

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/17

1475 S. İşK/14

T.C.

YARGITAY

22. Hukuk Dairesi

Esas No. 2017/21857

Karar No. 2019/9884

Tarihi: 07.05.2019

● İŞÇİNİN HABERİ OLMADAN İZLENMESİ YOLUYLA ELDE EDİLEN BİLGİLERİN HAKLI FESİH SEBEBİ OLARAK KULLANILAMAYACAĞI

ÖZETİ Somut uyuşmazlıkta davacının şirkete ait gizli bilgileri şirket dışına çıkardığını, bu hususun davacıya ait usb cihazının bulunması ile ortaya çıktığını savunmuş ise de, yargılama sırasında dinlenen davacı ve davalı tanıkları davacının zaman zaman işini evden de yürütebildiğini ve bilgisayarının da diz üstü bilgisayar olduğunu ifade etmiştir. Davalı taraf, davacının işyeri dışına çıkarmaması gereken iş sırrı niteliğindeki bilgileri işyeri dışına çıkardığına dair somut bir delil sunmamıştır. Diğer taraftan, dosya kapsamına göre davacının çalışma süresi içinde kariyer sitelerine girdiği, sohbet sitelerinde zaman geçirdiği, bir başka arkadaşını işverenine bazı bilgileri vermemesi konusunda yönlendirdiği, şirketin araç vermemesi üzerine işvereni kötülediği, fuarlara katılmama konusunda çeşitli bahaneler ürettiği, iş sözleşmesinin başlangıcında kendisinde bulunması gereken vasıflar konusunda hatalı bilgi verdiği sabit ise de, davalı işverenin bu bilgileri işçinin bilgisayarına yerleştirdiği özel bir takip programı ile elde ettiği anlaşılmaktadır. Davacı taraf, gerek haberleşme ve iletişiminin kayda alınması gerekse kaybolan USB'ye

usulsüz olarak el konulduğu iddiası ile davalı işveren hakkında suç duyurusunda bulunduğunu belirterek, devam eden hazırlık soruşturmasının numarasını bildirmiştir. Davalı işveren ise işçinin bu izlemeden haberdar olduğu veya izlemenin yapılacağı konusunda bilgilendirilmediğine dair somut bir delil sunmamıştır. Şu halde davacı işçinin, bilgisayarında bulunan klavye yakalayıcısı adı verilen programdan haberinin olmadığı, işverence bu konuda bilgilendirilmediği, davacının rızası hilafına tüm kayıtların özel yahut işe ilişkin bilgi ayrımı olmadan işverence günlük olarak elde edildiğinin anlaşılması karşısında, elde edilen bu bilgilerin fesih sebebi olarak ileri sürülemeyeceği değerlendirilmelidir. İşverenin yönetim hakkının bir sonucu olarak işçiyi elektronik ortamda izlemesi ve takip etmesi her zaman mümkündür. Ancak bunun için işçinin bu izleme hakkında bilgilendirilmiş olması şarttır. İşçinin izlendiğine dair bilgilendirilmemesi veya gizlice izlenmesi, bu izleme neticesinde elde edilen veriler, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edildiğini açıkça ortaya koysa dahi, hukuka aykırı olarak kabul edilmelidir. Hal böyle iken, somut olayda işverence gizlice izleme neticesinde elde edilen bilgilerin haklı fesih sebebi olarak ileri sürülmesinin mümkün olmadığı kabul edilmelidir. Mahkemece feshin haklı bir sebebe dayanmadığı ve davacının ihbar tazminatına hak kazandığı sonucuna varılması gerekirken, yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup, kararın bu sebeple bozulması gerekmiştir

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalıya ait işyerinde mühendis olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından haklı bir neden olmadan feshedildiğini, dört haftalık ihbar tazminatı tutarının ödenmemesi sebebiyle ilamsız icra takibi

başlatıldığını, davalı işverenin haksız ve hukuka aykırı olarak takibe itiraz ettiğini ileri sürerek itirazın iptaline karar verilmesini, davalı işverenin icra inkar tazminatı ödemeye mahkum edilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının 18.02.2013/15.11.2014 tarihleri arasında satış ve pazarlama yöneticisi olarak çalıştığını, davacının iş sözleşmesinin başında işi yapma konusunda kendisinde olmayan bu şartları varmış gibi göstererek işvereni yanılttığını, şirkete ve müşterilere ait özel bilgilerin korunmasının esas olduğunu, davacının buna rağmen web sitelerinde alışveriş yaptığı, kariyer sitelerine iş başvuruları yaptığını, sosyal medya üzerinden rakip firmalar ile görüştüğünü, kendisine bir iki kez sözlü uyarı yapıldı ise de davranışlarının devam etmesi üzerine, güvenlik amacı ile bilgisayarının takibe alındığını, davacıya ait USB belleğin şirket aracı içinde araç yıkama firması tarafından bulunduğunu, USB'nin kontrolünde içinde şirkete ait dışarı çıkmaması gereken bilgilerin ve davacıya ait şahsi bilgilerin bulunduğu tespit edildiğini, davacının danışman firmalara, iş arkadaşlarına, şirketi kötüleyecek şekilde ifadeler kullanarak işinden memnun olmadığını söylediğini, iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II maddesine göre haklı sebeple feshedildiğini savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporu doğrultusunda davanın reddine karar verilmiştir. Temyiz Başvurusu:

Kararı, davacı vekili temyiz etmiştir. Gerekçe:

Taraflar arasında iş sözleşmesinin işverence feshinin haklı sebebe dayanıp dayanmadığı uyuşmazlık konusudur.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesine göre, işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla yükümlüdür. Kanunun 419. maddesine göre ise; “işveren işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir. Özel kanun hükümleri saklıdır.”

Somut uyuşmazlıkta, davacı iş sözleşmesinin işverence haklı bir sebep olmadan feshedildiğini ileri sürmüş, davalı işveren ise hem davacının iş bilgisayarındaki takip programından hem de davacının araç yıkama sırasında araçta unuttuğu Usb bellekten, şirketle aralarındaki gizlilik sözleşmesine aykırı olarak sosyal medya ve alışveriş sitelerine girdiği, mesajlarında şirketi kötülediği ve headhunterlar ile görüşme yaptığı, şirkete ait iş sırrı niteliğindeki gizli bilgileri şirket dışına çıkartması yasal olmasına rağmen çıkardığı, 25/2 (a) hükmüne aykırı olarak işvereni yanılttığının anlaşıldığını, iş sözleşmesinin 25/2 maddesine göre haklı sebeple feshedildiğini savunmuştur. Mahkemece bilişim uzmanı ve hukukçu

bilirkişiden alınan raporlar doğrultusunda iş sözleşmesinin 25/II (a) ve (e) bentlerine göre haklı sebeple feshedildiği sonucuna varılmıştır.

Dosya kapsamına göre, davacının iş sözleşmesi 15/11/2014 tarihli fesih bildirimini ile “gizlilik ve tarafsızlık sözleşmesine aykırı olarak, iş haricindeki web sitelerine sürekli erişimde bulunmak, gizlilik ve tarafsızlık sözleşmesine aykırı olarak, gizlilik içeren bilgileri şirket dışına yazılı olarak çıkarmak, her gün kısa süreli de olsa iş amaçlı bilgisayardan, internet üzerinden alışveriş ve kariyer sitelerine girmek, bir yıl içinde 6 kez yarım saat, 6 kez de 1 saatin üzerinde internette zaman geçirmek, bu sebeple iş görme edimini layığı ile yerine getirmemek, şirket kaynaklarını verimsiz ve amaç dışı kullanmak, mesai saatlerine uymamak, iş disiplini bozmak ve yanıltıcı beyanda bulunmak” sebebiyle feshedilmiştir. Davacı ile işveren arasında imzalanan gizlilik sözleşmesinde, davacının şirkete ait bilgileri ve belgeleri sözlü veya yazılı olarak işyeri dışına çıkaramayacağı, müşteri bilgilerini gizli tutacağı, internet kullanımında şirketin güvenliği açısından iş haricindeki web sitelerine erişim ve yetkisiz dosya indiriminin yasak olduğu, anlık mesajlaşma servisleri ortak paylaşım siteleri vb hizmetlerin kullanımında ilgili şirket personelinin bilgilendirileceği düzenlenmiştir.

Somut uyuşmazlıkta davacının şirkete ait gizli bilgileri şirket dışına çıkardığını, bu hususun davacıya ait usb cihazının bulunması ile ortaya çıktığını savunmuş ise de, yargılama sırasında dinlenen davacı ve davalı tanıkları davacının zaman zaman işini evden de yürütebildiğini ve bilgisayarının da diz üstü bilgisayar olduğunu ifade etmiştir. Davalı taraf, davacının işyeri dışına çıkarmaması gereken iş sırrı niteliğindeki bilgileri işyeri dışına çıkardığına dair somut bir delil sunmamıştır. Diğer taraftan, dosya kapsamına göre davacının çalışma süresi içinde kariyer sitelerine girdiği, sohbet sitelerinde zaman geçirdiği, bir başka arkadaşını işverenine bazı bilgileri vermemesi konusunda yönlendirdiği, şirketin araç vermemesi üzerine işvereni kötülediği, fuarlara katılmama konusunda çeşitli bahaneler ürettiği, iş sözleşmesinin başlangıcında kendisinde bulunması gereken vasıflar konusunda hatalı bilgi verdiği sabit ise de, davalı işverenin bu bilgileri işçinin bilgisayarına yerleştirdiği özel bir takip programı ile elde ettiği anlaşılmaktadır. Davacı taraf, gerek haberleşme ve iletişiminin kayda alınması gerekse kaybolan USB’ye usulsüz olarak el konulduğu iddiası ile davalı işveren hakkında suç duyurusunda bulunduğunu belirterek, devam eden hazırlık soruşturmasının numarasını bildirmiştir. Davalı işveren ise işçinin bu izlemeden haberdar olduğu veya izlemenin yapılacağı konusunda bilgilendirilmediğine dair somut bir delil sunmamıştır. Şu halde davacı işçinin, bilgisayarında bulunan klavye yakalayıcısı adı verilen programdan haberinin olmadığı, işverence bu konuda bilgilendirilmediği, davacının rızası hilafına tüm kayıtların özel yahut işe ilişkin bilgi ayrımı olmadan işverence günlük olarak elde edildiğinin anlaşılması karşısında, elde edilen bu bilgilerin fesih sebebi olarak ileri sürülemeyeceği değerlendirilmelidir. İşverenin yönetim hakkının

bir sonucu olarak işçiyi elektronik ortamda izlemesi ve takip etmesi her zaman mümkündür. Ancak bunun için işçinin bu izleme hakkında bilgilendirilmiş olması şarttır. İşçinin izlendiğine dair bilgilendirilmemesi veya gizlice izlenmesi, bu izleme neticesinde elde edilen veriler, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edildiğini açıkça ortaya koysa dahi, hukuka aykırı olarak kabul edilmelidir. Hal böyle iken, somut olayda işverence gizlice izleme neticesinde elde edilen bilgilerin haklı fesih sebebi olarak ileri sürülmesinin mümkün olmadığı kabul edilmelidir. Mahkemece feshin haklı bir sebebe dayanmadığı ve davacının ihbar tazminatına hak kazandığı sonucuna varılması gerekirken, yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup, kararın bu sebeple bozulması gerekmiştir.

Sonuç: Temyiz olunan hükmün yukarıda açıklanan sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 07.05.2019 tarihinde oybirliği ile karar verildi.