

# YARGITAY KARARLARI IŐIĞINDA SANAL KAYTARMA NEDENİYLE İŐ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ<sup>(\*)</sup>

**(\*\*)Taliye AKBIYIK**

**(\*\*\*)Ayőenur GÖNÜLAÇAN**

## ÖZ

Günümüzde teknolojik gelişmelerin ilerlemesi sonucu bilgisayar ve internet kullanımı oldukça yaygınlaşmıştır. Özellikle iş yaşamında, bilgisayar ve internet kullanımına sıklıkla başvurulmaktadır. Literatürde sanal kayıtma davranışına yönelik birden fazla tanım yapılmıştır. Çalışma hayatında işçi-işveren ilişkisi açısından sanal kayıtma; işveren tarafından sağlanan internetin, iş saatleri içerisinde, iş ile ilgisi olmayan konularda, özel amaçlı kullanımı olarak ifade edilmektedir. İşçinin sanal kayıtması halinde, işçinin verimliliğinde azalma olduğu ve bu durumun da işin kalitesinde düşüklüğe yol açtığı görülmektedir. Sanal kayıtma davranışının iş yaşamında sebep olduğu olumsuzluk-

lar göz önüne alındığında, işverenin iş sözleşmesini haklı ya da geçerli nedene dayanarak feshettiği görülmektedir. Çalışmamızda öncelikle literatürde yer alan tanımlar dikkate alınarak sanal kayıtma kavramı izah edilecek, sonrasında sanal kayıtma davranışının türleri ve nedenleri açıklanacaktır. Ardından özel amaçlı internet kullanımına yönelik doktrinde yer alan görüşlere yer verilecektir. Son olarak işçinin sanal kayıtması nedeniyle işverenin iş sözleşmesini geçerli veya haklı nedene dayanarak feshettiği olaylara ilişkin Yargıtay kararlarına değinilecektir.

**Anahtar Kelimeler:** Sanal Kayıtma, İşyerinde Özel Amaçlı İnternet Kullanımı, Fesih, Geçerli Neden, Haklı Neden.

<sup>(\*)</sup> **Makalenin Geliş Tarihi** / 17.01.2020 - **Makalenin Kabul Tarihi** / 27.04.2020

<sup>(\*\*)</sup> **Arş. Gör.** / Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, taliyegundogdu@ktu.edu.tr, (<https://orcid.org/0000-0001-8150-3379>)

<sup>(\*\*\*)</sup> **Arş. Gör.** / Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, agonulacan@ktu.edu.tr, (<https://orcid.org/0000-0003-0970-5026>)

## **TERMINATION OF BUSINESS AGREEMENT DUE TO CYBERLOAFING IN THE LIGHT OF THE SUPREME COURT'S DECISIONS**

### **ABSTRACT**

Nowadays, as a result of technological advances, computer and internet usage has become widespread. Especially in business life, computer and internet use is quite common. In the literature, more than one definition of cyberloafing behavior has been made. Cyberloafing in terms of worker-employer relationship in working life; It is defined as the use of the internet provided by the employer for special purposes during business hours, on matters not related to the job. In the event of cyberloafing of worker, it is seen that there is a decrease in the productivity of the worker and a decrease in the quality of the work. Considering the negativity caused by cyberloafing behavior, it is seen that the employer's employment contract is termination with a valid reason or just cause. In our study, firstly, the concept of cyberloafing will be explained by taking the definitions in the literature into consideration. Then, the types and causes of cyberloafing behavior will be explained. Then the opinions in the doctrine about the use of internet for special purposes will be explained. Finally, the Supreme Court decisions regarding the cases

where the employer terminated the employment contract due to the cyberloafing of the employee will be explained.

**Keywords:** Cyberloafing, Special Purpose Internet Use in the Workplace, Rescission, Just Cause, Justification.

### **GİRİŞ**

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte internet ve bilgisayar kullanımı hayatımızın önemli bir parçası haline gelerek günlük ve iş yaşamımızda oldukça yaygınlaşmıştır. Günümüzde işlerin birçoğunun internet ve e-mail kullanılarak yapılması, iş hayatında interneti önemli hale getirmiştir (Özdemir, 2008:13; Yiğit, 2010:209). Çalışma hayatında, bilgisayar ve internet gibi teknolojik araçların, çalışanlar tarafından işin görülmesinin yanı sıra iş dışı konularda, özel amaçlı kullanıldığı görülmektedir (Okur, 2005:47).

İnternet kullanımı, işçilerin işlerini ifa etmesine oldukça kolaylık sağlamakla birlikte iş ilişkilerinde yeni uyumsuzlukların da ortaya çıkmasına neden olmuştur (Savaş, 2009:97; Okur, 2005:47; Hozar, 2007:201; Özdemir, 2008:13). İşçinin sanal kaytarması, iş görme borcunun internet bağlantılı bilgisayar üzerinden ifa edildiği durumlarda daha sık görülmektedir (Bayram, 2014:164; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2018:372). İşçinin iş görme borcunu ifa ederken işyerindeki bilgisayar ve interneti özel amaçlarla kullanmasının sonuçları, Türk İş Hukuku açı-

sından güncel tartışmalardan birini oluşturmaktadır (Bayram, 2014:164). Sanal kaytarma, işçinin iş görme edimini ifa ederken işveren tarafından sağlanan e-posta ve interneti iş saatleri içinde, iş ile ilgili olmayan konularda kullanmasıdır (Bayram, 2014:165). Bu durumda, işçinin iş görme borcunun dışında kalan tüm internet kullanımları, özel amaçlı internet kullanımıdır (Bayram, 2014:165; Yiğit, 2013:48; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2018:373).

İş Kanunu'na<sup>1</sup> göre iş sözleşmesi, işçinin bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin de ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. İşçinin iş görme borcu, iş sözleşmesinin temel unsurlarındandır. İşçi iş görme borcunu yerine getirirken gerekli olan tüm dikkat ve özeni göstermekle yükümlüdür. İşçinin sanal kaytarması, iş görme borcunu yerine getirirken gerekli olan dikkat ve özeni göstermesine ve işine gerekli zamanı ayırmasına engel olmakta, işçinin diğer işçilere nazaran veriminde düşüşe sebep olmaktadır. Bu durumun, işveren açısından iş sözleşmesinin feshinde geçerli veya haklı neden oluşturduğu görülmektedir.

## 1. SANAL KAYTARMA DAVRANIŞI

Son yıllarda internetin gelişmesi ve bilgi çağına girilmesi ile birçok alanda önemli değişiklikler yaşanmıştır. İnternet, çağımızda bireyler için büyük kolaylık ve fayda sağlamıştır. Özellikle şirketlerde çalışan-

ların mevcut potansiyelini arttırmak, verimlilik artışını sağlamak, işi hatasız ve hızlı yapmak, kontrolü kolay yapmak vs. konularda internet, iyi bir araç olmuştur (Lim, 2002: 675-676). Örgütler, internet sayesinde hız ve rekabet gücünü arttırırken diğer taraftan da yeni sorunlarla karşılaşmaktadır. İnternet kullanımının doğru yönetilememesi halinde internet, çalışanların verimliliğini ve dolayısıyla örgütün verimliliğini düşürebilen bir faktör haline gelebilmektedir (Cihan, 2018:4; Özaydın ve Tekeli, 2012:31-32).

Kaytarma, "işini yapmayarak zamanını boşa harcama" olarak tanımlanmaktadır. Türk Dil Kurumu kaytarma kavramını "iş yapmaktan kaçınmak" olarak tanımlamıştır<sup>2</sup>. Çalışma hayatında örgütsel bağlamda kaytarma kavramına odaklanıldığında, bireysel ya da grup çalışmalarında, bireyin asıl işini yapmadan zamanını boşa harcaması durumu iki kavramla incelenmektedir. Bu kavramlar, sanal kaytarma ve sosyal kaytarmadır. Sosyal kaytarma, özellikle grup çalışmalarında bireyin bilerek performansını düşürmesi olarak adlandırılmaktadır (Kağıtçıbaşı ve Cemalçılar, 2014: 286).

Çalışanların çalışma saati içinde internet, e-posta, sosyal medya gibi çevrimiçi ortamları iş ile ilgisi olmayan amaçlarla kullanması sanal kaytarma olarak tanımlanmış, iş saatlerinde özel amaçlı internet kullanımını farklı şekillerde isimlen-

<sup>1</sup> 4857 sayılı İş Kanunu, RG. 25134/10.06.2003.

<sup>2</sup> <https://sozluk.gov.tr/?kelime=kaytarmak>

dirilmiştir. Örneğin; internet deviance-sapkın internet kullanımı, cyberloafing-sanal kaytarma, cyberbludging-sanal aylaklık, çevrimiçi loafing-çevrimiçi kaytarma gibi çeşitli formlarda isimlendirilmiştir. Türkçe literatürde ise genel olarak sanal kaytarma, siber aylaklık, siber kaytarma gibi terimlerle iş saatleri içerisinde özel amaçla internet kullanımı olarak tanımlanmaktadır (Ünal ve Tekdemir, 2015:95).

Sanal kaytarma tanımlamasına ilişkin literatürde farklı açılardan bakılmıştır. Anandarajon ve Simmers (2004:19), "çalışma saatlerinde mevcut işin gerektirdiği faaliyetler dışında örgütün herhangi bir kaynağını kullanarak yapılan çevrimiçi web davranışları" sanal kaytarma olarak tanımlamışlardır. Öncü ve Yıldız'a göre (2004:99), örgütün işte kullanması için çalışana sunduğu bilgisayar ve internet sistemlerinin iş dışı kişisel amaçlar için kullanılması sanal kaytarmadır. Lim ve Teo (2005), sanal kaytarma davranışının verimliliği düşürdüğünü ve bu nedenle sapkın işyeri davranışı olarak düşünülebileceğini ifade etmişlerdir (Ünal ve Tekdemir, 2015:98). Özkalp vd. (2012:22) için; çalışanların iş saatlerinde asıl işi yapmayıp işten kaytararak zamanlarını boşa geçirmeleri veya interneti, sosyal medyayı ve kişisel e-maillerini özel amaçları için kullanmaları sanal kaytarmayı oluşturmaktadır (Seçkin ve Kerse, 2017: 89). Anandarajon vd. (2011:578)'ne göre sanal kaytar-

ma; çalışanların örgütün yararı için geliştirdiği kuralların aksine çevrimiçi web davranışlarının kasıtlı-ih-tiyari halleridir (Ünal ve Tekdemir, 2015:98).

Türk iş hukuku açısından sanal kaytarma (cyberloafing); işçilerin çalışma saatleri içinde işveren tarafından sağlanmış olan internetin çalışma ile ilgisi olmayan konularda özel amaçlar için kullanılmasıdır (Bayram, 2014:163; Yıldız ve Yıldız, 2014:2; Dursun, 2017:2422; Çelik vd. , 2018: 287).

Yukarıda belirttiğimiz tüm sanal kaytarma tanımlarının ortak noktaları, sanal kaytarmanın "*mesai saatleri içinde yapılması*" ve "*istenmedik bir eylem*" olmasıdır. Literatürde, "Kaytarma eyleminin mi?" yoksa "işyerine ait bilişim teknolojilerinin kullanımının mı?" sanal kaytarmayı oluşturduğu noktasında tanımların ayrıldığı görülmektedir (Ünal ve Tekdemir, 2015:98).

## 2. SANAL KAYTARMA DAVRANIŞININ TÜRLERİ

Literatürde sanal kaytarma konusunun niteliğine göre çeşitli sınıflandırmalar yapılmıştır. Lim (2002) sanal kaytarmayı; iş saatleri içinde iş dışı amaçlarla internette gezinme faaliyetleri ve iş dışı e-mail faaliyetleri olmak üzere ikiye ayırmıştır.

Anandarajon ve diğerleri (2011) ise sanal kaytarmayı konusuna göre dört gruba ayırarak "eğlence amaçlı", "zarar verici", "kişisel öğrenme", "belirsiz" başlıkları ile söz konusu konuyu incelemişlerdir.

Mastrangelo vd. (2006) ise sanal kaytarmayı üretken olmayan/ üretkenlik karşıtı ile zarar verici/ yıkıcı olmak üzere ikiye ayırarak incelemişlerdir. Üretken olmayan/ üretkenlik karşıtı sanal kaytarmaya örnek olarak, asıl işi yapması gereken saatlerde çevrimiçi bankacılık işlemleri ile uğraşmayı örnek verirken; zarar verici/yıkıcı sanal kaytarmayı ise yasadışı uygulamalarda vakit geçirme olarak örneklemiştirler (Örücü ve Yıldız, 2014:102).

Sanal kaytarmayı önemli ve önemsiz olarak ayıran Blanchard ve Henle (2008) içerikte yapılan faaliyetin firmaya verebileceği olası zarara göre bu ayrımı yapmışlardır. Önemsiz sanal kaytarma; iş dışı mailleşme, haber sitelerinde sörf yapma, müzik dinleme vs. gibi davranışlardır. Genelde çalışanlar, bu davranışların olağan olduğunu ve firma verimliliğine olumsuz bir etkisinin olmadığını düşünmektedir. Önemli sanal kaytarma ise, iş saatlerinde bahis, kumar oynama, pornografik sitelere girme davranışlarıdır (Örücü ve Yıldız, 2014: 102).

Robinson ve Bennett (1995), sanal kaytarma sınıflandırmasını boyutlandırmış ve ikili bir ayrıma gitmişlerdir. Ciddiyet boyutunda majör ve minör, hedef boyutunda ise kişi ve örgüt olarak bakmışlardır. Bu yaklaşımla Robinson ve Bennett sanal kaytarma davranışını bir üretim sapkınlığı olarak ele almıştır (Özkalp vd., 2012:24).

Doorn (2001), sanal kaytarma davranışlarını şu 4 başlık altında incelemiştir:

*Kendini geliştirme davranışı*; bu bakış açısıyla sanal kaytarma davranışı çalışanın hem ona hem örgüte fayda sağlayacak şekilde kendisini geliştirme sürecinden oluşmaktadır. Örneğin; çalışma süreleri içerisinde internette güncel piyasa bilgilerini takip etmek veya iş ile ilgili faydalı bilgiler okumak gibi.

*Yenileme Davranışı*; çalışma sürecinde dikkati dağılan, huzursuz olan çalışanın sanal kaytarma davranışı ile dikkatini ve kendisini toparlama süreci olarak değerlendirilir.

*Sapkın Davranış*; işletmenin karlılığına zarar verebilecek derecede olan sanal kaytarma davranışlarıdır.

*Bağımlılık Davranışı*; Yellowlees ve Mark'a göre, bazı kişilerin internet kullanım şekilleri sorunlu olabilmektedir. Şöyle ki; çevrimiçi olunmadığı zamanlarda hayatı sıkıcı bulan ve internetin kısıtlandığı ya da internet kullanımının yönetildiği durumlarda sıkıntılar yaşayan kişiler mevcuttur. Bu durumda olan çalışanlar, depresyon belirtileri göstererek iş performansının düşmesine neden olacaktır.

Anandarajan vd. (2011), ise sanal kaytarmayı şu başlıklar altında incelemiştir:

*İşleri Aksatan Kişisel İnternet Kullanımı*; iş saatleri içinde internette oyun oynama, müzik indirme, video izleme gibi davranışları

kapsamaktadır. Bu davranışlar sırasında yaşanan zaman kaybı ve performans düşmesinin yanı sıra internetten işyeri bilgisayarlarına indirmeler sırasında virüs bulaşma riski de söz konusudur.

*Eğlence Amaçlı Kişisel İnternet Kullanımı*; bu gruptaki kişilerin sanal kaytarma biçimi genellikle internette amaçsız dolaşma, eğlence, aktivite, hobi arama, kişisel alışveriş gibi davranışlardan oluşmaktadır.

*Bireysel öğrenme amaçlı kişisel internet kullanımı*; bu gruptaki kişiler haberleri takip etme, kişisel gelişimlerine yatırım amaçlı internet kullanımı gibi nedenlerle internet kullanırlar. Bu tarz sanal kaytarma davranışları dolaylı olarak örgütsel verimliliğe olumlu katkı sağlayabilir.

*Belirsiz kişisel internet kullanımı*; bu grup sınıflandırılması en zor gruptur. İnternet sohbet odalarında şirket hakkında konuşmak, başka şirketlerle ilgili bilgi edinmek ve devlet kurumlarının sitelerini ziyaret etmek gibi davranışlardan ibarettir.

### **3. SANAL KAYTARMA DAVRANIŞININ NEDENLERİ**

Gün geçtikçe internet kullanımının artması, sosyal medya araçlarının çeşitlenmesi ile sanal kaytarmanın da niteliği değişmektedir. İnternet bağımlılığının bir hastalık olarak kabul gördüğü günümüzde, işletmelerin sanal kaytarma davranışına yaklaşımı ciddi bir boyut almış, işçinin işten atılması noktasına kadar gelmiştir.

Sanal kaytarma kavramının önemini kavramak, sonuçlarını öğrenmek ve önlemek için öncelikle sanal kaytarmanın nedenlerini bilmek gerekmektedir. Örgütlerde, çalışanları sanal kaytarma davranışına iten birçok neden olabilir. Bu konuya ilişkin Van Droon (2011) sanal kaytarmanın nedenlerini "örgütsel", "kişisel", "durumsal/görevsel" nedenler olarak bir şablon haline getirmiştir (Karataş ve Avcı, 2017: 2327).

Örgütsel nedenlerde örgütün uyguladığı politikalar çerçevesinde; internet kullanım politikası, işyerinde kendi bilgisayarını kullanma özgürlüğü, iş dünyasındaki yeni çalışma koşulları başlıkları ile incelenmektedir. İnternet kullanımının tamamen yasak olması ya da kısmen yasak olması durumları, sanal kaytarma davranışını doğrudan etkilemektedir. Yapılan araştırmalarda, sanal kaytarma ile işyerinde kendi bilgisayarını kullanma özgürlüğü arasında olumlu yönde bir bağ olduğu görülmüştür. Çalışma hayatı, zaman ve koşulları itibariyle şekil değiştirmiş, personel izleme ve kontrol olanağının çoğu işlerde ortadan kaldırılmasının sanal kaytarma davranışına olan eğilimi arttırdığı görülmüştür (Kurland ve Bailey, Yılmaz, 2018).

İş ve görev yükündeki değişiklikler de sanal kaytarma eğilimi üzerinde doğrudan etkilidir. Bir çalışana fazla iş yükü verilmesi, çalışanın bunalıp işten kaytarmasına neden olabiliyor iken, boş zamanın fazla olması da çalışana kaytarmaya

itebilmektedir. (Henle ve Blanchard, 2008: 40). Özetle iş yükünün sanal kaytarmayı, hem engelleme hem de teşvik etme özelliğine sahip olduğu görülmektedir (Lee vd. 2004, 28-45).

Kişisel etkenlerden; uyumluluk, dışa dönüklük, sorumluluk, açıklık gibi kişisel özellikler ile kişisel ahlaki normlar, psikolojik bağımlılık, tükenmişlik, görev süresi, görev pozisyonu gibi etkenler sanal kaytarma davranışını doğrudan etkilemektedir.

İnternetin, şirketlere işin işleyişinde birçok yarar sağlaması gerçeğinin yanında olumsuz etkileri de tartışılmıştır (Leo ve Tim, 2005: 1082). Güvenlik zayıflıklarına karşı güvenlik açığı, mahremiyet ihlali, çalışanların interneti çalışma saatleri içinde kendi özel işleri için kullanmaları, her boyuttaki işletmelerin karşılaştığı zorluklardandır (Johnson ve Chalmers, 2007:1). İnternete erişim artık tüm iş yerlerinde yaygın ve kolay olduğundan çalışanların, interneti eğlence ve kişisel amaçlı kullanma eğiliminin arttığı görülmüştür (Blanchard ve Henle, 2008:1068).

Sanal kaytarma üzerine yapılan bazı çalışmalar, bu tip faaliyetlerin işverene zarar verebileceğini ortaya koyarken, bazı çalışmalar çalışan verimliliğini arttırabilecek davranışlar olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle sanal kaytarma davranışlarını tek bir kategoride değerlendirmek zorlaşmaktadır.

#### **4. SANAL KAYTARMA İLE İŞÇİNİN ÖZEL AMAÇLI İNTERNET KULLANIMI İLİŞKİSİ**

Sanal kaytarma, işçinin iş görme edimini yerine getirirken işin ifasına daha az zaman ayırmasına, veriminde düşüşe ve dolayısıyla iş görme ediminde özensiz davranmasına neden olmaktadır (Çelik vd. , 2018: 287; Bayram, 2014:167). İşçi, bazı durumlarda işyerindeki bilgisayar ve interneti kullanma ihtiyacı duyabilir. Bu durumlar, işçinin sanal kaytarması olarak görülemez. Örneğin; işçinin işe yeni başlaması nedeniyle işyerindeki bilgisayar ve internet ile öğrenme amaçlı internet sitelerine girmesi, fazla mesaiye kalması durumunda şirketin e-postası ile eşine haber vermesi, çalıştığı yerin müşterilerine firmanın prestijini arttırmak için özel içerikli e-posta yazması, firmanın başka şubelerinde çalışan iş arkadaşlarına meslek dayanışması amaçlı e-posta göndermesi, özel amaçlı internet kullanımını olmakla birlikte iş ile ilgili olan internet kullanımıdır (Yiğit, 2013:48; Yiğit, 2010:169; Okur, 2005:51).

#### **5. İŞÇİNİN ÖZEL AMAÇLI İNTERNET KULLANIMINA İLİŞKİN DOKTRİNDE YER ALAN GÖRÜŞLER**

İşveren sahip olduğu yönetim hakkına dayanarak, işin yapılacağı yer, işyeri çalışma yöntemleri ve düzenine ilişkin kuralları koyabilmektedir. Çalışma yöntemleri, işverence sağlanan araç ve gereçlerin kullanılma şeklinin belirlenmesini de

kapsar. Bu anlamda işveren, kanun, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi sınırları içerisinde kalarak, işyerinde işyeri araçlarından sayılan bilgisayar ve internetin kullanımını düzenleme yetkisine de sahiptir. İşveren burada, her şeyden önce, bilgisayar ve internetin kullanım şekillerini, özellikle özel amaçlı kullanılıp kullanılmayacağını belirleme hakkına sahiptir (Okur, 2005:52). İşveren işveren yönetim hakkı çerçevesinde kendi mülkiyetinde bulunan bilgisayar ve internete kullanımına ilişkin kurallar koyabilir (Okur, 2005:52). İşveren tarafından e-posta ve internet kullanımına ilişkin tamamen yasaklayıcı hüküm koyulması konusunda doktrinde görüş ayrılığı vardır. Bir görüşe göre, işveren yönetim hakkı kapsamında, işyerinde özel amaçlı internet kullanımını tamamen yasaklayabilir. İşçinin bu yasağı ihlal etmesi halinde işveren haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilir<sup>3</sup>. (Hozar, 2007:2003; Özdemir, 2008:238; Songu, 2011:1060; Yiğit, 2010:177).

İşyerindeki bilgisayar ve interneti özel amaçlı kullanımı da bu kapsamda düşünülebilir. Burada temel kural, işverenin özel mülkiyeti olan bilgisayar ve İnternet'in kullanımını hakkında serbestçe karar verme yetkisine sahip olduğudur. Bu nedenle, işverenin iş saatleri içerisinde veya dışında işyerindeki bilgisayar ve İnternet bağlantısını özel amaçlı kullanımına ilişkin getirece-

ği yasak, kural olarak geçerlidir. İşçi, işverenin koyduğu bu yasağa uyum zorunda olduğu gibi işverenin konuya ilişkin verdiği talimatlara da uygun hareket etmek yükümlülüğündedir.

İşverenin, özel amaçlı internet kullanımına ilişkin yasağı açık ve anlaşılır biçimde işçilere bildirilmesi gerekmektedir (Hozar, 2007:203; Yiğit, 2010:178). Belirtilen kaynaklarda özel bir düzenlemenin yer almaması durumunda işçinin acil durumlar dışında işyerine tahsisli interneti özel amaçlı olarak kullanmaması gerekir (Yiğit, 2010:177). Özel amaçlı internet kullanımına ilişkin bir düzenleme yoksa internetin, iş amacı dışında kullanımı yasaktır (Yiğit, 2010:177).

Bu konuda diğer görüşe göre, işveren tarafından özel amaçlı internet kullanımı konusunda yasak koyulması için işletmesel bir nedenin olması gerekmektedir. İşveren tarafından işçiyi gözetme borcu ve dürüstlük kuralı uyarınca herhangi bir sebep olmadan işçinin kişisel yaşamına ilişkin hareketler nedeniyle sınırlanamaz. İşveren tarafından özel amaçlı internet kullanımının yasaklanması için işçilerin başka haberleşme türlerine müsadde edilmesi, gerektiği belirtilmiştir (Songu, 2011:1075; Sevimli, 2009:51; Yiğit, 2013: 52 ). İnternet kullanımının, işçilerin yaşamında banka hesabı üzerinden işlem yapma, fatura ödeme gibi kolaylaştırıcı etkileri vardır. Bu sebeple özel amaçlı internet kullanımının tamamen yasak-

<sup>3</sup> Bu görüşe dayanak olarak gösterilen Frankfurt ve Hannover İş Mahkemelerince verilen kararlar için Bkz. Özdemir, 2010:241; Yiğit, 2013:51.



lanarak bu kurala uyulması oldukça güçtür (Sevimli, 2006:198; Yiğit, 2013:53). İşçinin özel amaçlı internet kullanımında işveren tarafından makul ve kabul edilebilir kullanım sınırını aşıp aşmadığı tespitinin yapılması gerekmektedir. Bu sınırın belirlenmesinde önceden sabit kriterler koyulmamalı, işçinin özel amaçlı internet kullanımının neden ve sonuçları değerlendirilmelidir<sup>4</sup> (Kandemir, 2011:148; Yiğit, 2013:53).

Konuya ilişkin başka bir görüşe göre, işveren tarafından internet kullanımına ilişkin sınırlamalar yapılabilir fakat internet kullanımını tamamen yasaklanamaz. Aksi halde bu durum Anayasa'nın<sup>5</sup> 22. Maddesinde yer alan herkesin, haberleşme hürriyetine sahip olduğu hükmüne aykırılık oluşturacaktır. (Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2018:373). Bu görüşe göre; işçinin internet kullanımını hakkının olduğu, bu imkânı sağlamayan işvereni bu hakkı sağlamaya zorlamayacağı sonucu çıkarılmamalıdır. İşveren tarafından, özel amaçlı internet kullanımına ilişkin süre ve içerik sınırlaması getirilerek gerekli önlemler alınabilecektir (Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2018:373).

Bu konuyla bağlantılı olarak, çalışanların internet kullanımına ilişkin Birleşmiş Milletler İnternet Yönetimi Forumu'nda oluşturulan, İnternet Hak ve İlkeleri Dinamik Koalisyonu (The Internet Rights and

Principles Dynamic Coalition) tarafından "İnternette İnsan Hakları ve İlkeleri Şartı'nın 14. maddesinde düzenleme yapılmıştır. Buna göre; "Çalışanlar ve işçiler internet bağlantısı olan her yerde internet erişim hakkına sahiptir. İşyerinde internet kullanımını hakkında herhangi bir kısıtlama olduğunda, bu durum çalışan veya organizasyon ilkelerinde açıkça belirtilmelidir. Çalışanların internet kullanımlarının gözetimi hakkındaki koşullar ve şartlar işyeri ilkeleri kapsamında açıkça belirtilmeli ve veri koruma hakkıyla bağdaşmalıdır." Bu konuya ilişkin bağlayıcı olmasa da ilerleyen dönemlerde ulusal ve uluslararası düzenlemelere yol gösterici olacağı kanaatindeyiz (Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2018:373). Bizim kanaatimize göre de, çalışanlar ve işçilerin işyerinde internet kullanımına yönelik yapılacak düzenlemelerde, "İnternette İnsan Hakları ve İlkeleri Şartı" esas alınacak önemli kaynaklardan birini oluşturmaktadır.

İşçinin özel amaçlı internet kullanımına ilişkin bir düzenleme olmadığı durumlarda, işverenin buna izin verdiğinin kabulü gerekir. İşyerinde internet varsa kullanım şeklinin belirlenmesi işverenin yükümlülüğündedir (Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2018:374).

Bilgisayar ve internetin özel amaçlı kullanımına yönelik bir düzenleme bulunmaması durumunda işçinin işyerindeki bilgisayar ve interneti özel amaçlı kullanımına ilişkin hukuksal hakkı bulunmamak-

<sup>4</sup> Yarg. 9. HD., E. 2007/27583, K. 2008/5294, T. 17.03.2008.

<sup>5</sup>Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, RG.09.11.1982/17863.

tadır (Okur, 2005:53). İşçi, ancak, işyerindeki bilgisayar ve İnternet'i özel amaçlı kullanmasına hak verecek acil durumlarda bunları özel amaçlı kullanabilecektir. Örneğin, işçinin, işyerinde fazla mesaiye kalması ve eve geç kalacağını ailesine e-mail yoluyla bildirmesi, çocuğunun kazaya uğraması durumunda e-mail yoluyla haberleşmek zorunda kalması ya da mesai saatleri içerisinde bilgisayar ve İnternet'i kullanarak resmi daire İnternet sayfalarında işlerini halletmek zorunda olması durumu gibi (Okur, 2005:53-54). Burada işverenin bilgisayar, İnternet ve e-mail kullanımına ilişkin oluşturduğu kuralların, ilerde ispat kolaylığı sağlaması açısından, bütün işçilere imza karşılığı bildirildiğinin yazılı olarak tespiti önerilir. İşyerinde özel amaçlı bilgisayar ve İnternet kullanımının yasak olduğu işyerlerinde dahi, işle bağlantılı olarak ya da bazı acil durumların varlığı halinde özel amaçlı kullanıma izin verilmiş olduğu kabul edilir (Okur, 2005:54-55).

İşveren, bilgisayar ve İnternet'in iş saatleri içinde veya dışında özel amaçlı kullanıma ilişkin verdiği izni, acık bir şekilde verebileceği gibi zımni de verebilecektir. İşverenin zımni izni ise, bir işyeri uygulaması veya işyerindeki somut durumlardan kaynaklanabilir. İzin işyeri uygulaması olarak verildiğinin kabul edilebilmesi için, işçinin işverenin bilgisi dahilinde uzun bir zaman dilimi süresince işyerindeki bilgisayar ve İnternet bağlantısını özel amaç-

ları için kullandığının bilinmesi ve işverenin buna katlanmış olması gerekir. Ne kadar süre ile özel amaçlı kullanımın, işyeri uygulaması izni haline geleceği konusunda ise, Doktrinde 6-12 ay arasında bir süre ifade edilmektedir. Hukukumuzda işyerindeki bilgisayar ve İnternet'in genel olarak kullanımı ile işçinin bunları özel amaçlı kullanımına ilişkin özel hukuki düzenlemeler bulunmamaktadır. İşçi ile işveren arasında bilgisayar ve İnternet'in işyerinde özel amaçlı kullanımından doğan menfaat çatışmalarını önlemek amacıyla, işyerinde İnternet'in özel amaçlı kullanımının acık bir şekilde kurala bağlanması mantıklı bir çözüm yolu olacaktır. Kurala bağlama, işveren ile işçi arasında yapılacak bireysel iş sözleşmesi ile olabileceği gibi, toplu iş sözleşmesi ile de yapılabilir. Bu düzenlemelerin olmaması durumunda, işveren yönetim hakkına dayanarak yapacağı düzenlemede, özel amaçlı kullanıma izin verebileceği gibi, yasaklama yoluna da gidebilecektir. Ancak herhangi bir düzenlemenin bulunmaması durumunda, işçi, özel amaçlı kullanıma yönelik iş hukuksal bir talepte bulunamayacaktır (Okur, 2005:71).

Alman Federal Mahkemesi, işçinin özel amaçlı İnternet kullanımından kaynaklı fesihle işveren tarafından sağlanan İnternetin, işçi tarafından iş ile ilgisi olmayan konularda özel amaçlı kullanımının işçinin iş sözleşmesi ile yerine getirmekle yükümlü olduğu iş görme

edimini ihlal ettiği kabul edilmiştir (Özkaraca, 2008:304).

## **6. SANAL KAYTARMA VE İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN GEÇERLİ NEDENLE FESHİ**

İşçinin özel amaçlı internet kullanımının geçerli nedenle feshe konu olması için bu durumun iş ilişkisini olumsuz etkilemesi gerekmektedir. Aksi halde, bu durumun geçerli nedene konu olması taraflar arasındaki dürüstlük kuralı ve güven ilişkisi ile bağdaşmamaktadır. İş ilişkisi sürekli borç ilişkisi doğurduğundan taraflardan her birinin diğer tarafın hafif kusurlu davranışlarına tahammül etmesi gerekmektedir. Ölçülülük ilkesinden hareketle kişisel internet kullanımının geçerli nedenle iş sözleşmesinin feshine konu olup olmayacağını tespiti önemlidir (Savaş, 2009: 111; Bayram, 2014: 168). Ölçülülük, işverenin işinin görülmesi ile işçinin çalışma hakkı arasındaki adil dengenin kurulması, iki tarafın karşılıklı menfaatlerinin gözetilmesidir (Bayram, 2014: 168). Burada dikkat edilmesi gereken husus, işçinin özel amaçlı internet kullanımını işveren ile aralarındaki güven ilişkisini sarsmıyor, işyerinde iş akışını olumsuz etkilemiyorsa bu durum, işveren açısından iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshine konu olmaz. İş sözleşmesi sürekli borç ilişkisi doğuran bir sözleşme olduğundan taraflar karşılıklı olarak diğer tarafın hafif kusurlu davranışına katlanmalıdır (Bayram, 2014:168).

Özel amaçlı internet kullanımının geçerli fesih sebebi olabilmesi, işçinin davranışlarından veya yeterliliğinden kaynaklanan sebeplere dayandırılabilir. Zira özel amaçlı internet kullanımı işçinin gönderdiği e-maillerde işveren veya diğer işçiler aleyhine sözler sarf etmesine, işçinin bağlılığının yeterli olmamasına, görevlerini yerine getirmekte yetersiz olmasına, işverenin malına yani bilgisayarlarına zarar vermesine sebep olabilmektedir (Yiğit, 2010:193).

İşçinin işyerinde işveren tarafından sunulan e-posta ve interneti özel amaçlı olarak kullanım süresi makul ölçüleri aşacak nitelikte olması, işçinin işe daha az zaman ayırarak benzer işi görenlerden daha az verimle çalışmasına sebep olmaktadır (Bayram, 2014:167; Hozar,2007:201; Yiğit, 2010: 162). İşçi performansının ve veriminin düşüklüğüne yol açan bu durum işveren açısından geçerli nedenle fesih olarak kabul edilebilir. İş Kanununun 18. maddesinin gerekçesinde, *işçinin iş akışını olumsuz etkileyecek derece uzun süre telefonda konuşması ve işverence uyarılmasına rağmen işini eksik kötü ve yetersiz olarak yerine getirmesi iş sözleşmesinin feshinde geçerli neden sayılmıştır. Örnekten hareketle işçinin iş akışını bozacak şekilde uzun süre özel amaçlı internet kullanımı halinde, işverenden bu iş ilişkisini sürdürmesi beklenemez olacak ve işveren geçerli nedenle iş sözleşmesini feshedebilecektir* (Bayram, 2014:168).

## 7. GEÇERLİ NEDENLE FESHE İLİŞKİN YARGITAY KARARLARI

Yargıtay'ın 10.10.2006 tarihli bir kararında; işçinin, çalışma saatlerinde bahis sitelerine girerek ve bu sitelerde zamanını harcadığı, bu konuyla ilgili işçiye daha önceden uyarıların yapıldığı olayda, işçinin internette geçirdiği süre dikkate alınarak bu durumun işyerinde olumsuzluklara sebep olduğu gerekçesiyle işverenin feshinin geçerli nedene dayandığı belirtilmiştir<sup>6</sup>. İşçinin bu davranışına ilişkin daha öncesinde uyarıldığı fakat işçinin bu uyarıya aldırmadan aynı davranışı yeniden tekrar ettiği olayda, Yargıtay'ın oldukça kararı yerindedir.

Yargıtay'ın 05.02.2007 tarihli bir kararında, işveren tarafından yönetim hakkı çerçevesinde bilgisayar kaynaklarının amacına uygun kullanılması ile ilgili işyeri iç düzenlemesi yapılmış, buna aykırı davranışın disiplin cezası gerektirdiği belirtilmiştir. Bu uyarılara rağmen işçinin, şirket bilgisayarını mesai saatleri içinde kişisel mailinde kul-

landığı ve sendika ile ilgili bir haberi işyerinde çalışan birçok arkadaşının mailine gönderdiği belirtilmiştir. Olayda, işçinin bu davranışının, şirketin iç işleyişi ile ilgili düzenlenen kurala aykırılık oluşturduğu, iş görme edimini yerine getirmesine engel olduğu ve işyerinde olumsuzluklara neden olduğu gerekçesiyle işverence yapılan feshin, bizce de isabetli olarak geçerli nedene dayandığı belirtilmiştir<sup>7</sup>.

Yargıtay'ın 04.05.2009 tarihli bir kararında somut olayda, işverenin sunduğu ve çalışanların uymakla yükümlü banka etik kurallarının 20. maddesinde, çalışanların "*adalet, doğruluk, dürüstlük... güvenilirlik ve soysal sorumluluk prensiplerine aykırı davranışlarda bulunmayacağı*" ve "*bankaya ait varlıkları ve kaynakları verimsiz ve amaç dışı kullanmayacağı*" kurallarına yer verilmiştir. Bu etik kurallar, iş sözleşmesinin eki niteliğindedir<sup>8</sup>. İşçinin, iş amaçlı bilgisayarı mesai saatleri içerisinde internet alış verişi ve oyun sitelerine birden fazla girmek sureti ile amacı dışında kullandığı ve bu süre zarfında zamanını iş görme edimine harcamadığı anlaşılmaktadır. Üstlenilen işin yetiştirilmesi veya işverenin zararının oluşması, bu olumsuz davranışı ortadan kaldırmaz. Olayda işçi, yan yükümlülüğünü ihlal etmiştir. Bu davranışın, işyerinde olumsuzluklara yol

<sup>6</sup> İlgili karar için bkz. "Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı işçi, 2003 yılından itibaren işyerindeki işverene ait bilgisayarı kullanarak günde birkaç kez internete girerek bahis oynamaktadır. Bu konuda ve aşırı borçlanması sebebiyle daha önce uyarıldığı yazılı belgeler ile davacının müfettişe verdiği savunma içeriğinden anlaşılmaktadır. Davacının bu davranışı sebebiyle aşırı derecede borçlandığı ve bir başka bankadan almış olduğu kredi kişi borcundan dolayı icraya maruz kaldığı da görülmektedir. Davacının mesai saatleri içinde bahis sitelerine girmek üzere internet kullanımının bazı günler birkaç saati bulduğu da dikkate alındığında, davacının söz konusu davranışlarının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı açıktır. Böyle olunca davacının iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayandığının kabulü gerekir. Davanın reddi gerekirken yazılı şekilde isteklerin kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Yarg. 9. H.D., E. 2006/19150 K. 2006/26792, T. 10.10.2006.

<sup>7</sup> Yarg. 9. HD, E. 2006/30107, K. 2007/2011, T. 05.02.2007; aynı yönde başka bir karar, Yarg. 9. HD., E. 2007/16405, K. 2007/30241, T. 15.10.2007.

<sup>8</sup> İş sözleşmesinin eki niteliğinde olduğuna ilişkin bkz. (Yıldız 2009:114).

açtığı ve iş ilişkisinin işveren açısından devam ettirilmesinin beklenmez bir hal aldığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle işverenin feshi, geçerli nedene dayanmaktadır<sup>9</sup>. İşçinin banka etik kurulu kararlarına aykırı davranarak internet kullandığı bir olayda, banka etik kurulu kararının iş sözleşmesinin eki niteliğinde olduğu ve bu kararlara aykırı davranışın doğrudan iş sözleşmesine aykırı davranması anlamına gelir. Bu durum işveren açısından iş sözleşmesinin feshinde geçerli nedendir<sup>10</sup>. İşçi, iş görme borcunu yerine getirirken iş sözleşmesinde yer alan hükümlere uymakla yükümlüdür. İş sözleşmesinin eki niteliğinde olan banka etik kurulu kararında, dolaylı olarak işyerindeki internetin özel amaçlı kullanılmayacağı belirtilmiştir. Bahsi geçen olayda, işçi banka etik kurulu kararına aykırı davranarak interneti özel amaçlı kullanmıştır. Bu sebeple işveren tarafından iş sözleşmesinin geçerli nedene dayandığı yerinde bir karardır.

Yargıtay'ın 13.12.2010 tarihli kararında, şubedeki en yetkili kişi olan işçinin, sanal kaytarma yaparak futbol bahis oyunu oynadığı olayda, işçinin bu davranışını iş sözleşmesi-

nin feshinde geçerli neden olarak kabul edilmiş fakat işçinin usulsüz işlemleri, işverence somutlaştırılmamıştır. İşçinin, mesai saatlerinde iddia oyunu için internet sitelerine girecek kadar iddia isimli futbol bahis oyununa düşkün olduğu; şube müdürü konumundaki görevinin önemi ve ağırlığı tartışılmaz olmasına rağmen işçiyi, kendisine ihtiyaç olduğunda ilçedeki iddia bayiine telefon ederek çağırdıkları; akşamları kasayı kapatmaya geç geldiği için çalışanların şubeden ayrılmadıkları olayda tespit edilmiştir. İşvereni temsil konusunda şubenin en yetkili kişisi olan işçinin, mesai saatlerine uygun davranması, çalışma saatlerinde de tüm çabasını işine hasretmesi, çalışanlarına disiplini ile örnek olması, müşteriler ile daha sonra sorun yaşamamak için iş yaşamının gerektirdiği mesafeyi koruması gerekmektedir. İşçinin açıklanan davranışları ile işyerinde olumsuzluklara yol açtığı sabittir. Belirtilen nedenler, yukarıda açıklandığı şekilde haklı fesih sebebi oluşturmamaktadır. Ancak işçinin bu davranış şeklini sergilemesi iş akışını bozucu niteliktedir. Artık işverenden iş ilişkisini devam ettirmesi normal ölçülerde beklenemez. Bu sebeple işverence yapılan fesih, geçerli nedene dayanmaktadır<sup>11</sup>. Bahsi geçen Yargıtay kararında davanın tarafı olan işçi, işvereni temsil noktasında en yetkili kişidir. Bu sebeple diğer işçilere nazaran iş gör-

<sup>9</sup> Yarg. 9 HD., E. 2008/36305, K. 2009/12393, T. 04.05.2009.

<sup>10</sup> Bu kararın yerindeliğine ilişkin aynı görüşte; (Yıldız, 2009:114-118). " İnceleme konusu olayda olduğu gibi iç yönetmelik hükümleri ile açıkça yasaklanmış durumlara aykırı davranış, işçinin iş sözleşmesine aykırı davranması anlamına gelecektir. İş akdine aykırı davranış, iş görme borcunun gereği gibi ifa edilmemesi durumları, bu davranıştan zarar doğmuş olması önem taşımaksızın, işveren tarafından iş sözleşmesinin geçerli nedene feshine sebep olabilecektir"

<sup>11</sup> Yarg. 9. HD., E. 2009/39671, K. 2010/37399, T. 13.12.2010.

me ediminin ifasında daha dikkatli ve özenli davranması gerekir. İşçi, feshine konu olan davranışlarının sonuçlarını öngörebilecek bilgi düzeyine sahiptir. Somut olayda işçinin davranışları dikkate alındığında feshin geçerli nedene değil aksine haklı nedene dayandığı kanaatindeyiz.

Yargıtay'ın 05.02.2007 tarihli bir kararında; işçinin mesai saatleri içinde şirket bilgisayarını kişisel ihtiyaçları için kullanması derhal fesih için öngörülen sebepler arasında değildir. Bununla birlikte, mesai saatleri içinde şirkete ait bilgisayarın kişisel ihtiyaçlar için kullanılması, işçinin iş görme edimini yeterince yerine getirmemesine neden olur. İşyerinde, şirket bilgisayarının kullanımına ilişkin olarak belirlenmiş kuralların olması ve işçinin davranışının bu kurallara aykırı bulunması nedenine dayalı olarak; her haksız fesih geçersiz fesih değildir gerçeğinden hareketle, işçinin iş sözleşmesinin geçerli nedene dayandığı belirtilmiştir<sup>12</sup>.

## **8. SANAL KAYTARMA VE İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKLI NEDENLE FESHİ**

İşverenin açık talimatına rağmen işçinin sanal kaytarması halinde işveren, haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilir. Bu durumda işçi, sanal kaytarma yaparak işverenin güvenini zedelemekte, sadakat borcuna aykırı davranmakta, doğruluk ve bağlılığa uymamaktadır. İşverenin talimatları, doğrudan

iş görme edimi ile ilişkili olduğundan işverenin talimatlarına uyulmaması iş görme borcuna aykırılık teşkil etmektedir (Çelik vd., 2018: 291).

İnternetin özel amaçlı kullanımının yasak olmasına rağmen işçi tarafından yasağın ihlal edilmesi iş sözleşmesinin feshini gündeme getirebilir. İşçi tarafından internet kullanımının hangi amaç dâhilinde yapıldığı, haklı ve makul bir sebebin bulunup bulunmadığı, sıklığı ve süresi tartışılarak sonuca göre iş sözleşmesinin feshi yoluna gidilmesi gerekir (Yiğit, 2010:185). İşveren tarafından işyerinde özel amaçlı internet kullanımı yasaklanmasına rağmen işçinin özel amaçlı internet kullanımı halinde, işveren haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilmektedir (Yiğit, 2010:209).

Günümüzde çalışanlar internet üzerinden kira, fatura ödemek gibi birçok işlemi yapmaktadır. Bu durum iş kaybını önlemektedir. Çalışanların verimliliğini olumsuz etkilememesi, sınırlamalara uyulması kaydıyla işçi tarafından özel amaçlı internet kullanımının faydalı olacağı görüşüdeyiz (Yiğit, 2010:209). Önemle belirtilmesi gereken bir nokta da işyerinde internetin özel amaçlı kullanımını açık veya örtülü olarak sınırlandıran veya yasaklayan bir kuralın bulunmaması durumunda, fesih yoluna gitmeden önce işçinin ihtar edilmesinin gerekli olmasıdır. Ancak işverenin önceden belirlediği sınırlamalara ve yasaklara aykırı hareket edilmesi veya derhal feshi gerektiren durumlarda ih-

<sup>12</sup> Yarg. 9. HD. E. 2006/30107, K. 2007/2011, T. 5.2.2007.

tara gerek olmaksızın iş sözleşmesi feshedilebilecektir (Yiğit, 2010:210).

### 9. HAKLI NEDENLE FESHE İLİŞKİN YARGITAY KARARLARI

Yargıtay'ın 17.03.2008 tarihli bir kararında; işverenin açıkça veya örtülü izni olmaksızın işyerinde internetin özel amaçlı olarak kullanımı yasaktır. Ancak bu yasak istisnaen acil durumlarda ve işine ilişkin sebeplerden dolayı meşru bir şekilde delinebilir. İşçinin, işverenin açıkça yasaklamasına rağmen interneti özel amaçlı kullanmasında önceden ihtarla gerek olmaksızın iş sözleşmesi feshedilebileceği gibi; işçinin pornografik resimleri videoları işletmenin veri taşıyıcısına indirmesi ve yüklemesi halinde ihtarla gerek yoktur<sup>13</sup>. İnceleme konusu olayda; davacının yapılan bir toplantıda amiri durumundaki kişi ile tartıştığı, hakaret ve tehdit içeren sözler sarf ettiği anlaşılmaktadır. Böyle olunca feshin haklı nedene dayandığının kabulü gerekir<sup>14</sup>. İsabetli olarak verilen kararda da bahsedildiği üzere, işveren tarafından özel amaçlı internet kullanımının yasaklandığı durumlarda, ihtarla gerek olmadan iş sözleşmesi işverence feshedilebilecektir. İşçinin özel amaçlı internet kullanımının yanı sıra amirine hakaret ve tehdit içeren sözler sarf ettiği olayda işverenin iş sözleşmesinin feshi haklı nedene dayanmaktadır.

Yargıtay'ın 25.9.2014 tarihli kararında; işçinin sosyal paylaşım sitesinde işyeri çalışanları hakkında satışma niteliğinde yazışmalar yaptığı ve buna ilişkin kayıtların işyerinde kullanıma tahsis edilen bilgisayarda görüldüğü ve bu durumun hep birlikte değerlendirildiğinde, işverence yapılan feshin, bizce de yerinde bir kararla haklı nedene dayandığına karar verilmiştir<sup>15</sup>.

Yargıtay'ın 13.12.2010 tarihli kararında; somut olayda işçinin görevi gereği, işverenin işlerini yürütmesi için kendisine verilen bilgisayar ve e-mail adreslerini kullanarak; iş akdi daha önce feshedilen S. A. ile işle ilgili olmayan elektronik yazışmalar yaptığı; bu yazışmalar sırasında işverenin şahsına yönelik hakaret niteliğinde sözler sarf ettiği; işyeri sırrı sayılabilecek konularda da yazışmalar yaptığı saptanmıştır. Kendisine ait bilgisayar ve e-mail adresleri ile bu adreslere gelen epostaları her zaman denetleme yetkisi bulunan işveren tarafından işçinin iş sözleşmesi, haklı nedenle feshedilmiştir<sup>16</sup>. İşçinin işverenin sağlamış olduğu bilgisayar ve e-mail adresini kullanarak iş dışı konularda başkası ile yazışmalar yapması ve bu yazışmalarda içerik olarak işverene hakaret etmesi hali, iş sözleşmesinin işverence feshinde haklı sebeptir. Bu konuya ilişkin verilen karar, isabetlidir.

<sup>13</sup> Bu kararın isabetli olduğu yönünde görüş için bkz. (Bozkurt Gümrükçioğlu, 2018:374).

<sup>14</sup> Yarg. 9HD. , E. 2007/27583, K. 2008/5294, T. 17.03.2008.

<sup>15</sup> Yarg. 9. HD., E. 2014/11150 K. 2014/28132 T. 25.9.2014.

<sup>16</sup> Yarg. 9. HD., E. 2009/447 K. 2010/37516 T. 13.12.2010.

Yargıtay'ın 13.06.2016 tarihli kararında; işveren tarafından işçinin özel amaçlı internet kullanımına yönelik açık bir yasaklama olmadığı ve bu sebeple işçinin işyerinde internet kullanımının iş sözleşmesinin feshinde haklı neden oluşturmadığı belirtilmiştir<sup>17</sup>. Bu konuya ilişkin bizim de benimsediğimiz görüş uyarınca, işyerinde özel amaçlı internet kullanımına ilişkin işveren tarafından açık ya da zımni bir yasaklamanın olmadığı hallerde, işveren işçinin işyerinde internet kullanımını nedeniyle haklı nedenle iş sözleşmesini feshedemeyecektir.

## SONUÇ

Teknolojik gelişmelerin artması sonucunda bilgisayar ve internet kullanımı artık iş yaşamımızın ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Çalışma hayatında bilgisayar ve internetin kullanımında ortaya çıkan sorunların başında işçinin sanal kaytarması gelmektedir. Sanal kay-

tarma kavramının tanımına ilişkin doktrinde birçok tanım yapılmıştır. Sanal kaytarma davranışına ilişkin bu tanımlamaların ortak noktası, istenilmeyen bir davranış olması ve çalışma saatleri içinde yapılmasıdır. Türk İş Hukukunda sanal kaytarma (cyberloafing), işveren tarafından sunulan bilgisayar ve internetin, işçiler tarafından çalışma saatleri içerisinde iş ile ilgisi olmayan konularda, özel amaçlar için kullanılmasıdır.

İşçinin sanal kaytarmasına ilişkin iş hukukumuzda açık bir düzenleme yer almamaktadır. Bu konuya ilişkin doktrinde yer alan görüşler ve Yargıtay kararları önem arz etmektedir. İşçinin sanal kaytarması, iş görme ediminin ifası için gerekli zamanı ayıramamasına dolayısıyla işini özenle yerine getirememesine sebep olmaktadır. Bu durumun, işlerin ilerleyişini olumsuz etkileyerek işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisine zarar verdiği görülmektedir. Çalışmamızda da değinildiği üzere işçinin sanal kaytarması neticesinde, işveren tarafından iş sözleşmesinin geçerli ya da haklı nedenle feshedildiği Yargıtay kararları mevcuttur.

İşçinin, sanal kaytarma davranışında bulunarak iş görme edimini yerine getirirken gerekli olan dikkat ve özeni göstermemesi ve iş akışını olumsuz etkilemesi halinde, işveren tarafından iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiği görülmektedir.

İşçi ve işveren arasında yapılan iş sözleşmesinde, yönetmelikte ve işverenin açık talimatlarında sanal

<sup>17</sup> Yarg. 9. HD. E. 2015/4048, K. 2016/14121, T. 13.06.2016, "Davacının mesai saatleri içinde sitelere girmesi ve işi aksattığı nedeniyle iş akdinin haklı nedeniyle iş akdinin haklı nedenle feshedildiği savunulmuş ise de, söz konusu bilgisayarın işyerinde ortak kullanımda olduğu (tanıklarca da doğrulandığı üzere), davacının girdiği tespit edilen isimli sitelerin video paylaşım siteleri olduğu, günümüzde internet kullanımının yaygın olması nedeniyle açılan sitelerin reklamlarında pornografik reklamların yer aldığı herkesçe bilindiği, ayrıca işverence bilgisayarın kullanılmamasına ilişkin davacı işçi ve çalışan diğer personellere herhangi bir yasaklamada bulunulmadığı, evvelce de benzer eylemlerde bulunulup uyarıldığı yönünde savunmada bulunulmadığı, işin aksadığı savunmasının da ispatlanmadığı, savunma ile işten ayrılış bildirgesindeki nedenlerin çeliştiği, işverenin fesihle ilgili sebebi sonradan değiştiremeyeceği, bir an için durumun sabit olduğu kabul edilse dahi, eylem ile sonuç arasında açıkça orantısızlık olduğu kabul edilerek, iş akdinin kadem ve ihbar tazminatına hak kazanılacak şekilde sona erdirildiği görüşüne varılmıştır."



kaytarmaya yönelik açık düzenlemelerin olduğu hallerde, işçinin sanal kaytarması halinde iş sözleşmesi, işveren tarafından haklı nedenle feshedilmiştir. İşveren tarafından özel amaçlı internet kullanımını açık ya da zımni olarak yasaklayan veya sınırlayan bir düzenlemenin yapılmadığı durumlarda, işçinin ihtar edilmesi gerekmektedir. Bu konuya ilişkin işçi ihtar edilmeden iş sözleşmesi feshedilmemelidir.

İşveren, işçilerin internet kullanımına yönelik emir ve talimat ver-

me yetkisi kapsamında birtakım sınırlamalar yapma yetkisine sahiptir. İşverenin, bu konuya ilişkin yetkisini kullanırken, internet kullanımına ilişkin tamamen yasaklayıcı hükümler koymasının olumsuz sonuçlar getireceği kanaatindeyiz. İşçilerin, acil durumlarda ya da iş ile ilgili aniden oluşabilecek haberleşme ihtiyacı halinde, internet kullanımına ilişkin konulan yasağın, meşru şekilde delebileceğinin öngörülmesi gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

- Anandarajan, M. ve Simmers, C. A. (2004); "Constructive and Dysfunctional Personal Web Usage in the Workplace: Mapping Employee Attitudes", *Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management* (editörler: M. Anandarajan ve C. Simmers), Information Science Publishing, 1-27.
- Anandarajan, M., Simmers, C. A. ve D'Ovidio, R. (2011); "Exploring the Underlying Structure of Personal Web Usage in the Workplace", *Cyberpsychology, Behavior, And Social Networking*, 14(10), 577-583.
- Bayram, F. (2014); "İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlı İnternet Kullanımı, (Sanal Kaytarma- Cyberloafing)", *Marmara Üniversitesi Hukuki Araştırmalar Dergisi*, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Cilt 20, Sayı 1, Özel Sayı.
- Blanchard, A.L. ve Henle, C.A. (2008); "Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control", *Computers in Human Behavior*, 24(3),1067-1084.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2018); "İşçinin Sosyal Medya Kullanımının İş Hukukundaki Etkileri," 4th Global Business Research Congress (GBRC - 2018), Vol.7-p.372-375.
- Çelik, N. ve Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2018); *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Dursun, Y. ( 2017); "İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İşgörmeye Rekabet Etmeme Borcu", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan, C. 19, Özel Sayı-2017, 2409-2449.
- Hozar, Nağme N. (2007); "Özel Amaçla İnternet ve E-Posta Kullanımının İş İlişmesine Etkisi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Eylül, 2007, ss. 199-207.
- Kağıtçıbaşı, Ç. ve Cemalcılar, z. (2014); *Dünden Bugüne İnsan ve İnsanlar-Sosyal Psikolojiye Giriş*, Evrim Yayınevi ve Bilgisayar San. Tic. Ltd. Şti., İstanbul.
- Karataş, A. ve Avcı S. B. (2017) "Kamu Kurumlarında Sanal Kaytarma Olgusunun Değerlendirilmesi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22 (Kayfor15 Özel Sayısı), 2321-2346.
- Lım, V. K. G. ve Teo, T. S. H. (2005); "Prevalence, Perceived Seriousness, Justification and Regulation of Cyberloafing in Singapore An Exploratory Study", *Information and Management*, 42, 1081-1093.
- Makas, R. (2012); "Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununa Göre İşçinin Özen Borcu Ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. XVI, 149-180.
- Mastrangelo, P.M., Everton, W. ve Jolton, J.A. (2006); "Personal Use of Work Computers: Distraction versus Destruction", *CyberPsychology & Behavior*, 9(6): 730-741.
- Okur, Z. (2005); "İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnterneti Özel Amaçlı Kullanımının İş İlişmesine Etkisi", *Kamu-İş*; C:8, S: 2/2005, ss. 47-75.
- Örücü, E. ve Yıldız, H. (2014); "İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma", *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 99-114.
- Özdemir, E. (2008); "İnternet ve İş Sözleşmesi: yeni Teknolojilerin İş İlişmesine Etkileri Üzerine", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2008, Yıl. 3, Sayı. 10, ss. 13-24.
- Özkalp, E. ve U. Aydın., S. Tekeli (2012); "Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgusu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri", *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi*, 18-33.
- Robinson, S.L. ve Bennett, R.Y. (1995); "A Typology of Deviant Work Place Behavior: A Multidimensional Scaling Study" *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Savaş, F. B. (2009); "İş Hukukunda "Siber Gözetim", *Çalışma ve Toplum*, 2009/3, 97-132.

Seçkin, Z. ve G. Kerse. (2017); "Üniversite Öğrencilerinin Sanal Kaytarma Davranışları ve Bu Davranışların Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi: Ampirik Bir Araştırma", Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9 (1), 87-108.

Süzek, S. (2018); İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul.

Ünal, F.Ö. ve Tekdemir S. (2015); "Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Ampirik Bir Araştırma", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(2), 95-118.

VanDoorn, O. (2011); Cyberloafing; "A multi-dimensional construct placed in a theoretical framework." (Master Thesis). Eindhoven: Eindhoven University of Technology Department Industrial Engineering and Innovation Sciences.

Yıldız, B. ve Yıldız, H. (2015); "İş Yaşamındaki Sanal Kaytarma Davranışlarının Hukuki Yönden İncelenmesi", Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi,13 (3), 1-17.

Yıldız, G. B. (2018); "İşçinin Sosyal Medya Paylaşımları Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi Konusunda İki Farklı Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, 39, 105-112.

Yiğit, E. (2013); "İşyerinde İnternet ve E-Posta Kullanımının İzlenmesi ve Gözetlenmesi", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013.

Yiğit, Y. (2010); "İşyerinde İnternetin Özel Amaçlı Kullanımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi", Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 18, Sayı 2, Yıl 2010, ss. 161-214.

Elektronik Kaynaklar

<http://www.kamu-is.org.tr/dergiler.htm>

<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html>