum yöntemi gereği Sözleşme maddelerinin günün şartlarına uygun yorumlanmasının gerekliliğine de dikkat çekilmekte, özel hayata saygı hakkının gerek kapsam gerekse felsefi temelleri itibarıyla gelişmeye ve yeni hukuksal çıkarlar üretilmesine en uygun haklardan biri olduğu da belirtilmektedir⁴.

Özel hayatın gizliliği 1982 Anayasası'nın 20. maddesinde düzenlenmektedir. Buna göre, "Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz.../ Millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâkın korunması veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebeplerinden biri veya birkaçına bağlı olarak, usulüne göre verilmiş hâkim kararı olmadıkça; yine bu sebeplere bağlı olarak gecikmesinde sakınca bulunan hallerde de kanunla yetkili kılınmış merciin yazılı emri bulunmadıkça; kimsenin üstü, özel kâğıtları ve eşyası aranamaz ve bunlara el konulamaz. Yetkili merciin kararı yirmi dört saat içinde görevli hâkimin onayına sunulur. Hâkim, kararını el koymadan itibaren kırk sekiz saat içinde açıklar; aksi halde, el koyma kendiliğinden kalkar" /f. 1, 2). Maddeye 2010 yılında 5982 sayılı "Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun"la bir fıkra eklenmiş ve kişisel verilerin korunma-

sı da bu madde kapsamında anayasal güvence altına alınmıştır. Denilebilir ki, böylece anayasa koyucu kişisel verilerin de özel hayatın gizliliği alanı içinde olduğunu belirtmiştir.

Özel hayatın korunmasına ilişkin çok fazla sayıda uluslararası/uluslararası belge vardır⁵. Ama burada sadece Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 8. maddesinden söz edilecektir. Zira Anayasa Mahkemesi konuya ilişkin vermiş olduğu pek çok kararda bu Sözleşmenin anılan maddesini referans almakta, AİHM'nin Sözleşmenin bu maddesine ilişkin kararlarını zikretmektedir. AİHS'nin anılan maddesine göre; "1. Herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve yazışmasına saygı gösterilmesi hakkına sahiptir. 2. Bu hakkın kullanılmasına bir kamu makamının müdahalesi, ancak müdahalenin yasayla öngörülmüş ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik, kamu güvenliği, ülkenin ekonomik refahı, düzenin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli bir tedbir olması durumunda söz konusu olabilir."

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ile 1982 Anayasası'nın özel hayatla ilgili düzenlemeleri karşılaştırıldığında her iki düzenlemenin içerdiği haklar bakımından ayrıştığı, kapsamına aldığı haklar bakımından bazı farklılıkların ortaya çıktığı görülmektedir. Gerçekten AİHS'nde "özel hayata saygı", "aile hayatına saygı", "konuta saygı" ve "haberleşmeye saygı" hakları tek madde içinde (m. 8) düzenlenirken 1982 Anayasası'nda "IV. Özel hayatın gizliliği ve korunması" başlığı altında "A. Özel hayatın gizliliği"nin özel bir madde olarak düzenlendiği, ancak bu başlık altında özel hayatla birlikte aile hayatının ve kişisel verilerin korunmasının da maddenin kapsamına alındığı görülmektedir. Anayasada, "Konut dokunulmazlığı" ile "Haberleşme hürriyeti" ise özel hayatın gizliliği maddesinden ayrık bir biçimde bağımsız maddeler olarak düzenlenmiştir. Söz konusu

Feshi, Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 3, S. 6, Aralık 2017, 69; Arslan Durmuş, Seda: İşçinin Özel Yaşamının İş İlişkisine Etkisi, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 25, S. 42, 2020, 138.

2 Arslan Öncü, Bireysel Başvuruda Özel Hayat, 2; ayrıca bkz. Arslan Öncü, Gülay: Özel Yaşama ve Aile Yaşamına Saygı Hakkı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Anayasa, Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Hakkı Kapsamında Bir İnceleme, Ed. Sibel İnceoğlu, Beta Yayınevi, İstanbul 2013, 301.

3 Birtane, 60-61.

4 Arslan Öncü, Bireysel Başvuruda Özel Hayat, 2-3.

5 Bu konuda bkz. Tosun, Tarık Gökhan: İşçinin Özel Hayatının İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2024, 48 vd.

haklar Anayasamızda ayrı maddelerde düzenlenmiş olsalar da üst başlık olarak özel hayatın gizliliği ve korunması başlığı altında ele alınmaktadır. Tüm bu düzenleme ve açıklamalar bu hakkın ne kadar geniş kapsamlı olduğunu göstermektedir ki, özel hayat esasında aşağıda ayrıca ele alınacağı üzere başkaca haklarla da iç içe geçen, birlikte ele alınması gereken, torba bir hak niteliği taşımaktadır⁶.

Öte yandan AİHS’nde düzenlenen ve koruma altına alınan hak ve özgürlüklerin etkili bir şekilde kullanımı bu konuda etkili bir başvurma hakkının tanınması ile mümkün olabilir. Nitekim Sözleşmenin 13. maddesinde “etkili başvuru hakkı” düzenlenmiş, AİHM de bir kararında, taraf devletlerin yalnızca ihlalleri önlemekle değil, aynı zamanda ihlalleri giderebilecek etkili başvuru yollarını tesis etmekle yükümlü olduklarını vurgulamıştır⁷. Yüksek Mahkeme nezdinde Türkiye aleyhine açılan dava sayısındaki artış ve Mahkeme tarafından verilen ihlal kararları karşısında, hak ihlallerinin ulusal düzeyde giderilmesini sağlamak amacıyla 2010 yılında 5982 sayılı Kanun’la Anayasa’nın 148. maddesinde değişiklik yapılmış ve kişilere bireysel başvuru yolu ile Anayasa Mahkemesi’ne başvurma hakkı tanınmıştır. Ardından 30.3.2011 tarihli ve 6216 sayılı “Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun” kabul edilmiş⁸ ve bireysel başvurunun usul ve esasları düzenlenerek bireysel başvuru, AİHM’ye başvuru öncesinde tüketilmesi gereken etkili bir iç hukuk yolu olarak Türk hukuk sistemindeki yerini almıştır. Bu çalışmanın özünü de bireysel başvuru yoluyla önüne gelen olaylarda Anayasa Mahkemesi’nin özel hayat kavramını nasıl yorumladığı ve işçinin

özel hayatının korunması açısından dikkate aldığı hususların neler olduğunun ortaya konulması oluşturmaktadır.

Ülkemizde bireysel başvuru yoluyla Anayasa Mahkemesi önüne giden çok sayıda uyuşmazlık bulunmaktadır. Özel hayata ve aile hayatına saygı hakkı Anayasa Mahkemesi’nin bireysel başvuru yöntemi ile incelediği haklar arasında en fazla başvuru alan beşinci haktır⁹. Şüphesiz bu başvurular içinde işçilere özgü olanların sayısı azdır, ancak bu sayının giderek fazlaştığını söylemek çok da yanlış olmayacaktır.

I. Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması Gerekliliği

Özel hayatın korunması hakkının ortaya çıkışı ve gelişimi diğer temel haklara göre daha gecikmeli olmuştur¹⁰. Ancak zaman içinde insanların yaşam biçimlerinin farklılaşması, teknolojinin gelişmesi, bunun sonucunda özel hayatın gizliliğinin çok farklı mecralarda müdahaleye maruz kalması üzerine bu alanın korunması gerekliliği belirgin bir biçimde ortaya çıkmıştır. Gerçekten daha önce görme, duyma ve dedikodu yayma biçiminde gelişen özel hayatın gizliliği şehir hayatının gelişmesi, özellikle apartman gibi toplu olarak yaşama imkanı sunan yeni bir sosyal hayatla birlikte daha çok ihlal edilmeye başlanmıştır¹¹. Ardından basın ve yayın faaliyetlerinin artması bu hakkın artık bireyin korunması gereken alanının önemli bir parçası olduğunun farkına varılmasına sebep olmuştur¹².

6 Yazıcı, Hilal: Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi ve Özel Hayata Saygı Hakkı, Anayasa Yargısı, C. 38, S. 2 (2021), 103.

7 AİHM, Kudła/Polonya, Başvuru No: 30210/96, 26.10.2000, <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%5B%22KUDLA%22%5D%22itemid%22:%5B%22001-4206%22%5D%7D>

8 RG, 3.4.2011, 27894. Kanunla 1983 tarihli ve 2949 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun yürürlükten kaldırılmıştır (m. 75/1).

9 Anayasa Mahkemesinin 2012-2025 yılları arasını kapsayan istatistiklerine bakıldığında bu hakkın tüm başvurular içinde %2,4 oranı ile beşinci sırada yer almaktadır, <https://www.anayasa.gov.tr/tr/istatistikler/bireysel-basvuru-istatistikleri/10/>

10 Bozlak, Ayhan: ABD Hukukunda Özel Hayatın Gizliliği Hakkının Korunması, Beta Yayınevi, İstanbul 2015, 9; Bu konuda ayrıca bkz. Tosun, 30.

11 Bozlak, 9-10.

12 Ayrıntılı bilgi için bkz. Tosun, 29-32; ayrıca bkz. Çankaya, Yiğitcan: İş İlişkisinde İşçinin Özel Yaşamının Gizliliği, Beta Yayınevi, İstanbul 2021, 10.

Günümüzde ise artık özel hayat “teknolojik bir kuşatılmışlık” altındadır¹³. İnternetin yaygınlaşması ile özel hayat alanı da dahil her türlü bilgiye ulaşma çok kolaylaşmış; kişinin bizzat kendisinin ya da bir yakınının veyahut bir tanıdığının çeşitli sosyal mecralarda paylaştığı bilgilerle özel hayat her an ulaşılabilir hale gelmiştir. Buna bir de kişinin kendi bilgisi ve iradesi olmadan, her yerde var olan kameralarla (izleme sistemleri), teknolojik takip cihazlarıyla ya da giyilebilir teknolojiler gibi başkaca izleme/gözetleme/kaydetme sistemleriyle takip de dahil olunca özel hayatın gizliliği ciddi bir tehdit altına girmiştir¹⁴.

Tüm bunlar özel hayatın korunması gerekliliğini her zamandan daha fazla önemli kılmıştır. Ancak şunu da belirtelim ki, özel hayatın gizliliğine müdahale etmeme ve özel hayata saygı duyma hakkı her ne kadar 16 yy’dan itibaren daha fazla gündeme gelse de konuya ilişkin çok daha eski örnekler de bulunmaktadır. Gerçekten özel hayatı korumaya ilişkin bilinen en eski kuralın Hipokrat yemini olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Günümüzden yaklaşık 2500 yıl önce Hipokrat yemininde “Gerek hastanın tedavisi sırasında gerekse tedavi dışında olsun gördüğüm ve duyduğum [ama] dışarıda konuşulmayacak olan insanların tasarrufundaki şeyleri saklayacak ve buna benzer şeyleri konuşmayacağım.” ifadeleriyle özel hayata saygı duyacağını ve bunları bir sır olarak saklayacağını taahhüt etmiştir¹⁵.

II. Özel Hayat Kavramı, Özel Hayatı Açıklamaya Çalışan Teoriler ve Özel Hayatın Kapsamı

1. Özel Hayat Kavramının Tanımlanamazlığı

Türk Dil Kurumu’nun sözlüğünde¹⁶ “kişinin kendine özgü yaşayışı, yaşama tarzı, kendisini ilgilendiren tutum ve davranışı, öz yaşam, özel yaşam” olarak tanımlanan özel hayat kavramını hukuki olarak tanımlayabilmek hiç de kolay değildir. Özellikle de herkes tarafından genel kabul gören bir tanım üzerinde uzlaşmak oldukça güçtür. Zira özel hayat, evrensel bir kavram olsa da özel hayata etki eden, onun kapsamına giren unsurlar çok geniş bir içerik taşımakta¹⁷, AİHM’nin dinamik yorumu sebebiyle bu kavramın içeriği de sürekli değişmekte ve genişlemektedir. Nitekim AİHM ve AYD de özel hayat kavramının tanımlanamaz olduğuna dikkat çekmekte, AİHM Niemietz v. Almanya kararında bir tanım yapmanın gerekli olmadığını da belirtmektedir¹⁸. Yüksek Mahkeme “Niemietz v. Almanya” davasında, etraflı bir şekilde özel hayat kavramının tanımlanmasının ne mümkün ne de zorunlu olduğunu, özel hayatı bir kimsenin dış dünyayı tamamen dışarıda bıraktığı ve kendi kişisel hayat tarzını yönettiği bir mahrem çemberin içinde sınırlandırmanın çok kısıtlayıcı olacağını belirtmiştir.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, AİHS’nin

13 Çankaya, 2.

14 Genel olarak bu yönde açıklamalar için bkz. Sevimli, Ahmet: İşyerinde İzleme ve Gözetleme Uygulamaları, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu ve Galatasaray Üniversitesi 2008 Yılı 12. Toplantı Notları, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2009; Okur, Zeki: İş Hukuku’nda Elektronik Gözetleme, Legal Yayınevi, İstanbul 2011, 19; Alp, Mustafa/Doğan, Sevil: Giyilebilir Teknolojiler ve İş İlişkisine Etkileri, Çalışma ve Toplum, C. 4, S. 87, 2021/4, 2600.

15 Tosun, 30; Caniklioğlu Nurşen/Tosun, Tarık Gökhan: Özel Hayat Kavramı ve İş Hukukunda Özel Hayata Müdahale, Serap Helvacı’nın Anısına Armağan, On İki Levha, İstanbul 2024, 3.

16 <https://sozluk.gov.tr/>

17 Bu konuda açıklamalar için bkz. Caniklioğlu/Tosun, 353 vd.; ayrıca bkz. Tosun, 43 vd.; Sevimli, Özel Yaşam, 18-33.

18 AİHM Niemietz v. Almanya B. No: 13710/88, 16/12/1992, § 29, [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22fulltext%22:\[%22N%C4%B0EM%C4%B0ETZ%22\],%22itemid%22:\[%22001-45485%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22fulltext%22:[%22N%C4%B0EM%C4%B0ETZ%22],%22itemid%22:[%22001-45485%22]}); AİHM’in soyadın madde kapsamında olduğuna ilişkin kararı için bkz. Ünal Tekeli v. Türkiye Davası, B.No:29865/96, 16.11.2004, [https://hudoc.echr.coe.int/tur#{%22itemid%22:\[%22001-158595%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/tur#{%22itemid%22:[%22001-158595%22]}); bu konuda ayrıca bkz. Çetin, 84.

“Aile ve Özel Hayata Saygı Hakkı” başlıklı m. 8 hükmünü yorumlayan Rehberinde çeşitli kararlara da atıf yaparak özel hayat kavramının, kişinin fiziksel ve sosyal kimliğinin farklı görünümünü kapsayacak nitelikte geniş bir kavram olduğundan etraflı bir tanım vermeye elverişli olmadığını belirtmektedir¹⁹. Yüksek Mahkeme anılan Rehber’de bu yaklaşımın, içtihatların sosyal ve teknolojik gelişmelerle uyumlu olarak gelişmesine olanak sağladığına da vurgu yapmaktadır²⁰. AİHM’nin kararları genel olarak değerlendirildiğinde Yüksek Mahkeme’nin bir tanım vermemekle birlikte bu hakkın kapsamına nelerin girdiğini belirlemeye çalıştığı görülmekte, özel hayata saygı hakkının esas olarak devletin kişisel haklara saygı göstermesi yükümlülüğünü düzenlediğini, kişisel haklar deyiminden anlaşılması gerekenin ise kişinin toplum içindeki saygınlığını ve kişiliğini serbestçe geliştirmesini temin eden tüm haklar olduğunu belirtmektedir²¹.

Benzer yaklaşımı Anayasa Mahkemesi kararlarında da görmek mümkündür. AYM, özel hayat kavramının çerçeve bir kavram olduğunu, kavrama ilişkin kapsayıcı bir tanım getirmenin zor olduğunu ve içerdiği hukuki değerlerin genişliği nedeniyle bu hakkın “torba” bir hak olarak kabul edilebileceğini belirtmektedir^{22,23}.

19 Guide on Article 8 of the European Convention on Human Rights, 31/08/2021, 23; Metin için bkz. https://first.vaks.gov.ua/wp-content/uploads/sites/2/2022/02/Guide_Art_8_ENG.pdf

20 Guide on Article 8 of the European Convention on Human Rights, 23.

21 Birtane, 60.

22 Bu hakkın torba bir hak olduğu yönündeki değerlendirmeye için bkz. Yazıcı, 103; Bu yöndeki kararlar için bkz. Alkan, Fatih ve Yıldız, Ferhat: Özel Hayata Saygı Hakkı, Özel Hayata ve Aile Hayatına Saygı Hakkı Karar Özetleri, Anayasa Mahkemesi Yayını, Ankara 2021, 7.

23 Özel hayat kavramına ve kapsamına ilişkin olarak bkz. Serap Tortuk, B. No: 2013/9660, 21/1/2015, § 31-35, (RG, 3.6.2015, 29375); Tefik Türkmen, B. No: 2013/9704, 3/3/2016, § 50, (RG, 27.4.2016, 29696); Ayşegül Çengel Kömür ve diğerleri, B. No: 2016/56228, 23/6/2020, § 43 (RG, 30.7.2020, 31201); Ö.Ç., B. No: 2013/9705, 30/3/2016, § 43, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov>.

Anayasa Mahkemesi, özel hayat ile kişisel bağımsızlık korunarak insanların kişiliğinin geliştirilmesi ve gerçekleştirilmesinin esas alındığını belirtmektedir. AYM’nin bu yöndeki bir kararına göre; “Özel hayat kavramı eksiksiz bir tanımı bulunmayan geniş bir kavramdır. Bu kapsamda korunan hukuki değer esasen kişisel bağımsızlıktır. Özel hayata saygı hakkının kapsamının belirlenmesinde “bireyin kişiliğini geliştirmesi ve gerçekleştirilmesi” kavramı temel alınmaktadır. Anılan hak, herkesin istenmeyen bütün müdahalelerden uzak kendine özel bir ortamda yaşama hakkına sahip olduğuna işaret etmekle birlikte kişiliğin serbestçe geliştirilmesiyle uyumlu birçok hukuki menfaati de içermektedir.”²⁴

Yüksek Mahkeme başka bir kararında, “Özel hayat geniş bir kavram olup bu kavramın kapsayıcı bir tanımının yapılması oldukça zordur. Bununla beraber bu kavram; kişinin maddi ve manevi bütünlüğü, fiziksel ve sosyal kimliği, bireyin ismi, cinsel yönelimi, cinsel yaşamı gibi unsurları korumaktadır. Kişisel bilgiler ve veriler, kişisel gelişim, aile hayatı vb. konular da bu hakkın içinde yer almaktadır”²⁵ demektedir. Yine bir başka kararında Yüksek Mahkeme, “İşyerlerinde gerçekleştirilen kişisel telefon görüşmelerinin ve internet kullanımının izlenmesiyle elde edilmiş veriler de benzer şekilde bu hak kapsamında incelenmektedir.”²⁶ tespitinde bulunmaktadır. Tüm bu kararlar dikkate alındığında Yüksek Mahkeme’nin bir yandan kavramın tanımlanamazlığına dikkat çektiği diğer yandan kapsamına nelerin girdiğini belirterek hakkın koruma alanını belirlemeye çalıştığı görülmektedir.

tr/BB/2013/9705; B.B., B. No: 2016/14741, 07.11.2019, § 21, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2016/14741>; Hasan Tarık Karagöz, B. No: 2013/1550, 24/3/2016, § 31, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2013/1550>.

24 Bkz. AYM, Orhan Eken, B. No: 2014/18218, 16/2/2017, § 32, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2014/18218>.

25 Bkz. AYM, Bülent Polat, B. No: 2013/7666, 10/12/2015, § 61, (RG, 3.2.2016, 29613).

26 Bkz. AYM, Ömür Kara ve Onursal Özbek, B. No: 2013/4825, 24/3/2016, § 43, (RG, 10.5.2016, 29708).

2. Özel Hayatı Açıklamaya Çalışan Teoriler

Özel hayat ve özel hayatın içine nelerin girdiğini açıklamaya çalışan birçok teori bulunmaktadır. En çok kabul gören teori ise üç alan *teorisi*dir. Buna göre; özel hayat üç ayrı alana ayrılır: Birincisi, kamunun erişimine açık, herhangi bir gizliliği olmayan, herhangi bir özel çaba gösterilmeksizin bilgi sahibi olunabilecek, kamuya mal olmuş/kamuya açık/ortak hayat/ortak hayat alanıdır. İkincisi, kamuya açık olmayan, bilgilerin aile, arkadaş gibi yakın çevreyle paylaşıldığı özel hayat/dar anlamda özel hayat alanını oluşturur. Üçüncüsü ise, bireyin başkaları ile paylaşmadığı, kendisinde saklı olan ve dilerse paylaştığı, sırlarının yer aldığı alan gizlilik alanı/gizli hayat/sır alanıdır²⁷.

Bu noktada vurgulanması gereken özel hayatın sadece özel alanla ya da giz alanı ile sınırlı olmadığı, kamuya açık alanı da kapsadığıdır²⁸. Kişinin kamuya açık alanda da korunması gereken bir özel hayatı, itibarı bulunmaktadır. Hem AİHM hem de AYM tarafından ifade edildiği gibi özel hayat sadece kişinin dış dünyayı tamamen dışarıda bıraktığı ve kendi kişisel hayat tarzını yönettiği bir mahrem alan değil, çok daha geniş bir alandır.

İşçi de bir birey olarak diğer tüm insanlar gibi

özel hayatının gizliliğinin korunması ve özel hayatına saygı hakkına sahiptir. Ayrıca gerek öğreti gerek yargı kararlarında işçinin işyeri dışında olduğu gibi işyerinde de bir özel hayatı olabileceği, bunun da korunması ve saygı gösterilmesi gerektiği kabul edilmektedir. AYM de bu alanla bağlantılı olarak vermiş olduğu kararlarında özel sosyal hayat kavramını kullanmaktadır²⁹.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve AYM, özellikle mesleğe giriş, özel hukuk ilişkisi olarak iş sözleşmesinin feshi, işçinin işyerinde izlenmesi, ifade özgürlüğü gibi alanlarda işçinin özel hayat temelinde korunması gereken menfaati olduğunu ve buna saygı gösterilmesi gerektiğini kabul ederek ihlal kararları verebilmektedir.

İşyerinde özel hayatın gizliliğinin ve özel hayata saygının kabulünün nispeten yeni bir yaklaşım olduğuna da işaret etmek gerekir. Özellikle 1980'li yıllardan itibaren işçinin işyerinde özel hayatı olabileceği kabul edilmeye başlanmış, hatta öğretide artık özel hayatın işyerinin kapsamına dayandığı ifade edilmiştir³⁰. 1992 yılında AİHM'nin verdiği Niemietz v. Almanya kararı ise bu açıdan oldukça önemlidir. AİHM bu kararında işçinin özel hayatını kapsamlı bir biçimde ele almış, daha sonra verdiği birçok kararda da işçinin işyerinde korunması gereken bir özel hayatı olduğunu kabul etmiştir³¹.

27 Bu teori hakkında bkz. *Okur*, 63-65; *Sevimli*, *Özel Yaşam*, 7 vd.; *Göktaş*, Seracettin: *Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Özel Yaşamına Saygı Borcu*, Anayasa Yargısı, C. 38, S. 2, 2021, 10-13; *Yıldırım*, Turan: *Kamu Görevlilerinin Özel Hayatı: Cinsel Tercih*, MÜHF HAD, C. 24, S. 2, 2018, 454-455; *Arslan Durmuş*, 139 vd.; *Tosun*, 5; ayrıca bkz. *Keser*, Hakan: *İşçi Davranışları Kapsamında İş Sözleşmesinin Özel Hayat, Aile Hayatı ve Cinsel Yönelimler Sebebi ile İşverence Feshedilmesi*, Sicil İş Hukuku D., S. 37, Y. 2017, 11-12; diğer teorilere ilişkin olarak bkz. *Çankaya*, 19 vd.

28 Özel hayatın kamuya açık alanlarda da yaşandığına yönelik bkz. *Akyürek*, Güçlü: *Özel Hayatın Gizliliğini İhlal Suçu* (TCK m.134), 4. Baskı, Ankara 2025, 46; ayrıca bkz. *Arslan Öncü*, Gülay: *Özel Yaşama ve Aile Yaşamına Saygı Hakkı*, Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi-8, Anayasa Mahkemesi Yayını, Ankara 2019, 24; *Göktaş*, 11-12.

29 Bkz. AYM, Çetin Arkaş ve Nasrullah Kuran, B. No:2016/371, 13.01.2021, § 29, <https://kararlarbilgi-bankasi.anayasa.gov.tr/BB/2016/371>; AYM, Fadime Kolutek ve Diğerleri, B. No: 2017/25008, 31/01/2024, § 22, (RG, 12.6.2024, 32574); ayrıca bkz. AİHM, Özpınar/Türkiye, § 45, [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-101212%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-101212%22]}).

30 *Ugan Çatalkaya*, Deniz: *İş Hukukunda İşçinin Mesleki Yaşamı-Özel Yaşam Dengesi*, Youtube konuşması için bkz., <https://www.youtube.com/watch?v=w-Bj9OSG1nk>.

31 Bu yönde kararlar için bkz. Copland/Birleşik Krallık, B. No: 62617/00, 03.04.2007, [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22fulltext%22:\[%22Copland%22\],%22itemid%22:\[%22001-73049%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22fulltext%22:[%22Copland%22],%22itemid%22:[%22001-73049%22]}); Köpke/Almanya, B. No: 420/07, 05.10.2010, [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22fulltext%22:\[%22K%C3%96PKE%22\],%22itemid%22:\[%22001-101536%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22fulltext%22:[%22K%C3%96PKE%22],%22itemid%22:[%22001-101536%22]}); AİHM, Bărbulescu/

3. Özel hayatın kapsamı

Özel hayat tanımının bu kadar geniş ve belirsiz oluşunun temelinde zaman içinde bu kavramın tüm ihtiyaçları içerecek biçimde algılanmasının gerekliliği yatmakta, ayrıca bulunulan toplumun kültürel, siyasi, sosyolojik yapısı da önemli olmaktadır. Nitekim AİHM, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni yaşayan belge olarak nitelendirmekte, bu Sözleşmedeki hükümlerin yorumlanmasında dinamik yorum yöntemini uygulamaktadır³². Özel hayat kavramının yorumunda da bu dinamik yaklaşımı görmek mümkündür. Zaman içinde kavrama yüklenen anlamların, özel hayatın korunması ihtiyacının daha da artması statik bir tanım yapmayı güçleştirdiği gibi kapsamının belirlenmesini de güçleştirmektedir.

Öğretide, özel hayata saygı hakkının, kişinin fiziksel ve ruhsal bütünlüğü, ismi, cinsel kimliği, cinsel hayatı, kişisel verilerinin korunması, kişisel itibarının korunması, aile hayatı, haberleşmesi, konut dokunulmazlığı, sağlıklı bir çevrede yaşama hakkı ve bunlar gibi daha sayılamayacak pek çok hukuki menfaati koruduğu belirtilmektedir³³. Bir başka yazar da, özel hayat alanına, kişinin ad ve soyadı, görüntüsü, sesi, aile hayatı, cinsiyet kimliği, onur ve saygınlığı, kürtaj ve üremeye

ilişkin haklar, etnik kimlik, konut, haberleşme ve kişisel verilerin girdiğini belirtmektedir³⁴. Özel hayat kapsamında saygı gösterilmesi gereken alanı üçe ayırarak, duygusal, cinsel, ailevi hayat, konut ve sağlık durumunun yer aldığı alan mahrem alan; mahremiyete yönelik düşünce, sendikal, dini, felsefi, politik düşünce gibi kanunun koruma altında olduğunu belirttiği fikir ve düşünce özgürlüğünü barındıran fikir alanı; son olarak da, kamusal alanla sınırdış olan isim, soy isim, doğum yeri ve tarihi, finansal durumu gibi medeni kimlik alanını özel hayatın kapsamında sayan görüşler de bulunmaktadır³⁵.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi de bu yaklaşımlara paralel biçimde özel hayatı üç ana gruba ayırarak, ama bu üç ana grubun birbirleriyle keştiğini de ifade ederek, birinci ana grubu bireyin fiziksel, psikolojik ve ahlaki bütünlüğünün, ikinci ana grubu bireyin özel alanının, üçüncü ana grubu ise kimliğinin ve özerkliğinin oluşturduğunu, her grubun da kendi içerisinde alt gruplara ayrıldığını belirtmiştir³⁶.

Tüm bu açıklamaların da gösterdiği gibi, özel hayat tanımlanamadığı gibi kapsamına nelerin girdiğini de tüketici biçimde saymak mümkün olmamakta, zaman ve gelişen durumlara bağlı olarak içeriği sürekli değişmekte ve gelişmektedir.

III. Özel Hayat ve Çalışma Hayatı İlişkisi

Daha önce de vurgulandığı gibi AİHS'nin 8. maddesi, genel olarak çalışma hakkı, kamu görevine erişim hakkı ya da belirli bir meslek seçme hakkını doğrudan içermemektedir. Bilindiği gibi AİHS medeni ve siyasi hakları düzenlemekte, ikinci kuşak haklar olarak ifade edilen ekonomik, sosyal ve kültürel hakları düzenlememektedir³⁷. Ancak AİHM çalışma hakkını "özel hayat" kavramı-

Romanya, B. No: 61496/08, 05/09/2017, [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22fulltext%22:\[%22BARBULESCU%22\],%22itemid%22:\[%22001-116001%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22fulltext%22:[%22BARBULESCU%22],%22itemid%22:[%22001-116001%22]}); López Ribalda ve Diğerleri/Spain B. No: 1874/13 ve 8567/13, 17.10.2019, § 103, [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22fulltext%22:\[%22LOPEZ%20RIBALDA%22\],%22itemid%22:\[%22001-197095%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22fulltext%22:[%22LOPEZ%20RIBALDA%22],%22itemid%22:[%22001-197095%22]})

32 Genel olarak bu yönde açıklamalar için bkz. Çakmak, Ufuk Ramazan: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Türk Anayasa Mahkemesi Kararları Çerçevesinde Bireysel Başvuruda Özerk Yorum, ERÜHFD, C. 18, S. 1, 2023; Gül, Yunus Emre: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Kararlarında Yararlandığı Klasik ve Özgün Yorum Yöntemleri, Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, C. 18, S. 36, Ekim 2018, 231-232; Yıldırım, Yakup: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Dinamik Yorum Yöntemi, <https://inhak.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/9052023125904yakup.pdf>.

33 Birtane, 61.

34 Tosun, 91 vd.; bu konuda ayrıca bkz. Çetin, 85.

35 Bu yönde görüş açıklayan yazarlara ilişkin olarak bkz. Caniklioğlu/Tosun, 352.

36 Bkz. Caniklioğlu/Tosun, 352.

37 Bu yönde açıklamalar için bkz. Yazıcı, 103-104.

na dâhil ederek korumaktadır³⁸.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi de, insanların kendilerini gerçekleştirme ve geliştirmesinin, bir diğer deyişle kişiliğin geliştirilmesinin ancak çalışma hakkıyla mümkün olabildiğini, kişiliğin geliştirilmesini esas alan özel hayatın çalışma hakkının dışında tutulamayacağını kabul etmektedir³⁹. Bu yaklaşımla AİHS'nin doğrudan güvence altına almadığı sosyal ve ekonomik haklar kapsamında olan çalışma hakkı, bireyin maddi ve manevi varlığı ve sosyal çevresi ile birlikte bir bütün olarak hayatı üzerindeki önemli etkileri nedeniyle özel hayata saygı hakkı kapsamına girmektedir.

Sözleşmenin dinamik ve günün koşullarına uygun şekilde yorumlanması, çalışma hakkına ilişkin bazı unsurların özel hayata saygı hakkı ile bağlantılı şekilde ele alınmasını ve böylece bu hakka ilişkin güvencelerden faydalanmasını sağlamaktadır⁴⁰. Nitekim Avrupa Sosyal Haklar Komitesi de işçinin çalışmaları ile ilgili veya çalışmalarından kaynaklanan özel ve kişisel hayatına müdahaleleri, çalışma hakkının ihlali olarak nitelendirmektedir⁴¹. Bu açıdan bakıldığında Komite, AİHM'nin özel hayatın gizliliği hakkında çalışma hakkına ulaşmak için yaptığı yorumu tam tersine çevirerek çalışma hakkından özel hayatın gizliliği hakkını türetmektedir⁴². Bu da çalışma hakkı ile özel hayat arasında ayrılmaz bir bağ bulunduğunu göstermektedir. Müdahaleyi haklı kılan daha

üstün bir menfaat olmadıkça özel hayatından dolayı işçinin çalışma hakkına müdahale edilemeyeceği gibi tam tersi durumda da çalışma hakkının korunması kişinin özel hayat alanının da korunmasını gerektirecektir.

Tüm bu açıklamaların da gösterdiği gibi çalışma hakkı ile özel hayat arasında çok önemli ve koparılamaz bir bağ vardır. Kişinin hayatını idame ettirmesinin bazen tek bazen de oldukça önemli bir aracı olan çalışma hakkı ve hayatı, kişinin kendi gelişimi ve çevresi ile hayatının çeşitli alanları üzerindeki yoğun etkisi sebebiyle bu hak özel hayata saygı hakkının da önemli bir unsurunu oluşturmaktadır. Sonuç olarak; çalışma hayatı kişinin kendisini gerçekleştirebilmesinin, dolayısıyla da dış dünyayla ve başkalarıyla ilişki kurmasının, bu ilişkileri sürdürebilmesinin en önemli araçlarından ve özel hayatın dışında tutulamaz. İlave edilmelidir ki, çalışma hakkı sadece bir işe girme ya da işini kaybetmemeyle de sınırlı değildir, bu hakkın bir parçası olarak çalışma saatleri, izin⁴³ ve dinlenme hakkı, sağlıklı ve güvenli işyerinde çalışma, adil ücret gibi alt kategoriler de özel hayata saygı hakkı bağlamında gündeme gelebilmektedir⁴⁴. Dolayısıyla çalışanlar hakkında uygulanan yer değiştirme, nakil, sicil, disiplin gibi konuların da özel hayata saygı hakkının alanını ilgilendirmesi mümkündür⁴⁵.

Şüphesiz işçinin işyerinde korunması gereken özel hayat alanı sınırsız da değildir. Zira o

38 AİHM, Bărbulescu/Romanya, § 71; AİHM, Özpinar/Türkiye, § 45.

39 Bkz. Niemietz/Almanya, § 29; Özpinar/Türkiye, § 45; Oleksandr Volkov/Ukrayna, B.No: 21722/11, 09/01/2013, §§ 165-167, [https://hudoc.echr.coe.int/#%22fulltext%22:\[%22Oleksandr%20Volkov%22\],%22itemid%22:\[%22001-115959%22\]](https://hudoc.echr.coe.int/#%22fulltext%22:[%22Oleksandr%20Volkov%22],%22itemid%22:[%22001-115959%22]).

40 Çetin, 86; Yazıcı, 101.

41 European Committee of Social Rights: Digest of the Case Law of The European Committee of Social Rights, 2008, 24.

42 Kılıçkaya, Zeynep: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Işığında Anayasa Mahkemesi'nin Bireysel Başvuru İncelemelerinde Çalışma Hakkı, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 18, S. 2, 2016, 132.

43 AİHM, örneğin; erkek işçilere doğum sonrası babalık izin hakkı verilmemesini özel hayata saygı hakkı bağlamında incelemiştir. Bu konuda açıklamalar için bkz. Köksal, Duygu: AİHM'nin Sosyal Haklara Bakışı ve Uyguladığı Yorum Metodu, İş Hukukunda Güncel Sorunlar -5-, Seçkin Yayınevi, Ankara 2015, 61.

44 Yazıcı, 105.

45 Birtane, 79. Bu konuda bkz. Sodan v. Türkiye, AİHM, eşinin türbanlı olması sebebiyle vali yardımcısının görev yerinin değiştirilmesini özel hayat sebebiyle uygulanan üstü kapalı yaptırım olarak kabul etmiş ve olayda özel hayat saygı hakkının ihlal edildiği sonucuna ulaşmıştır, bkz. Sodan v. Türkiye, §§ 49, 50, 59, [https://hudoc.echr.coe.int/#%22fulltext%22:\[%22Sodan%22\],%22itemid%22:\[%22001-160260%22\]](https://hudoc.echr.coe.int/#%22fulltext%22:[%22Sodan%22],%22itemid%22:[%22001-160260%22])

işyerindeki işlerin yürütümünün gerektirdiği bazı ihtiyaçlar zaman zaman işçinin özel hayat alanına müdahaleyi gerekli kılmaktadır. Bu noktada, işçinin özel hayatına saygı hakkı ile işin ve işyerinin gereklerinden kaynaklanan işverenin haklı menfaatleri arasında adil bir dengenin kurulması zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. İşveren, işin etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesi, işyeri sırrı sayılabilecek bilgilerin, işyerine/işverene ya da diğer kişilere ait verilerin güvenliğinin sağlanması, iş sağlığı ve güvenliği açısından yükümlülüklerin yerine getirilebilmesi ya da hukuki ve cezai sorumlulukların ortaya çıkmaması gibi haklı ve meşru görülebilecek pek çok nedenle işçinin özel hayat kapsamında kalan bazı davranış ve eylemlerine ilişkin sınırlamalar getirebilir. Bu bağlamda, işveren örneğin; işyerinin güvenliğinin sağlanması amacıyla bazı izleme-gözetleme faaliyetleri yapabileceği gibi veri güvenliğini sağlamak amacıyla işçinin iletişiminin bu bağlamda da e-postalarının denetlenmesi yönünde işlemler tesis edebilir, bazı durumlarda ise işçinin iş sözleşmesini feshedebilir, bir diğer deyişle işçinin özel hayatına müdahale edebilir⁴⁶. İşte bu noktada AYM kararlarında da ifade edilen adil dengenin gözetilmesi işveren ve işçinin çatışan menfaatleri arasında olması gereken dengeyi gözetmesi gerekir.

İşverenin işçinin özel hayatına müdahale hakkı kapsamında ölçülülük ilkesi⁴⁷ büyük önem taşıyacaktır⁴⁸. Bu bağlamda işçinin özel hayatına müdahale teşkil eden işlem/eylem gerekli mi? Alı-

nan önlem amaca uygun/elverişli mi ve nihayet orantılı mı sorularının cevaplanarak söz konusu müdahalenin hukuka uygun olup olmadığı değerlendirilmelidir⁴⁹.

İşçinin işyerindeki özel hayatının korunması gerekliliği ve bu konudaki gelişim özellikle son yıllarda dikkat çekici bir aşamaya gelmiştir. Gerçekten uygulamada daha önceleri evli ya da nişanlı işçilerin aynı işyerinde birlikte çalışamayacakları yaklaşımı ve bu yöndeki kuralların işyeri yönetmeliklerine konulması sıklıkla karşılaşılabilen bir durumken günümüzde özel hayata böylesine ağır bir müdahalenin kabul görmemesi çoğunlukça benimsenen bir yaklaşıma dönüşmüştür⁵⁰. Bize göre de iş sözleşmesi ya da işyeri yönetmeliklerine bu yönde konulan hükümler işçinin özel hayatına, dolayısıyla da kişilik hakkına ağır bir müdahale niteliği taşır ve geçersizdir⁵¹. Yargıtay kararlarında da daha önce özellikle evli bir işçinin işyerindeki bir başka evli işçiyle duygusal ilişki içine girmesi bir haklı fesih sebebi olarak görülebilen⁵² artık bu görüşün terkedilmesi gerektiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Nitekim işçinin işyerindeki

46 Bkz. *Sevimli*, Özel Hayat, 197-203; *Göktaş*, 12-13.

47 Ölçülülük ilkesi hakkında ayrıntılı açıklamalar için bkz. *Ugan Çataalkaya*, Deniz: İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi, Beta Yayınevi, İstanbul 2019, 7 vd., özellikle 63 vd.

48 Bkz. AYM, Ömür Kara ve Onursal Özbek kararı, B. No: 2013/4825, 24/3/2016; AYM, E.Ü. B. No: 2016/13010, 17/09/2020. AİHM'nin çalışanların Elektronik Konum Belirleme Sistemleri (GPS) ile takibine ilişkin 13 Aralık 2022 tarihli Gramaxo Kararı incelemesi için bkz. *Dulay Yangın*, Dilek: "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin İşçilerin Elektronik Konum Belirleme Sistemleri (GPS) İle Takip Edilmesine İlişkin 13 Aralık 2022 Tarihli Gramaxo Kararı Üzerine Değerlendirmeler", Çalışma ve Toplum, C. 3, S. 82, 2024, 873-902.

49 Bu konuda bkz. Çetin, 81 vd.; *Sevimli*, Özel Hayat, 199-203.

50 *Ergin*, Hediye: İşyerinde Gönül İlişkisinin İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi, Sicil İş Hukuku D., S. 35, Y. 2016, 68 vd.; *Alp*, *Mustafa/Dulay Yangın*, Dilek: Haklı Yahut Geçerli Fesih Nedeni Olarak İşyerinde Yaşanan Duygusal İlişkiler -Anayasa Mahkemesi ve Yargıtay Kararları Çerçevesinde Değerlendirmeler, MÜHF HAD, C. 27, S. 2, Aralık 2021, 1382.

51 Bu yöndeki düzenlemelerin geçersiz sayılması gerektiğine ilişkin haklı görüşler için bkz. *Ergin*, 68; *Keser*, 22; *Alp/Dulay Yangın*, 1382; Çankaya, 236-237; ayrıca bkz. *Caniklioğlu/Tosun*, 390.

52 Yarg. 9 HD., 15.04.2019, E. 2018/10504, K. 2019/8673, (www.lexpera.com); Yargıtay bazı durumlarda da işyerindeki duygusal ilişkiyi geçerli fesih sebebi olarak kabul etmektedir. İşyerindeki duygusal ilişkilerin haklı ya da geçerli sebep olarak değerlendirildiği kararlar hakkında bilgi için bkz., *Alp/Dulay Yangın*, 1396 vd.; *Ergin*, 70 vd.; *Keser*, 23 vd.; *Yıldız*, Gaye Burcu: İşyerinde Yaşanan Gönül İlişkisinin İş Sözleşmesinin İşverence Feshi Açısından Değerlendirilmesi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 25, S. 3, 2021, 8 vd.

duygusal ilişkisinin iş ilişkisine herhangi bir olumsuz etkisi olmaması halinde bunun geçerli sebep sayılamayacağına ilişkin Yargıtay kararları da bulunmaktadır⁵³. Her ne kadar işçinin işyerindeki duygusal ilişkisinin kural olarak bir fesih sebebi olamayacağı kabul edilse de bu ilişkinin işyerinde olumsuzluklara yol açması gibi özel durumlar olabileceğini ve bunun da bir fesih sebebi oluşturabileceğini de gözden uzak tutmamak gerekir. Ama AYM kararlarında da sıkça ifadesini bulduğu üzere işçinin özel hayat alanında kalan bir eylem ya da tutumunun fesih sebebi olabilmesi için işverenin bu olayın *işyerinde olumsuzluklara yol açtığını ispat etmesi* gerekecektir⁵⁴.

IV. Anayasa Mahkemesi'nin İşçinin Özel Hayatına İlişkin Uyuşmazlıklarda Uygulanabilirlik İncelemesi

Anayasa Mahkemesi'nin bireysel başvuru üze-

rine o olayı inceleyebilmesi için uygulanabilirlik incelemesi yapması ve başvuru konusunun bireysel başvuru bağlamında korunan bir hak alanına girip girmediğini tespit etmesi gerekmektedir. Yüksek Mahkeme, bir müdahalenin özel hayata ilişkin olup olmadığını değerlendirirken “nedene dayalı uygulanabilirlik” ve “sonuca dayalı uygulanabilirlik” adı ile bir inceleme yapmaktadır⁵⁵.

İşçinin iş sözleşmesi doğrudan özel hayatına ilişkin bir sebeple feshedilmişse bu durumda sebebe dayalı olarak özel hayat alanına müdahale söz konusudur⁵⁶. Sonuca dayalı uygulanabilirlik incelemesinde ise, kişinin meslek hayatını etkileyen işlemin sebebi doğrudan özel hayata ilişkin değildir, ancak *sonucu itibarıyla kişinin* özel hayatına yönelik ciddi olumsuz etki yaratması ya da yaratma ihtimali söz konusudur⁵⁷.

Sonuca dayalı uygulanabilirlik kararı verilebilmesi ve söz konusu müdahalenin AYM'nin denetim alanına girebilmesi için müdahalenin ağırlık eşiği de önemlidir⁵⁸. Gerçekten sonucu itibarıyla özel hayata müdahaleden söz edebilmek için müdahalenin belirli bir ağırlığa ulaşmış olması ve bu ağırlığa ulaşıldığının ikna edici bir şekilde başvuru tarafından ispat edilmesi gerekir⁵⁹. Bu bağlamda özel hayat sebebi dışında gerçekleştirilen bir müdahale örneğin; işçinin iş bulma olanağını engelleyici nitelik taşıyorsa, başkaları ile ilişki kurmasına ciddi olumsuz etki yaratıyorsa ya da itibarı üzerinde büyük bir olumsuzluğa sebebiyet vermişse söz konusu müdahale/işlem, sebebi itibarıyla özel hayata ilişkin olmasa da sonucu itibarıyla özel hayata ilişkindir ve bu durumda işçinin özel hayatına saygı hakkının ihlal edildiğinden söz etmek mümkün olur⁶⁰.

Öte yandan yukarıda da belirtildiği gibi, hem

53 Bu yöndeki kararlar için bkz. *Keser*, 23.

54 Bkz. AYM, H.Ç. B. No: 2017/14907, 30/9/2020, § 43, (RG, 9.12.2020, 31329). Yüksek Mahkemeye göre, “Ayrıca işyerinde yaşanan ancak işin işleyişine etkisi olmayan her ilişkinin fesih nedeni olacağını doğrudan kabul etmek, işverenin menfaatleri ile işçinin menfaatleri arasında pozitif yükümlülükler kapsamında devlet tarafından korunması gereken dengenin işçi aleyhine bozulması sonucunu doğuracağı söylenebilir. Bu açıklamalar yukarıda belirtilen pozitif yükümlülüğe ilişkin ilkelerle birlikte değerlendirildiğinde, iki çalışan arasındaki ilişkinin iş akdinin feshi nedeni olarak kabul edilebilmesi için ilişkinin varlığı ve anılan ilişkinin işin yürütülmesine olumsuz etkileri ile birlikte iş akdinin sürdürülmesinin işveren açısından beklenemeyeceğinin işveren tarafından tam olarak ortaya konulması gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır. Ayrıca derece mahkemeleri tarafından da ilişkinin işyerine ve işin işleyişine olan yansımaları işyerinin kapasitesi, işçinin ifa ettiği görevi, sicili, ilişkinin kim tarafından alenileştirildiği gibi hususlar gözetilerek değerlendirilip yeterli ve ilgili gerekçe ile açıklanmalı, iş akdinin feshinin işverenin meşru amacına uygun ve orantılı olup olmadığı gözetilerek işveren ile çalışan arasındaki çatışan çıkarlar adil biçimde dengelenmelidir.”

55 Bu konuda açıklamalar için bkz. *Birtane*, 72 vd.

56 Bkz. AYM, H.Ç., B. No:2017/14907, 30/09/2020, § 27.

57 *Birtane*, 80 vd.

58 *Birtane*, 81.

59 *Birtane*, 81. AİHM'sinin sonuca dayalı inceleme sonucu verdiği ihlal kararları için bkz. *Birtane*, 82-85.

60 Genel olarak bu yöndeki açıklamalar için bkz. AYM, H.Ç., B. No: 2017/14907, 30/09/2020, § 27.

AlHM hem de AYM, bu konuda eşik değer araştırması yapılması gerektiğini belirtmekte, sonuca dayalı yaklaşım uyarınca inceleme yapılabilmesi için söz konusu meslekle ilgili tasarrufun özel hayat üzerinde doğurduğu etkilerin belirli önem ve ciddiyette olması gerektiğine dikkat çekmektedirler. AlHM, müdahalenin sonuçlarının çok ağır olduğu ve kişinin özel hayatını önemli derecede etkilediği durumlarda Sözleşme'nin 8. maddesinin uygulanabilir olduğunu kabul etmektedir⁶¹. Denilebilir ki, sonuca dayalı özel hayat ihlali istisnai olarak başvurulmuş bir yöntemdir.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, sonuca dayalı yaklaşımı uyguladığı başvurularda iddia edilen ihlallerin ağırlık ve ciddiyet derecesini değerlendirmeye yönelik bazı kıstaslar da oluşturmuştur. Bu kapsamda başvurucunun söz konusu tedbir öncesi ve sonrasındaki yaşamı kıyaslanarak maruz kaldığı olumsuz etki değerlendirilmeli, yapılacak incelemenin, iddia edilen tedbirin hem maddi hem de manevi etkilerini kapsamı gerekmektedir. Yüksek Mahkeme, başvuru sahiplerinin şikâyet edilen tasarrufun özel hayatları üzerindeki olumsuz sonuçlarını somut verilere dayalı olarak uygun şekilde ispatlamakla yükümlü olduklarını ifade etmektedir. Ayrıca başvuru sahipleri söz konusu şikâyetlerini ulusal merciler önünde de uygun şekilde dile getirmiş olmalıdırlar⁶².

V. Anayasa Mahkemesi'nin İşçinin Özel Hayatına İlişkin Verdiği Kararlar

1. Genel Olarak

Anayasa Mahkemesi'nin bireysel başvuru üzerine önüne gelen uyuşmazlıklar daha çok işçinin iş sözleşmesinin feshine dayanmaktadır. Ancak

her ne kadar kamu idaresi için verilmiş olsa da özel hayattan kaynaklanan bir sebeple görev yeri değişikliğini de Yüksek Mahkeme, özel hayata saygı hakkının ihlali olarak değerlendirmiştir⁶³.

Yüksek Mahkeme'nin işçinin özel hayatına saygı kapsamında verdiği fesih kararları sıklıkla kamu kurumlarının 2016 yılında FETÖ/PDY ya da diğer terör örgütlerine üyelik, irtibatlı ya da iltisaklı olma sebebine dayanan gerekçelerle işçilerin iş sözleşmelerini feshi (güven ilişkisinin zedelendiği iddiası/şüphe feshi)⁶⁴; sosyal medya mecralarındaki paylaşımları nedeniyle fesih⁶⁵; whatsapp yazışmalarından elde edilen bilgilere dayanarak fesih⁶⁶ ve işçinin e-postalarının denetlenmesi, izlenmesi sonucu elde edilen özellikle işyerindeki duygusal ilişkilere ilişkindir⁶⁷. Belirtilmelidir ki, bu

63 AYM, Bilal Bilen, B. No: 2016/14741, 7/11/2019.

64 Bkz. Erdem Kaplan ve diğerleri, B. No: 2019/34183, 29.04.2025, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2019/34183>; C.A., B. No: 2018/10286, 2/7/2020, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2018/10286>, bu karar ve benzer iki kararın incelemesi için bkz. Sur, Melda: Şüphe Feshinde İşçinin Adil Yargılanma Hakkı – Anayasa Mahkemesinin Üç Kararı, Çalışma ve Toplum D., 2020/4, 2489 vd.

65 Bkz. AYM, Umut İlter, B. No: 2019/20965, 13/12/2023, (RG, 27.3.2024, 32502); AYM, İshak Bekiroğlu, B. No: 2021/10035, 09/01/2024, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2021/10035>; AYM, Oğuz Kurumlu, B. No: 2019/12167, 11/01/2023, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2019/12167>; AYM, Ferhat Şimşek B. No: 2019/42221, 09/10/2024, (RG, 17.3.2025, 32844). Sosyal medya paylaşımları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik, Kübra Deniz: Sosyal Medya Kullanımının İş Sözleşmesine Etkisi, On İki Levha, İstanbul, 2019, 51-123; Karaca Yağcı, Aybuke: İşçinin İfade Özgürlüğü ve İfade Özgürlüğünün Sınırlandırılması, Dijital İş Hukuku Uygulamaları (Editör: Saim Ocak), Adalet, Ankara 2024, 524-537.

66 Bkz. AYM, Samet Ayyıldız, B. No: 2018/34548, 28/12/2021, (RG, 11.2.2022, 31747).

67 Bkz. AYM, E.Ü., B. No: 2016/13010, 17/9/2020, (RG, 14.10.2020, 31274); AYM, Celal Oraj Altunörgü, B. No: 2018/31036, 12.01.2021, (RG, 5.2.2021, 31386); Konuya ilişkin öğretideki değerlendirmeler için bkz. Erdoğan, Canan: İşçilerin E-Posta Hesaplarının İşveren Tarafından İncelenmesi Hakkındaki 24.03.2016 Tarihli ve 2013/4825

61 Bkz. AlHM, Denisov v. Ukrayna, B. No: 76639/11, 25/09/2018, §§ 113-116, <https://hudoc.echr.coe.int/#%22fulltext%22:%22Denisov%22,%22itemid%22:%22001-186697%22>; AYM, H.Ç., B. No: 2017/14907, 30/9/2020, § 28.

62 AlHM, Denisov/Ukrayna, §§ 113-117; AYM, H.Ç. § 29.

konulara ilişkin çok sayıda karar bulunmaktadır, ancak biz burada sınırlı bazı örnekler üzerinden AYM'nin konuya yaklaşımını açıklamaya çalışacağız.

2. Terör Örgütüne Üye Olduğu/ İrtibatlı İltisaklı Olduğu İddiası ile Yapılan Fesihlere İlişkin Kararlar

a) Terör örgütü üyeliği - soyut iddia - özel hayata saygı hakkının ihlal edildiği

Anayasa Mahkemesi'nin son dönemde bireysel başvuru yoluyla önüne gelen olaylardaki fesih sebepleri işçinin terör örgütüne üye ya da irtibatlı/iltisaklı olduğu iddiasına dayanarak iş sözleşmesinin feshidir ki, Yüksek Mahkeme, bu olaylarda sıklıkla işçilerin özel hayatlarına saygı hakkının ihlal edildiği sonucuna ulaşmaktadır. Bu yöndeki kararlarda salt bir KHK ile çok sayıda işçinin, özellikle de yeterli delil olmadan ya da iş sözleşmesine nasıl bir etkisi olacağı yeterince tartışılmadan işe iade taleplerinin reddini özel hayata saygı hakkının ihlali olarak değerlendirmektedir.

Anayasa Mahkemesi'nin bu yöndeki bir kararına⁶⁸ konu olayda bazı başvuru sahipleri, belediyeler bünyesinde alt işverenlerde, bazı başvuru sahipleri belediyelere ait şirketlerde, bazıları ise kamu gücü ayrıcalığını haiz idarelerde veya şirketlerde işçi statüsünde çalışmaktadır. Söz konusu işçilerin iş sözleşmeleri 15 Temmuz Darbe Girişimi sonrasında çıkarılan 667 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Alınan Tedbirlere İlişkin Kanun Hükmünde Kararname kapsamında terör örgütleri ile irtibat veya iltisak içinde olduğu yönünde yapılan bildirimler üzerine çalıştıkları şirket veya

idareler (işveren) tarafından *güven ilişkisinin zedelendiği* gerekçesiyle feshedilmiştir. Açılan işe iade davalarının bazıları ilk derece mahkemesince kabul edilmiş, bazıları reddedilmiş; ancak kabul edilen davaların davalı işverence istinaf edilmesi üzerine ilgili BAM dairelerince istinaf talepleri kabul edilmiş, işe iade talebi reddedilen işçilerin istinaf talepleri ise reddedilmiş, temyiz yolunun da aleyhe sonuçlanması üzerine işçiler bireysel başvuru talebinde bulunmuşlardır.

Anayasa Mahkemesi verdiği kararda başvurucuların iş sözleşmesinin feshine yönelik işlemi doğrudan özel hayata saygı hakkı kapsamında olmasa da müdahalenin başvuru sahiplerinin özel hayatına ciddi şekilde etki ettiği ve bu etkinin belirli bir ağırlık düzeyine ulaştığını tespit ederek sonucu itibarıyla özel hayata saygı hakkı yönünden uygulanabilir bulmuştur (Bkz. Mehmet Arif Yazıköz ve diğerleri kararı, §16).

Ardından Anayasa Mahkemesi, işçilerin iş sözleşmelerinin feshini şüphe feshi açısından değerlendirmiştir. Yüksek Mahkeme olayda işçi ve işveren arasındaki güven ilişkisinin bozulduğu gerekçesine dayanılarak alınacak tedbirler bakımından *basit bir şüphenin yeterli olmayacağını*, bu durumun *somut olgularla desteklenmesi* gerektiğini, gerek işveren gerekse yargı organları tarafından açıklanan nedenlerin işveren ile işçi arasındaki güven ilişkisinin zedelendiğini ortaya koyacak ve ikna edecek yeterlilikte olması gerektiğini belirtmiştir (bkz. Mehmet Arif Yazıköz ve diğerleri kararı, § 22). Yüksek Mahkeme'ye göre; şüphe feshinin mahiyeti gereği ispatı beklenmese de Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere şüphenin işçinin kişiliğinden kaynaklanan bir sebebe dayanması, bu *sebebin ciddi, önemli ve somut nitelikte objektif olay ve vakıalar ile desteklenmesi* gerekir; aksi hâlde hukuk devletinin gereği olan hukuki güvenlik ilkesine aykırı bir şekilde keyfi uygulamaların gündeme gelmesi söz konusu olabilir (bkz. Mehmet Arif Yazıköz ve diğerleri kararı, § 23).

Anayasa Mahkemesi, şu tespitlerde bulunduktan sonra ihlal kararı vermiştir: Somut olayda;

Başvuru Numaralı Anayasa Mahkemesi Kararı Üzerine, Legal İSGHD, C. 14, S.55, 2017, 1351-1386. Konuya ilişkin detaylı bilgi için bkz. Çelebi Demir, Duygu: İşçinin İnternet Kullanımının ve E-Postasının Denetlenmesi, Dijital İş Hukuku Uygulamaları (Editör: Saim Ocak), Adalet, Ankara, 2024, 577-620.

68 Karar için bkz. AYM, Mehmet Arif Yazıköz ve diğerleri, B. No: 2019/336, 10/7/2024, §§, 20-23, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2019/336>.

mahkemelerce başvuruçular veya aile bireyleri hakkındaki istihbari bilgilere, devam etmekte olan soruşturma veya kovuşturmaların bulunduğu, başvuruçular hakkında verilmiş fesih tarihinden yıllar öncesine ait mahkûmiyet kararları ile HAGB kararlarına, başvuruçuların veya aile bireylerinin Bank Asya'da hesabının bulunmasına ve son olarak başvuruçular hakkında verilmiş olan beraat ve KYOK kararlarına vurgu yapılmış, ancak *başvuruçuların görevleri ile şüpheli feshini irtibatlandırarak bir inceleme yapılmamış, ne gibi bir olumsuzluğun ortaya çıkabileceği değerlendirilmemiştir*. Bunun gibi, beraat ya da kovuşturmayla yer olmadığına (KYOK) ilişkin kararlar da değerlendirilmemiştir; *mahkemece ilgili ve yeterli gerekçe gösterme yükümlülüğü çerçevesinde hareket ederek irtibat veya iltisakı gösterir delilleri tartışarak bir sonuca varılmamış*, bu husus gerekçesinde gösterilmemiştir. Banka hesabı konusunda da rutin bankacılık işlemleri dışında terör örgütünün talimatı üzerine hesap açılıp açılmadığı, önemli sayılabilecek bir mevduat artışı gibi mutad dışına çıkan bir hesap hareketinin olup olmadığı ya da başka bir örgütsel faaliyet çerçevesinde bir işlem yapılıp yapılmadığı veya feshi geçerli kılan başkaca bir nedenin bulunup bulunmadığı açıklığa kavuşturulmamıştır (bkz. §§ Mehmet Arif Yazıkoç ve diğerleri kararı, 26-32). AYM'ye göre, tüm bu hususlar dikkate alındığında hangi sebeplerle şüphelinin ciddi, güçlü ve objektif olduğuna ilişkin bireyselleştirilmiş ikna edici gerekçeler ortaya konulmamıştır.

Anayasa Mahkemesi kararı, her ne kadar 15 Temmuz Darbe Girişimi bağlamında verilmiş olsa da genel olarak şüpheli feshi açısından değerlendirilmesi gereken esasları ortaya koymakta, dolayısıyla her zaman dikkate alınması gereken ilkeleri göstermektedir. Bu nedenle konunun özel olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. AYM'nin kararında şüpheli feshi açısından dayandığı gerekçeleri isabetli bulmak gerekir kanaatindeyiz. Karar, şüpheli feshine ilişkin olarak öğretide açıklanan görüşlerle de uyumludur⁶⁹.

69 Şüpheli feshi konusunda ayrıca bkz. Doğan Yenisey, Kübra:

Gerçekten somut vakıalarla desteklenmeyen, objektif olgulara dayanmayan, soyut bir şüpheliye dayanarak iş sözleşmesinin feshi geçersizlik yaptırımına uğrayacaktır. Zira işverenin feshe dayanak aldığı şüphelinin güçlü ve fesih için yeterli ölçüde objektif olgulara dayanması gerekir⁷⁰. Öğretide, yeterli güçlü delil yokken yapılacak bir şüpheli feshinin suçsuzluk karinesinin ihlal edilmesi tehlikesini de beraberinde getirebileceğine dikkat çekilmektedir⁷¹. Bu nedenle AYM kararı isabetlidir. İşverenlerce şüpheli feshi yapılması halinde derece mahkemelerince dikkate alınması gereken bu ilkelerin gözetilmesi feshin geçerli olup olmadığının değerlendirilmesinde yol gösterici olacaktır.

b) Terör Örgütü Üyeliği - Şüpheli Feshi - Ciddi-Güçlü Şüpheli - Özel Hayat Hakkının İhlal Edilmediği

Anayasa Mahkemesi'nin önüne gelen başka bir olayda ise, Yüksek Mahkeme derece mahkemesince yeterli incelemenin yapıldığı, kamu menfaati ile işçinin menfaatinin adil biçimde değerlendirildiği, davalı işverenin ciddi, güçlü ve objektif bir şüpheliye dayanarak fesih işlemi yapmış olduğu sonucuna ulaşarak özel hayata saygı hakkının ihlal edilmediği sonucuna ulaşmıştır.

Anayasa Mahkemesi kararına konu olayda⁷² başvuruçular, bir belediyede alt işveren işçisi

Şüpheli Feshi- Karar İncelemesi, Sicil İş Hukuku D., S. 11, Y. 2008/III, 67 vd.; Baysal, Ulaş: Şüpheli Feshi Kavramı ve Şüpheli Feshine İlişkin Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku D., S. 35, Y. 2016, 84 vd.; Şüpheli feshinin koşulları hakkında bkz. Baysal, 88 vd.; Hozar, Nağme N.: Alman Hukukunda Şüpheli Feshi, Sicil İş Hukuku D., S. 12, Y. 2008, 240 vd.; Ayrıca genel olarak şüpheli feshi konusunda bilgi için bkz. Erdoğan, Canan: İş Hukukunda Şüpheli Feshi, Ankara 2019, 29 vd.

70 Erdoğan, Şüpheli Feshi, 155 vd.; Doğan Yenisey, 68-69; Sur, 2490; Hozar, 240.

71 Doğan Yenisey, 69; bu konuda ayrıca bkz. Baysal, 87 vd.; Erdoğan, Şüpheli Feshi, 171.

72 Karar için bkz. AYM, Mehmet Beşir Şahin, B. No: 2022/42291, 21/5/2024, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2022/42291>.

olarak çalışmaktadır. Belediye tarafından başvurunun terör örgütü ile irtibat veya iltisak içinde olduğu yönünde işverenine bildirimde bulunulmuş, bunun üzerine işveren güven ilişkisinin zedelendiği gerekçesiyle başvurunun iş sözleşmesini feshetmiştir. İşçinin açmış olduğu işe iade davasının reddi üzerine karar istinaf edilmiş, istinaf talebinin reddi üzerine işçi, bireysel başvuru yoluna başvurmuştur.

Anayasa Mahkemesi verdiği kararda, derece mahkemelerince açıklanan bilgiler dikkate alındığında güven ilişkisinin zedelendiği konusunda başvurucuya duyulan şüphenin ciddi, güçlü ve objektif bir şüphe olarak nitelendirilmeye uygun hâle geldiğinin anlaşıldığını; tedbirin iş sözleşmesinin feshedilmesini gerekli kıldığı konusunda başvurucu özelinde bireysel-leştirmenin yapıldığını, başvurunun devlete sadakat bağının zayıfladığının işareti olan PKK ile irtibatlı veya iltisaklı olma olgusunun işçi-işveren arasındaki güven ilişkisini zedeleyen bir unsur olarak kabul eden idari ve yargısal kararların müdahalenin zorunlu bir toplumsal ihtiyacı karşıladığı konusunda ikna edici nitelikte ilgili ve yeterli gerekçeleri içerdiğini değerlendirmiştir (bkz. Mehmet Beşir Şahin kararı, §§ 24-25). AYM müdahaleyi işçinin özel hayatına etkisi açısından da değerlendirmiş ve *"...somut olayda başvurucu bir kariyer mesleği niteliğinde olan mesleki faaliyetten alıkonulmadığı gibi özel sektörde çalışmasını engelleyen herhangi bir ilave kısıtlamaya da tabi tutulmamıştır."* diyerek kamunun menfaati ile başvurunun kişisel menfaati arasında adil dengenin kurulduğunun değerlendirildiğini belirtmiştir (bkz. Mehmet Beşir Şahin kararı, § 26). AYM yargılama süreci incelendiğinde başvurunun derece mahkemeleri önünde delillerini sunduğu, iddiada bulunma ve savunma haklarını herhangi bir engellemeyle karşı karşıya kalmadan kullandığı, dolayısıyla yargılamalarda usule ilişkin güvencelerin sağlandığı anlaşılmaktadır." diyerek Anayasa'nın 20. maddesinde güvence altına alınan özel hayata saygı hakkının ihlal edilmediği sonucuna ulaşmıştır.

3. İşçinin Sosyal Medya Paylaşımı ve Fesih

Anayasa Mahkemesi'nin işçinin özel hayatı kapsamında ele aldığı konulardan biri de sosyal medya paylaşımları, bu bağlamda da işçinin ifade özgürlüğüdür⁷³. AYM, bu paylaşımların somut olarak işverene nasıl bir zarar verdiğinin ispatlanması gerektiğini belirtmektedir⁷⁴.

Anayasa Mahkemesi, işçinin ifade özgürlüğü bağlamında verdiği bir kararda⁷⁵ işçinin bir davranışın ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması hâlinde geçerli sebep sayılabileceğine dikkat çekmekte, işçinin davranışlarının işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine olumsuz bir etkisi yoksa bu davranışların iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde geçerli bir sebep olarak gösterilmesinin mümkün olmadığına işaret etmektedir (bkz. Kasim Çiftçi ve Diğerleri kararı, § 35). Bu tespitlerden sonra AYM derece mahkemelerinin kararlarında başvurunun paylaşımlarıyla ilgili olarak işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz olarak etkilediğine ilişkin bir değerlendirmeye yer verilmemiş, *işçiye somut olarak hangi sözleşme yükümlülüğünün yüklendiği ve işçinin, hangi davranışı ile hangi somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiği eksiksiz olarak tespit edilmemiş, işverenin zarar gören işletme menfaatlerinin neler olduğu açıklanmamıştır."* diyerek ilgili ve yeterli gerekçe ortaya konulmadan uygulanan iş-

73 İş sözleşmesinin feshinin ifade özgürlüğü üzerindeki ağırlığına ilişkin değerlendirmeler için bkz. AYM, Volkan Çakır, B. No: 2017/35488, 07/04/2021, § 39, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2017/35488>.

74 AYM, Uğur Bekar, B. No: 2021/36239, 22/5/2024, § 17; AYM, Kasim Çiftçi ve Diğerleri, B. No: 2019/33243, 4/7/2022 § 34, (RG, 9.11.2022, 32008); AYM'nin, özel hayata ilişkin eylemlerini görev yaptığı kuruma sirayet ettirdiği tespit edilen başvurunun görevine son verilmesinin özel hayata saygı hakkını ihlal etmeyeceği yönündeki kararı için bkz. AYM, İ.A., B. No: 2016/3423, 14.09.2017, § 31-32, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2016/3423>.

75 Bkz. AYM, Kasim Çiftçi ve Diğerleri, B. No: 2019/33243, 4/7/2022.

ten çıkarma yaptırımının ağır olduğunu kabulle (bkz. Ş. 36) işçinin özel hayatına saygı hakkının ihlal edildiği sonucuna ulaşmıştır.

Anayasa Mahkemesi'nin verdiği bir başka karara konu olayda işçi kişisel sosyal medya hesabı üzerinden taşeron işçilerinin gördüğü baskıları ve yöneticileri konu ettiği bir paylaşımda bulunmuş, Kurumdaki yöneticiler hakkında "Ey insan müsveddeleri, yönetici bozuntuları..." ifadelerini kullanmış, bunun üzerine yöneticilere hakaret ettiği gerekçesiyle hakkında mahkûmiyet kararı verilmiş ve verilen hükmün açıklanması geri bırakılmıştır. Anılan kararın kesinleşmesi üzerine başvurunun iş sözleşmesi işverence feshedilmiştir. Açılan işe iade davasında, anılan ifadelerin ceza mahkemesi kararına atıfla hakaret niteliğinde olduğu ve eleştiri sınırlarının dışında kaldığı belirtilerek davanın reddine karar verilmiştir. AYM ise, başvurunun kullandığı ifadelerde taşeron işçilerine yönelen baskının ancak "yöneticilik ve insanlık vasıfları taşımayan kişiler" tarafından yapılabileceğini iddia ettiğini; eleştirilerini abartılı bir şekilde ortaya koyduğunu belirterek bu ifadelerin başvurunun ifade özgürlüğü hakkına yapılan müdahale için yeterli olarak kabul edilemeyeceğini, işçinin ifade özgürlüğü hakkının ihlal edildiği sonucuna varmıştır⁷⁶. Belirtelim ki karar çoğunlukla alınmıştır.

Belirtilmelidir ki, işçinin sosyal medya paylaşımları onun özel hayat alanına dahildir ve kural olarak buradaki paylaşımlarından dolayı işçinin iş sözleşmesinin feshedilmemesi gerekir. Ancak öğretide de isabetle ifade edildiği üzere bu paylaşımlar, işyerinin düzenine ve işverene zarar verirse bu durumun fesih sebebi olabileceğini kabul etmek gerekir⁷⁷. Zira özel hayat

alanında kalsa da işçinin işverene zarar verecek nitelikteki davranışları yan yükümlülüğünün ihlali niteliği taşır⁷⁸. Kanaatimize göre, karara konu olayda kullanılan ifadelerin eleştiri sınırlarını aştığını ve kişilik hakkı ihlali oluşturduğunu, ayrıca iş ilişkisinin özelliği göz önünde tutulduğunda işyerinde olması gereken hiyerarşik düzene ve disipline zarar verici nitelik taşıdığı, dolayısıyla da olumsuzluk yaratabilecek nitelikte olduğunu kabul etmek gerekir⁷⁹. Bu nedenle biz AYM kararının isabetli olmadığı görüşündeyiz. Nitekim karara karşıoy yazan üyeler de ifade özgürlüğünün sınırlandırılma nedenlerinden ve bu bağlamda ifade özgürlüğünü kullananların uyması gereken görev ve sorumluluklardan birinin de başkalarının şöhret veya haklarının korunması olduğuna dikkat çekmektedirler. Süreklilik taşıyan, özellikle de belli bir hiyerarşik düzen içinde olan bir ilişkinin bu gibi açıklamalardan zarar görmeyeceğini düşünmek iş ilişkisinin özelliklerini göz ardı etmek anlamına gelir ki, bize göre bu yaklaşım işyeri düzenine ciddi zarar verir, işyerinde olumsuzluklara yol açar.

laışmalarının İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi, 2. Baskı, Ankara 2024, 135 vd.; İşçinin ifade özgürlüğünün sınırlandırılma sebepleri hakkında bkz. Özyurt, Vuslat: İşçinin İfade Özgürlüğü, Onikilevha, İstanbul 2025, 170 vd.; İşçinin işveren ve işyeri hakkındaki görüşlerini açıklama ve eleştiri yapma hakkına ilişkin açıklamalar için bkz., Cengiz, Tuğba: İş Hukukunda İşçinin İfade Özgürlüğü, İstanbul, 2024, 219 vd.; Öğretide işçinin sosyal medya kullanımının sadakat borcunun ihlaline neden olabileceği, işyerinde huzursuzluklara yol açabileceği, ancak işyerinin huzuru bozulduğu gerekçesiyle işçinin ifade özgürlüğüne müdahale edilmemesi gerektiği görüşü için bkz. Savaş Kutsal, F. Burcu/Kolan, Şelen: Paylaşmadan Önce Dikkat! İşçilerin İşyeri Dışında Sosyal Medya Kullanımları Üzerine Hukuki Bir Değerlendirme, Legal ISGHD, C. 16, S.62, Y. 2019, 507. Bize göre bu konuda işçi ve işverenin karşılıklı menfaat dengesinin gözetilmesi şarttır.

78 Bu konuda bkz. Civan, Orhan Ersun: İşçinin Yan Yükümlülükleri, Beta Yayınevi, İstanbul 2021 189-190; Aydın, 135 vd.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 555.

79 Aynı yönde, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 556, dn.1962; Tosun, 330.

76 AYM, Kadri Eroğul, B. No: 2019/976, 11/5/2022, (RG, 16.8.2022, 31925).

77 Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, 36. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2023, 555; İşçinin asli edim yükümlülüğü ve yan yükümlülükleri açısından sosyal medya paylaşımları konusunda bkz. Aydın, Fatih: İşçinin Sosyal Medya Pay-

4. İşyerinde Duygusal İlişki ve İletişimin İzlenmesine İlişkin Kararlar

a) İşyerinde duygusal ilişki

Bireysel başvuru yoluyla AYM'nin önüne gelen uyuşmazlıklardan bir diğerini de işyerinde yaşanan duygusal ilişkiler sebebiyle iş sözleşmesinin feshi ve bunun özel hayata saygı hakkının ihlali niteliği taşıdığı iddiaları oluşturmaktadır. Bu yöndeki bir karara konu olayda, işyerinde mağaza sorumlusu olarak çalışan başvurucunun aynı işyerinde birlikte çalıştığı M.E.'nin telefonuna gönderdiği mesaj, M.E.'nin telefonuna yüklenen bir uygulama nedeniyle şirketin e-posta hesabına yansımış, bunun üzerine taraflar arasındaki mesajlar incelenmiş ve başvuru işçinin iş sözleşmesi, çalışma arkadaşı ile iş ahlak ve etiğine aykırı şekilde ilişkisi olduğunun tespit edildiği gerekçesiyle feshedilmiştir⁸⁰.

Anayasa Mahkemesi bireysel başvuru üzerine incelediği olayda öncelikle işlerin etkin bir şekilde yürütülmesi, iş sağlığı ve güvenliği gibi haklı ve meşru görülebilecek nedenlerle işverenin, kural olarak çalışanın özel hayatı kapsamında kalan bazı davranış ve eylemlerine ilişkin sınırlamalar getirebileceğini; ancak işverenin yetki ve haklarının sınırsız olmadığını, çalışana tanınan temel hak ve özgürlüklerin -somut olayda özel hayata saygı hakkının- işyeri sınırları dahilinde de korunduğunu; aynı zamanda kısıtlayıcı ve uyulması zorunlu işyeri kurallarının çalışanların temel haklarının özünü zedeleyecek nitelikte olmaması gerektiğini; bu bağlamda işçinin aynı işyerinde çalışan başka bir işçiyle ilişkisi yaşaması hâlinde işverenin sadece bu nedene dayanarak iş sözleşmesini feshedebileceğini kabul etmenin, işçinin demokratik bir toplumda temel haklarına ve özgürlüklerine işyerinde de saygı gösterilmesi gerektiği yönündeki haklı beklentisiyle uyuşmayacağını belirtmiştir (Bkz. Esra Ünlü kararı, § 40).

Yüksek Mahkeme, bu tespitlerin ardından çalışanlar arasındaki ilişkinin fesih nedeni olarak kabul edilebilmesi için ilişkinin işin yürütülmesine olumsuz etkileri ile birlikte iş sözleşmesinin sürdürülmesinin işveren açısından beklenemeyeceğinin *işveren tarafından tam olarak ortaya konulması gerektiğini belirtmiş*; derece mahkemeleri tarafından da ilişkinin işyerine ve işin işleyişine olan yansımaları, işyerinin kapasitesi, işçinin ifa ettiği görevi, sicili, ilişkinin kim tarafından alenileştirildiği gibi hususlar gözetilerek değerlendirilip yeterli ve ilgili gerekçe ile açıklanması gerektiğini, iş sözleşmesinin feshinin işverenin meşru amacına uygun ve orantılı olup olmadığının da gözetilerek işveren ile çalışan arasındaki çatışan çıkarların adil biçimde dengelenmesi gerektiğine dikkat çekmiştir (Bkz. Esra Ünlü kararı, § 41). AYM, karara konu olayda işverence işçinin evli ve üstü konumunda olan çalışma arkadaşıyla ilişkisinin işyerinde nasıl ve ne gibi olumsuzluklara neden olduğu konusunda somut bir bilgi sunmadığını dikkate alarak ihlal kararı vermiştir. Belirtelim ki, bu ve aşağıdaki kararlar daha sonra hep birlikte değerlendirilecektir.

b) İşyerinde işverence sağlanan e-postanın işçiye haber verilmeden izlenmesi/ denetlenmesi

İşçinin işyerindeki iletişimi ve bunun işverence izlenip izlenemeyeceği ya da hangi durumlarda izlenebileceğine ilişkin olarak AYM'nin verdiği bir başka karara⁸¹ konu olayda, başvuru, A.A.Y'nin yöneticisi olduğu bir ekipte çalışmaktadır. Ancak ekibin diğer üyeleri A.A.Y'nin başvuru ile olan ilişkisinde nesnelliğini kaybettiği ve her olayda başvuruycuyu destekleyip diğer ekip üyelerini zor durumda bıraktığı yönünde şikayette bulunmuşlar, bunun üzerine işverence başvuru ve A.A.Y arasındaki e-posta yazışmaları incelenmiş ve işveren başvurucunun iş sözleşmesini feshetmiştir. Açılan işe iade davasının

80 AYM, Esra Ünlü, B. No: 2018/4144, 25/2/2021, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2018/4144>.

81 AYM, E.Ü., B. No: 2016/13010, 17/9/2020, (RG, 14.10.2020, 31274).

reddi üzerine başvuru bireysel başvuruda bulunmuştur.

Anayasa Mahkemesi öncelikle işverenin belirli koşullar çerçevesinde çalışanların e-postalarını denetleyebileceğine işaret etmiştir. Yüksek Mahkeme'ye göre, "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 söylenbilir.*" Ancak Yüksek Mahkeme'ye göre, işverenin yönetim yetkisinin işyerinde işin yürütülmesi, işyerinin düzeninin ve güvenliğinin sağlanmasıyla sınırlı olduğu unutulmamalıdır (Bkz. E.Ü. kararı, § 69).

Anayasa Mahkemesi kararında izleme/denetlemede dikkate alınacak ilkeleri de şu şekilde belirlemiştir:

- İşçinin iletişiminin izlenmesi ve denetlenmesi için işverenin meşru gerekçeleri olup olmadığının denetlenmesi, bu açıdan ifa edilen işin ve işyerinin özelliklerinin gözetilmesi, ayrıca bu denetlemede *iletişim akışı ile iletişim içeriklerinin incelenmesi arasında ayırım yapılarak içeriklerin incelenmesi yönünden daha ciddi gerekçeler aranması* (Bkz. E.Ü. kararı, § 70, i);

- İletişimin denetlenmesi sürecinin şeffaf olması, çalışanların işveren tarafından önceden *bilgilendirilmesi*, bu konuda denetimin ve kişisel verilerin işlenmesinin hukuki dayanağı ve amaçları, denetlemenin ve veri işlemenin kapsamı, verilerin saklanacağı süre, veri sahibinin hakları, denetlemenin ve işlemenin sonuçları ile verilerin muhtemel yararlanıcılarını kapsaması, ayrıca bildirimde iletişim araçlarının kullanımına ilişkin olarak işveren tarafından öngörülen sınırlamalara da yer verilmesi (Bkz. E.Ü. kararı, § 70, ii);

- Çalışanın kişisel verilerinin korunmasını isteme hakkına ve haberleşme hürriyetine işveren tarafından yapılan müdahalenin ulaşmak iste-

nen amaçla ilgili ve bu amacı gerçekleştirmeye elverişli olması, ayrıca inceleme faaliyetiyle elde edilen verilerin işveren tarafından hedeflenen amaç doğrultusunda kullanılması (Bkz. E.Ü. kararı, § 70, iii);

- Aynı amaca daha hafif bir müdahale ile ulaşılmasının mümkün olmaması, müdahalenin ulaşmak istenen amaç bakımından zorunlu olması, bunun her bir vakianın somut özellikleri ışığında değerlendirilmesi (Bkz. E.Ü. kararı, § 70, iv);

- Müdahalenin orantılı kabul edilebilmesi için amacı aşacak şekilde sınırlama ya da müdahaleye izin verilmemesi (Bkz. E.Ü. kararı, § 70, v) ve tarafların çatışan menfaat ve haklarının adil bir biçimde dengelenip dengelenmediğine bakılması (Bkz. E.Ü. kararı, § 70, vi) gerekmektedir.

Anayasa Mahkemesi, bu tespitlerin ardından, işverenin yazışma içeriklerine A.A.Y.'nin ve başvurunun rızası hilafına (bilgilendirme yapmadan) erişim sağladığı, A.A.Y. ile başvuru arasında geçen yazışmalar dışında üçüncü kişilerle olan yazışmaların da incelendiği, ayrıca incelemeye dayanak gösterilen iddialarla sınırlı bir denetim yapılmayarak konu ile ilgili olup olmadığı belirsiz içeriklere de erişildiği ve bu içeriklerin de iş sözleşmesinin feshine dayanak yapıldığı, başvurunun kişisel verisi kapsamında olan e-postaları ile ilgili olarak trafik bilgisi ile yetinilmediği gibi içeriklerine de kapsamı belirsiz olacak şekilde erişildiği ve bunların kullanıldığı anlaşılmıştır diyerek başvurunun hem kişisel verilerin korunmasını isteme hakkının hem de haberleşme hürriyetinin ihlal edildiği sonucuna ulaşmıştır.

c) İşçinin e-postasının denetleneceğini ve izleneceğini bilmesi ve makul bir gizlilik beklentisi olmayacağı

Bireysel başvuru yoluyla AYM'nin önüne gelen bir başka olayda ise⁸², aynı işyerinde çalışan iki işçi arasında şirket uzantılı e-postadan özel

82 AYM, Ömür Kara ve Onursal Özbek, B. No: 2013/4825, 24/3/2016.

nitelikli yazışmalar yapılmış, ilgili yazışmalar işçilerden birinin eşi tarafından görülmüş ve eş bu e-postaları işçiler arasında duygusal ilişkisi olduğunu belirterek işverene teslim etmiştir. İşveren bunun üzerine taraflar arasındaki yazışmaları denetlemiş, bazı uygunsuz yazışmalar tespit etmiş ve işçilerin iş sözleşmesini İş Kanunu m. 25/II uyarınca feshetmiştir. Başvurucular, özel yazışmalarının incelenmesinden dolayı özel hayatın gizliliğinin ihlal edildiğini, bu yazışmaların delil olarak kullanılamayacağını belirtmişler ve işe iade davası açmışlar, ancak davaların reddi üzerine her iki taraf da özel hayata saygı ve haberleşmenin gizliliği hakkının ihlal edildiği iddiasıyla bireysel başvuruda bulunmuşlardır.

Anayasa Mahkemesi vermiş olduğu kararda, "İşverenlerin keyfi ve sınırsız bir şekilde çalışanların özel hayat alanlarına ve haberleşme hürriyetlerine yönelik müdahalelerde bulunabilmelerine izin veren düzenlemelerin, Anayasa'nın 11. ve 12. maddeleri kapsamında kabul görmesi mümkün olmamakla birlikte anayasal hak ve özgürlüklerin sağladığı güvencelere, kanunlara, uluslararası sözleşmelere aykırı olmayacak şekilde işletmenin ticari gerekliliklerine ve disiplin anlayışına göre belirlenen kuralların açık bir şekilde yer aldığı düzenlemelerin bulunduğu ve bu düzenlemeler konusunda çalışanların 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 bulunulmaması hususunda çalışanların makul bir beklenti taşıyacaklarının kabul edilmesi ve söz konusu hak ve özgürlüklerin sağladığı güvencelerden yararlanılabilmesi gerekmektedir.*" (Bkz. Ömür Kara ve Onursal Özbek kararı, § 65) diyerek öncelikle konuya ilişkin temel esasları ortaya koymuştur.

Anayasa Mahkemesi kararında somut olayı inceleyerek "Özellikle Bilgi Güvenliği *Taahhütnamesi'yle* başvurucuların, *Şirket tarafından kendilerine iş için tahsis edilmiş olan bilgisayar, e-pos-*

ta, internet kullanımı, telefon, iletişim programı, diğer IT kaynaklarını ve iletişim araçlarını zaruri ihtiyaçları aşan ölçüde kişisel amaçlı, eğlence niyetli, genel ahlaka, örf ve adetlere aykırı şekilde kullanmayacakları hususunda işverenlerine karşı taahhüt altına girdikleri; ayrıca Şirket yöneticileri tarafından başvurularda haber verilmeksizin ve uyarıda bulunulmaksızın kullandıkları IT ve iletişim kaynaklarının her zaman takip altında tutulabileceği, yapılan yazışmaların ve iletişim kayıtlarının yedeklenebileceği, raporlanabileceği, gerekli durumlarda detaylı olarak incelenebileceği, el konulabileceği ve kullanım sınırlaması getirilebileceği hususunda da kabul beyanında bulundukları ve taahhüt verdikleri görülmektedir." (Bkz. Ömür Kara ve Onursal Özbek kararı, § 67) dedikten sonra somut olayda başvurulardan kurumsal e-posta hesapları üzerinden gerçekleştirdikleri kişisel yazışmaların korunması konusunda makul bir beklenti içinde oldukları sonucuna ulaşılmalayacağını kabul etmiş ve Anayasa'nın 20. maddesinde güvence altına alınan özel hayata saygı hakkının ve Anayasa'nın 22. maddesinde güvence altına alınan haberleşmenin gizliliği hakkının ihlal edilmediğine karar vermiştir.

Yukarıda sözünü ettiğimiz her üç karar birlikte değerlendirildiğinde, AYM'nin ilke olarak işyerindeki duygusal ilişkinin işyerinde olumsuzluklara yol açmadığı sürece fesih sebebi olamayacağını kabul ettiği görülmektedir. Ayrıca söz konusu durumun işyerinde ne gibi olumsuzluklara yol açtığını da işveren ispat etmek zorundadır ki, kanaatimizce AYM'nin kararı isabetlidir. Öğretide de, işyerindeki gönül ilişkisinin ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde fesih sebebi olabileceği, bizce de haklı olarak ifade edilmektedir⁸³.

83 Bu konuda açıklamalar için bkz. *Alp/Dulay Yangın*, 1389 vd., Yazarlar, işyerindeki duygusal ilişkinin hiçbir olumsuzluk yaratmadığı sürece fesih sebebi olamayacağını da belirtmektedirler, bkz. 1412; *Yıldız*, 35-36; *Keser*, 21, 26. Öğretide Çankaya da, işçinin işyerindeki duygusal ilişkisinin haklı ya da geçerli fesih sebebi olamayacağını (237), ancak somut olayın özelliğine göre bunun fesih sebebi olabileceğini

İşçinin işyerindeki iletişiminin izlenmesi açısından ise Yüksek Mahkeme, izleme faaliyetinin önceden işçiye bildirilmesini, izleme faaliyetinin meşru bir sebebi olması, ölçülü olması ve daha az müdahaleci önlemlerle tedbir almak mümkünse haberleşmenin gizliliğine müdahale edilmemesi gerektiğini belirtmektedir ki, bu yaklaşımı da isabetli bulmak gerekir kanaatindeyiz.

Kanaatimizce Ömür Kara ve Onursal Özbek kararının ise incelenmesi gereken iki boyutu bulunmaktadır. İlki; iki işçi arasındaki duygusal ilişkinin fesih sebebi olup olmayacağı, bir diğer deyişle özel hayata saygı hakkının ihlal edilip edilmediği, ikincisi ise; işçiler arasındaki iletişimin izlenmesi, denetlenmesi açısından haberleşmenin gizliliğinin ihlal edilip edilmediğidir. AYM, her iki açıdan da ihlal olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Oysa Yüksek Mahkeme kararlarında işyerinde duygusal ilişkinin işyerinde özel olarak bir olumsuzluk yaratmadıkça fesih sebebi olamayacağını kabul ederken bu kararda aksi sonuca ulaşmış, ancak bu durumu gerekçelendirmemiştir. Yüksek Mahkeme, konuyu daha ziyade haberleşmenin gizliliği açısından ele almış görünmektedir. Bu nedenle kararın isabetli olmadığı ve verdiği kararlarla uyumlu olmadığı kanaatindeyiz.

5. Çalıştığı Kurumca Verilen e-Posta Hesabının Amacı Dışında Kullanılması

Anayasa Mahkemesi'nin bireysel başvuru yoluyla incelediği olaylardan birinde Hava Kuvvetleri Komutanlığı'nda sözleşmeli astsubay statüsünde 9 yıldan beri çalışan başvurunun sözleşmesinin daha önceki bazı eylemleri de dikkate alınarak yenilenmemesi söz konusudur. Olayda kurumunca başvurucuya sağlanan e-postaya ilişkin olarak yapılan denetim sonucunda başvurunun e-posta hesabını tur ve gezi organizasyonları düzenleme amaçlı kullandığı, organizasyonları binbaşı rütbesinde bir asker

ile birlikte yaptığı, aldığı ve gönderdiği e-postalarda gizlilik ihlali yaptığı, siyasi/propaganda içerikli e-postalar aldığı yönünde tespitler bulunmakta; buna göre başvurunun, inceleme dönemi içerisinde (1/1/2006-14/6/2010) Hava Kuvvetleri Komutanlığı sistemine bağlı resmi e-posta hesabından 3 adet gizlilik ihlali içeren, 352 adet göreve ilişkin olmayan sohbet içerikli, 393 adet sosyal amaçlı mesaj gönderdiği; anılan dönemde başvurunun hesabına 4 adet gizlilik ihlali içeren, 2 adet siyasi propaganda içeren, 522 adet göreve ilişkin olmayan sohbet içerikli, 587 adet sosyal amaçlı mesaj gönderildiği tespit edilmiştir. Ancak bu tespitlere rağmen başvurunun sözleşmesi feshedilmemiş, *sözleşmenin yenilenmemesi tespitten yaklaşık 2 yıl sonra gerçekleşmiştir*. Başvurucu yenilememe işlemine karşı dava açmış, talebinin reddi üzerine bireysel başvuruda bulunmuştur.

Anayasa Mahkemesi göre, kişinin kamu görevlisi olması, kendisine sağladığı birtakım ayrıcalıklar ve avantajların yanında bazı külfet ve sorumluluklara katlanmayı ve diğer kişilerin tabi olmadığı sınırlamalara tabi olmayı da gerektirmektedir. Kamu görevlilerinin işyerlerindeki telefon görüşmelerinin, kendilerine tahsis edilen bilgisayarlar üzerinden yaptıkları e-posta haberleşmelerinin, internet kullanımlarının belirli ölçüde kontrol edilmesi tek başına temel hak ve özgürlüklerin ihlaline sebebiyet vermez. Bu konuda işyerinin olağan ve makul gereksinimleri ile meşru amaçlar dikkate alınarak bir değerlendirmede bulunulmalıdır. Yüksek Mahkeme'ye göre, başvurunun haberleşme hürriyetine ve özel hayatın gizliliği hakkına yönelik müdahalenin ölçülü olup olmadığının belirlenmesinde söz konusu e-postaların içeriğinde yer alan bilgilerin niteliği ile bu bilgilerin kullanış şekline ve anılan bilgilerin dayanak alınması sonucu uygulanan yaptırımın ağırlığına bakılarak bir değerlendirme yapılması gerekmektedir. Başvurucu hakkında uygulanan sözleşmenin yenilenmemesi işleminin başvurunun mesleki hayatı üzerinde olduğu kadar temel geçim kaynağından yoksun kalması nedeniyle ekono-

mik geleceği üzerinde de önemli bir etkisi bulunmaktadır. Başvurucunun sicil notlarının çok iyi düzeyde olduğu, sicil amirlerince hakkında herhangi bir olumsuz kanaat bildirilmediği, disiplin cezası bulunmadığı, takdir ve ödül belgeleri ile taltif edildiği ve hakkında çok iyi seviyede nitelik belgesi düzenlendiği anlaşılmaktadır. AYM kararında, resmi e-posta hesabının görev harici işlerde kullanılması ve bu bağlamda bu hesaptan sohbet ve sosyal amaçlı paylaşımlarda bulunulması gerekçeleriyle dokuz yıllık görev (sözleşme) süresinin bitiminde sözleşmenin yenilenmemesine karar verilmesinde sınırlandırma ile ulaşılabilecek genel yarar ile temel hak ve özgürlüğü sınırlandırılan bireyin kaybı arasında adil bir dengenin sağlanmadığı açıktır denilerek başvurucunun özel hayatına yapılan müdahalenin ölçüsüz olduğu sonucuna varılmış ve ihlal kararı verilmiştir⁸⁴.

Verilen karar iş sözleşmesi açısından değerlendirildiğinde kanaatimize göre bazı çıkarımlarda bulunmak mümkündür. Öncelikle bir çalışanın işverence kendisine iş amaçlı olarak verilen e-posta adresini amacı dışında ve sık sık kullanması iş sözleşmesine aykırılık oluşturur. İşverence iş amaçlı sağlanan e-postanın gerekli olması halinde ve sınırlı bir biçimde kullanılması ise sözleşmeye aykırılık olarak değerlendirilmelidir. Ayrıca iş hukuku açısından değerlendirme yapıldığında bu yönde bir tespitte bulunulduğunda, gizli bilgi paylaşımı gibi doğruluk ve bağlılığa aykırılık oluşturabilecek haller hariç olmak üzere öncelikle işçinin uyarılması, ancak buna rağmen söz konusu davranışların devam etmesi halinde bu durumunda geçerli fesih sebebi olabileceğini kabul etmek gerekir. Somut olayda başvurucunun resmi e-posta adresini çok sayıda özel amaçlarla kullandığı açıktır. Ancak kurum bu durumu tespit etmesine rağmen iki yıl herhangi bir işlem yapmamış, iki yıl sonra bu gerekçeye dayanarak yenilememe işlemi gerçekleştirmiştir ki, bu kadar süre susmak söz konusu eylemlerin işveren/kurum açısından bir

olumsuzluk yaratmadığının bir göstergesi olarak değerlendirilmesi gerekir. Dolayısıyla AYM kararı bu yönüyle bizce de yerindedir.

6. Sonuca Dayalı Denetim: SGK İşten Çıkış Kodu - Özel Hayata Ağır Müdahale- Ancak İç Hukuk Yollarının Tüketilmemesi

Bireysel başvuru yoluyla Anayasa Mahkemesi'nin önüne gelen bir olayda⁸⁵ SGK'nın işten çıkış kodunun özel hayata saygı hakkını ihlal ettiği ileri sürülmüştür. Başvuru, işçinin sosyal güvenlik kayıtlarında yer alan işten çıkış kodu nedeniyle özel hayata saygı hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir. İşçi, müzik öğretmeni olarak özel kurslarda ve eğitim kurumlarında çalışırken 2016 yılında çalıştığı özel eğitim kurumunun Olağanüstü Hal Kanun Hükmünde Kararnamesi (OHAL KHK'sı) ile kapatılmış, akabinde hem kamu kurumlarında hem de özel kurumlarda işe alınmadığını, en son 2020 yılında iş başvurusu yaptığını, işyeri yetkilisinin sigorta işlemleri sırasında başvurucunun OHAL KHK'sı ile kapatılan kurumda çalıştığını ve 36 No.lu kod ile işten çıkışının yapıldığını tespit etmesi üzerine işe alınmayacağını tarafına bildirildiğini belirtmiştir. AYM, ortaya çıkan bu durumun kişinin sosyal ve kişisel ilişkileri ile mesleğini yapmasına engel teşkil etme niteliği olduğundan kişinin özel hayatına ciddi şekilde etki ettiğini ve bu etkinin belirli bir ağırlık düzeyine ulaştığının görüldüğünü, dolayısıyla bu durumun bir bütün hâlinde, sonuca dayalı nedenlerle özel hayata saygı hakkı kapsamında incelenebilir nitelikte olduğunu değerlendirilmiştir (Bkz. Abdulkadir İde kararı, § 9). Ancak Yüksek Mahkeme, bireysel başvuru yolunun ikincil niteliği gereği, Anayasa Mahkemesi'ne başvuruda bulunabilmek için öncelikle olağan kanun yollarının tüketilmesinin zorunlu olduğuna dikkat çekerek somut olayda başvuru yollarının tüketilmemesi sebebiyle *başvurunun*

84 AYM, Tefvik Türkmen, B. No: 2013/9704, 3/3/2016.

85 AYM, Abdulkadir İde, B. No: 2021/518, 2/5/2024, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2021/518>.

kabul edilemez olduğuna karar vermiştir (Bkz. Abdulkadir İde kararı, §10-13).

Anayasa Mahkemesi'nin önüne gelen bu uyuşmazlık kanaatimizce sonuca dayalı özel hayata müdahalenin çarpıcı bir örneğidir. Gerçekten işten çıkış kodu uygulamasının özel hayatla ilgisi bulunmamaktadır. Ancak söz konusu kod uygulaması, pek çok durumda kişilerin özel hayatlarına ciddi etki edebilecek sonuçlar doğurmaktadır. Nitekim somut olayda başvuru, salt bu sebeple yeni bir iş bulmakta ciddi biçimde zorlanmıştır. Öte yandan incelediğimiz karara konu olay açısından şunu da belirtelim ki, Sosyal Güvenlik Kurumu -muhtemelen daha sonra uygulanmasına gerek de olmadığı için- 36 numaralı işten çıkış kodunu listesinden çıkarmıştır. Dolayısıyla günümüzde artık bu yönde bir müdahale söz konusu olamayacaktır. Buna karşılık günümüzdeki işten çıkış kodu uygulaması işçiler üzerinde aynı olumsuz etkiyi yaratabilecek ve özel hayata saygı hakkının ihlali oluşturabilecek bir nitelik taşımaktadır. Bu nedenle bu konunun özel hayat bağlamında üzerinde durulmasında fayda vardır.

Bilindiği gibi, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre işveren, iş sözleşmesi sona eren sigortalılarını Kuruma bildirmek zorundadır⁸⁶. Bu bildirimin sigortalıya ya da hak sahiplerine aylık veya gelir bağlanmasında, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu açısından sendikaların yetki tespiti işlemlerinde, 4447 sayılı İşsizlik Sigortalı Kanunu uyarınca sigortalının işsizlik ödeneğinden yararlanıp yararlanmayacağı ya da miktarının ne kadar olacağının tespiti gibi birçok açıdan büyük önemi bulunmaktadır⁸⁷. Özellikle işsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için sigortalının iş sözleşmesinin

4447 sayılı Kanun'da öngörülen sebeplerden biri ile sona ermiş olması gerektiği⁸⁸ için bu bildirimde sigortalının işten ayrılış/iş sözleşmesinin sona eriş sebebinin de gösterilmesi gerekmektedir.

Sigortalının işsizlik ödeneğine hak kazanıp kazanmadığının belirlenmesi için Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2013/11 sayılı Genelgesi'nde işten ayrılış nedenleri sayılmış ve bu nedenlerin her biri için bir kod belirlenmiş, işten ayrılış bildirgelerinde de bu kodların yazılması istenmiştir. İşveren tarafından işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışı nedeni ile fesih de tek bir kod numarası (29 numaralı kod numarası) ile gösterilmiştir. Covid 19 Pandemisi sırasında getirilen geçici işten çıkarma yasağı (İşK. Geç. m.10) sırasında bazı işverenlerin bu kodu fesih yasağını delmek amacıyla kullandıkları gerekçesiyle 2021/9 sayılı Genelge çıkarılmış ve 2013/11 sayılı Genelge değiştirilerek 29 sayılı kod kaldırılmış, bunun yerine 4857 sayılı Kanun m. 25/II'deki haklı fesih sebeplerinin her birine bir kod numarası verilmiştir (42-50 numaralı kodlar). Ancak bu değişiklik, işverenlerin birden fazla fesih sebebine dayanması halinde hangi kodu seçmesi gerektiği ya da benzeri bir sebebe dayanarak ama sayılanların hiç birine tam uymayan bir fesih sebebine dayanması halinde ne yapması gerektiği gibi birçok açıdan sorunlara neden olmuştur.

Kanaatimizce daha da önemlisi bu durum işçiler açısından bir yaftalanma sebebi oluşturmuştur ki, bu husus tam da sonuca dayalı özel hayata müdahale niteliği taşıyabilecek niteliğe bürünmüştür. Gerçekten uygulamada işçiler özellikle de 46 kodu ile işten çıkış halinde işverene bu kodu değiştirmesi için sıklıkla başvurmakta, sonraki süreçte bu kodun yeni bir iş bulmasını ciddi biçimde zorlaştıracak/zorlaştırdığını ifade etmekte, bunun yerine işten ayrılış sebebinin istifa olarak gösterilmesini istemektedirler. Bu uygulama bu konuda açılan davaların sayısını da artır-

86 Bu konuda açıklamalar için bkz. Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu, Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku, 21. Tıpkı Bası, İstanbul 2025, 193; Tuncay, A. Can/Ekmekçi, Ömer/Gülver, Ender: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 22. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2023, 251 vd.; Aydemir, Murteza/Tükenmez, Tamay: SGK İşten Çıkış Kod Uygulaması, Legal Yayınevi, İstanbul 2024, 15 vd.

87 Aydemir/Tükenmez, 15-16.

88 İşsizlik ödeneğine hak kazanma sebepleri hakkında bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, 786 vd.; Tuncay/Ekmekçi/ Gülver, 664 vd.; Aydemir/Tükenmez, 20 vd.

miştir⁸⁹.

Bize göre Kurumun bu uygulamasından vazgeçmesi ve eski sisteme dönmesi en isabetli yol olacaktır. İşten ayrılış bildirgesinde işten ayrılış sebeplerinin gösterilmesinin temelinde işçinin iş sözleşmesinin m. 25/II uyarınca (4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki işçiler açısından) feshedilip feshedilmediğinin öğrenilmesi yatmaktadır. Yoksa işten ayrılış sebebinin bu maddenin hangi bendine dayandığının Kurum tarafından (özellikle de Türkiye İş Kurumu tarafından) bilinmesinin bir önemi bulunmamaktadır. Amaca ulaşma açısından temel hak ve özgürlüklere daha az müdahaleci bir yol varken bu şekilde ölçüsüz biçimde zarar verici bir uygulamanın hiç bir gereği yoktur. Sonucu itibarıyla özel hayata saygı hakkını ihlal eden bu uygulamanın sonlandırılması gerekir kanaatindeyiz.

KAYNAKÇA

- Akyürek, Güçlü: Özel Hayatın Gizliliğini İhlal Suçu (TCK m.134), 4. Baskı, Ankara 2025.
- Alkan, Fatih ve Yıldız, Ferhat: Özel Hayata Saygı Hakkı, Özel Hayata ve Aile Hayatına Saygı Hakkı Karar Özetleri, Anayasa Mahkemesi Yayını, Ankara 2021.
- Alp, Mustafa/Doğan, Sevil: Giyilebilir Teknolojiler ve İş İlişkisine Etkileri, Çalışma ve Toplum, C. 4, S. 87, 2021/4.
- Alp, Mustafa/Dulay Yangın, Dilek: Haklı Yahut Geçerli Fesih Nedeni Olarak İşyerinde Yaşanan Duygusal İlişkiler -Anayasa Mahkemesi ve Yargıtay Kararları Çerçevesinde Değerlendirmeler, MÜHF HAD, C. 27, S. 2, Aralık 2021.
- Arslan Durmuş, Seda: İşçinin Özel Yaşamının İş İlişkisine Etkisi, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 25, S. 42, 2020.
- Arslan Öncü, Gülay: Özel Yaşama ve Aile Yaşamına Saygı Hakkı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Anayasa, Anayasa Mahkemesine

Bireysel Başvuru Hakkı Kapsamında Bir İnceleme, Ed. Sibel Inceoglu, Beta Yayınevi, İstanbul 2013.

- Arslan Öncü, Gülay: Özel Yaşama ve Aile Yaşamına Saygı Hakkı, Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi-8, Anayasa Mahkemesi Yayını, Ankara 2019.
- Arslan Öncü, Gülay: Bireysel Başvuruda Özel Hayata ve Aile Hayatına Saygı Hakkı, Beta Yayınevi, İstanbul 2020, (Bireysel Başvuruda Özel Hayat).
- Aydemir, Murteza/Tükenmez, Tamay: SGK İşten Çıkış Kod Uygulaması, Legal Yayınevi, İstanbul 2024.
- Aydın, Fatih: İşçinin Sosyal Medya Paylaşımlarının İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi, Ankara 2022.
- Birtane, Şermin: Özel Hayata Saygı Hakkı (AİHS 8. Madde) Bağlamında Çalışma Hakkı ve Mesleki Hayat İlişkisi, Anayasa Yargısı, C. 38, S. 2, 2021.
- Baysal, Ulaş: Şüphe Feshi Kavramı ve Şüphe Feshine İlişkin Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku D., S. 35, Y. 2016.
- Bozlak, Ayhan: ABD Hukukunda Özel Hayatın Gizliliği Hakkının Korunması, Beta Yayınevi, İstanbul 2015.
- Caniklioğlu Nurşen/Tosun, Tarık Gökhan: Özel Hayat Kavramı ve İş Hukukunda Özel Hayata Müdahale, Serap Helvacı'nın Anısına Armağan, On İki Levha, İstanbul 2024.
- Cengiz, Tuğba: İş Hukukunda İşçinin İfade Özgürlüğü, İstanbul, 2024.
- Civan, Orhan Ersun: İşçinin Yan Yükümlülükleri, Beta Yayınevi, İstanbul 2021.
- Çakmak, Ufuk Ramazan: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Türk Anayasa Mahkemesi Kararları Çerçevesinde Bireysel Başvuruda Özerk Yorum, ERÜHFD, C. 18, S. 1, 2023.
- Çankaya, Yiğitcan: İş İlişkisinde İşçinin Özel Yaşamının Gizliliği, Beta Yayınevi, İstanbul 2021.
- Çelebi Demir, Duygu: İşçinin İnternet Kullanı-

89 İşten ayrılış sebebinin/kodunun mahkeme kararı ile düzeltilmesi hakkında bkz. Aydemir/Tükenmez, 35-36.

- mının ve E-Postasının Denetlenmesi, Dijital İş Hukuku Uygulamaları (Editör: Saim Ocak), Adalet, Ankara, 2024.
- Çelik, Kübra Deniz: Sosyal Medya Kullanımının İş Sözleşmesine Etkisi, On İki Levha, İstanbul, 2019.
 - Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, 36. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2023.
 - Çetin, Evra: Çalışanların Özel ve Aile Yaşamına Saygı Hakkı, Düşünce ve İfade Özgürlükleri, İş Hukukunda Güncel Sorunlar -5-, Seçkin Yayınevi, Ankara 2015.
 - Doğan Yenisey, Kübra: Şüphe Feshi- Karar İncelemesi, Sicil İş Hukuku D., S. 11, Y. 2008/III.
 - Dulay Yangın, Dilek: "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin İşçilerin Elektronik Konum Belirleme Sistemleri (GPS) İle Takip Edilmesine İlişkin 13 Aralık 2022 Tarihli Gramaxo Kararı Üzerine Değerlendirmeler", Çalışma ve Toplum, C. 3, S. 82, 2024.
 - Erdoğan, Canan: İşçilerin E-Posta Hesaplarının İşveren Tarafından İncelenmesi Hakkındaki 24.03.2016 Tarihli ve 2013/4825 Başvuru Numaralı Anayasa Mahkemesi Kararı Üzerine, Legal İSGHD, C. 14, S. 55, 2017.
 - Erdoğan, Canan: İş Hukukunda Şüphe Feshi, Ankara 2019.
 - Ergin, Hediye: İşyerinde Gönül İlişisinin İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi, Sicil İş Hukuku D., S. 35, Y. 2016.
 - Göktaş, Seracettin: Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Özel Yaşamına Saygı Borcu, Anayasa Yargısı, C. 38, S. 2, 2021.
 - Gül, Yunus Emre: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Kararlarında Yararlandığı Klasik ve Özgün Yorum Yöntemleri, Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, C. 18, S. 36, Ekim 2018.
 - Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu, Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku, 21. Tıpkı Bası, İstanbul 2025.
 - Hozar, Nağme N.: Alman Hukukunda Şüphe Feshi, Sicil İş Hukuku D., S. 12, Y. 2008.
 - Karaca Yağcı, Aybüke: İşçinin İfade Özgürlüğü ve İfade Özgürlüğünün Sınırlandırılması, Dijital İş Hukuku Uygulamaları (Editör: Saim Ocak), Adalet, Ankara 2024.
 - Karademir, Artür/Turgut, Cemile: İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin Özel Yaşamından Kaynaklanan Nedenlerle İş Sözleşmesinin Feshi, Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 3, S. 6, Aralık 2017.
 - Kılıçkaya, Zeynep: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Işığında Anayasa Mahkemesi'nin Bireysel Başvuru İncelemelerinde Çalışma Hakkı, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 18, S. 2, 2016.
 - Köksal, Duygu: AİHM'nin Sosyal Haklara Bakışı ve Uyguladığı Yorum Metodu, İş Hukukunda Güncel Sorunlar -5-, Seçkin Yayınevi, Ankara 2015.
 - Okur, Zeki: İş Hukuku'nda Elektronik Gözetleme, Legal Yayınevi, İstanbul 2011.
 - Özyurt, Vuslat: İşçinin İfade Özgürlüğü, Oniki Levha, İstanbul 2025.
 - Polater, Yusuf Ziya: Türk Hukukunda ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması, Adalet, Ankara, 2010.
 - Savaş Kutsal, F. Burcu/Kolan, Şelen: Paylaşmadan Önce Dikkat! İşçilerin İşyeri Dışında Sosyal Medya Kullanımları Üzerine Hukuki Bir Değerlendirme, Legal İSGHD, C., S. 62, Y. 2019.
 - Sevimli, Ahmet: İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, Legal Yayınevi, İstanbul, 2006.
 - Sur, Melda: Şüphe Feshinde İşçinin Adil Yargılanma Hakkı – Anayasa Mahkemesinin Üç Kararı, Çalışma ve Toplum D., 2020/4.
 - Tosun, Tarık Gökhan: İşçinin Özel Hayatının İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2024.
 - Tuncay, A. Can/Ekmekçi, Ömer/Gülver, Ender: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 22. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2023.
 - Ugan Çatalkaya, Deniz: İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi, Beta Yayınevi, İstanbul 2019.

- Yazıcı, Hilal: Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi ve Özel Hayata Saygı Hakkı, Anayasa Yargısı, C. 38, S. 2, 2021.
- Yıldırım, Yakup: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Dinamik Yorum Yöntemi, <https://inhak.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/9052023125904yakup.pdf>.
- Yıldırım, Turan: Kamu Görevlilerinin Özel Hayatı: Cinsel Tercih, MÜHF Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 24, S. 2, 2018.
- Yıldız, Gaye Burcu: İşyerinde Yaşanan Gönül İlişkisinin İş Sözleşmesinin İşverence Feshi Açısından Değerlendirilmesi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 25, S. 3, 2021.