

sama yaratan somut durumlarda, bir temel hak ve kişilik hakkı görünümü olan özel yaşam hakkına, sadakat borcu karşısında üstünlük tanımak gerekir<sup>88</sup>. Nitekim, Yargıtay da bir kararında<sup>89</sup>, işyerinde hırsızlık yaptığı konusunda olay tarihinde ve daha önceki günlerde hakkında herhangi bir ihbar bulunmayan işçinin şüpheli bir hareketi de tespit edilmemişse, ilk defa vuku bulan özel çantasını aratmama hareketinin haklı fesih nedeni olarak kabul edilemeyeceği, işçinin önce uyarılması ve daha hafif bir cezayla tecziye edilmesi gerektiği sonucuna varmıştır.

Örneğin, işverenin kişilik hakkıyla ilişki içinde olmayan ancak ekonomik değeri yüksek sınırlarına ulaşma ve bunları aktarma olanağına sahip bir işçinin e-posta trafik verilerinin izlenmesine karşı koyması işveren açısından iş sözleşmesinin feshi için haklı neden oluşturabilecekken; böyle bir konumda bulunmayan işçinin, e-posta iletişim sisteminin virüs vb. tehlikelerden korunması amacıyla yapılan aynı türdeki izlemeye karşı koyması, İş Kanunu m.18 gerekçesinde belirtilen “işverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak” örneğine benzer bir durum oluşturmasına bakılarak, geçerli fesih nedeni olarak algılanabilecektir<sup>90</sup>.

İşçiden rıza göstermesini beklenilebilir kılan makul bir nedene dayanmasa da, işçinin işveren müdahalesine rıza göstermesi, söz konusu müdahaleyi hukuka uygun kılacaktır. Ne var ki, bu konudaki rızanın geri alınması halinde işverenin haklı ya da geçerli nedenle fesih olanağının bulunduğundan söz etmek güçtür. Örneğin, görmekte olduğu iş, iş sağlığı ve güvenliği bakımından riskli olmadığı halde, aralıklarla uygulanan alkol ve uyuşturucu testleri için itiraz etmeksizin örnek veren işçinin, daha sonra yapılmak istenen testlerin reddetmesi halinde, rıza geri alınmıştır. İşverenin test için dayanabileceği başka bir hukuka uygunluk nedeni bulunmuyorsa, özel yaşama ağır müdahale oluşturan bu teste, işçiden rıza göstermesi sadakat borcu kapsamında beklenemez.

Rızanın iş sözleşmesinde bir hüküm şeklinde alınmış olması halinde, geri alınmasının sonucunun ne olacağı tartışmaya açıktır. Öğretide, özel yaşam

---

*farkları ortaya koymak; maddi olayları hukuk tekniği bakımından söz konusu iki farklı fesih türü açısından değerlendirmek gerekecektir... (G) geçerli sebepler 25 inci maddede belirtilenler kadar ağırlıklı olmamakla birlikte, işin ve işyerinin yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir.”; Bkz.: Süzek, İş Hukuku, s.435, 457-462; Çelik, Dersler, s.204, 207; Ayr. Bkz.: Oğuzman, Fesih, s.42-43.*

<sup>88</sup> Bkz.: Ertürk, Temel Haklar, s.118.

<sup>89</sup> Yarg. 9. HD, 15.12.2004, 11687/27978, Mollamahmutoglu, İş Hukuku, s.360.

<sup>90</sup> Kanımızca, benzer bir kavrayış şekli, işverenin yasaklama ya da talimat yoluyla müdahale etmesinin mümkün olmadığı, ancak işçinin özel yaşamındaki olaylarla işverene zarar vermekten kaçınmak şeklinde özetlenebilecek sadakat borcu görünümleri bakımından da geçerli olmalıdır. Bu konudaki örnek ve açıklamalar için Bkz.: yuk. § 13, I, 3; § 13, II, 1.

hakkı ya da başka bir temel hakkın kullanılmasının iş ilişkisinden kaynaklanan yükümlülükleri zedelediği ve işle bağlantısı bulunmadığı sürece haklı fesih sebebi oluşturmayacağı kabul edilmekle birlikte, sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüklerin işçinin bireysel anayasal konumu karşısında önceliğe sahip olduğu ileri sürülmektedir<sup>91</sup>. Bu görüşün mutlak şekilde algılanmasının, özellikle, sözleşmedeki işçinin özel yaşamına ilişkin hükmün işle bağlantısının bulunmadığı ve bu hükmeye ilişkin rızanın geri alındığı durumlarda, adil sonuçlar doğurmayacağı açıktır. Rızanın alınışındaki hukuki biçim ya da yöntemin, rızanın özünde değişiklik yaratmayacağı yönündeki görüşten<sup>92</sup> yola çıkıldığında ister sözleşme hükmü şeklini alsın, ister örtülü şekilde verilsin bu başlık altında yukarıda yaptığımız açıklamaların geçerli olduğu sonucuna varılacaktır. Ekeleyelim ki, iş sözleşmesindeki işçinin özel yaşamına müdahaleye rıza gösterdiği hükme aykırı davranışının haklı neden olarak kabul edileceği yönündeki bir anlaşma<sup>93</sup>, **kanımızca**, rızanın geri alınmasından vazgeçme anlamına geleceğinden, MK.m.23 sınırlarını aşacak ve bu nedenle geçerli sayılmayacaktır<sup>94</sup>.

Bu başlık altında son olarak belirtilmelidir ki; işçinin özel yaşamına müdahaleye rızası olmaksızın işin görülmesinin mümkün olmadığı durumlarda, işçinin müdahaleye karşı koyması halinde işveren açısından haklı fesih nedeninin doğduğundan kuşku duyulmayacağı gibi, bu durumda iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedildiği de düşünülebilir. İşçinin iş görme borcunun, nü modelik yapmak olduğu bir sözleşmede, artık soyunmayacağını bildirmesi, bu duruma örnek gösterilebilir.

### c. İşverenin Hukuka Aykırı Müdahalesine İşçinin Karşı Koyması Durumunda

İşçinin özel yaşamına işveren tarafından hukuka aykırı şekilde müdahale çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir. Öncelikle, üstün yarar, kanunun verdiği yetkinin kullanılması ya da işçinin rızası gibi bir hukuka uygunluk nedenine dayanmaması durumunda müdahale, hukuka aykırı olacaktır. Hukuka uygunluk nedeni olarak işçinin rızasına gereksinim duyulduğu ve işçiden rıza göstermesi sadakat borcu çerçevesinde beklenilebilir olduğu hallerde dahi, işçinin rıza

<sup>91</sup> Bkz.: Ertürk, Temel Haklar, s.186-187.

<sup>92</sup> Bkz.: yuk. § 7, I.

<sup>93</sup> İşK.m. 24 ve 25'te sıralananlar dışındaki nedenlerin tarafların anlaşmasıyla haklı neden olarak kabul edilip edilemeyeceği konusunda bilgi ve tartışmalar için Bkz.: Çelik, Dersler, s.248-249 ve dn.171; Centel, İş Hukuku, s.199; Oğuzman, Fesih, s.39; Ekonomi, İş Hukuku, s.225; Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri, s.327-328.

<sup>94</sup> Bkz.: yuk. § 5, III, 3, b, aa.

göstermemesi ve buna rağmen işverenin müdahaleye devam etmesi müdahaleyi hukuka aykırı kılar<sup>95</sup>.

Dahası, üstün yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması gibi bir hukuka uygunluk nedenine dayansa bile, müdahalenin yöntem ve biçiminin de hukuka uygun olması gerekir<sup>96</sup>. Örneğin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla yapılan aramada detektörle sonuç alınması mümkünken, elle yoklama yapılması ya da giysilerin çıkartılmasının istenmesi, eşit davranma borcuna aykırı şekilde arama yapılması, işçinin karşı cinsiyetten kişilerce aranması, işyerindeki işçilerin gizli şekilde izlenmesi ve gözetlenmesi vb. durumlarda olduğu gibi, işverenin dayandığı neden hukuka uygun olsa bile, müdahalede izlenen yöntem veya müdahale için seçilen araçlar, bunu, hukuka aykırı hale getirebilir.

İşçinin hukuka aykırı müdahalelere, örneklere çalıştığımız şekilde<sup>97</sup> karşı koyması, işverene iş sözleşmesini haklı ya da geçerli nedenle fesih yetkisi vermez. Buna rağmen, iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilirse, sonuçları, işçinin iş güvencesi kapsamı (İŞK.m.18/I,IV,V;m.116; Basın İŞK. m.6/son) bakımından durumu dikkate alınarak değerlendirilmelidir.

Ortaya koymaya çalıştığımız durumda iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde, iş güvencesi kapsamındaki işçinin işe iade davası açma hakkının bulunduğu kuşkusuzdur (İŞK.m.18-22, 116; Basın İŞK m.6/son). Bu işçinin, işe iade davası açmayı tercih etmemesi ya da dava açılması için geçerli olan bir aylık hak düşümü süresini kaçırmaması halinde, ödenmemiş ise kıdem tazminatı ve fesih sırasında önel verilmemiş ya da önel süresine ilişkin ücret peşin ödenmemiş ise ihbar tazminatına ilişkin talepleri gündeme gelebilecektir<sup>98</sup>.

İş güvencesi kapsamı dışında ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin işe, fesih sırasında önel verilmemiş ya da önel süresine ilişkin ücret peşin ödenmemiş ise ihbar tazminatı ve yine ödenmemiş ise kıdem tazminatı

<sup>95</sup> Bu durumlarda, hemen her zaman, işveren için derhal fesih hakkının doğacağına yukarıda değinildi. Bkz.: yuk. § 15, II, 1, b, cc. Ancak, hukuka uygunluk nedeni olarak işçinin rızasına gereksinim duyulduğu halde bunun yokluğunda müdahaleye devam edilmesi, hukuka aykırıdır. Bkz. yuk. § 7, I; § 10, IV, 3-5; § 12, IV.

<sup>96</sup> Bkz.: yuk. § 8; § 9, III, 2 vd.

<sup>97</sup> Bkz.: yuk. § 15, II, 1, a.

<sup>98</sup> İş güvencesi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından geçerli ya da haklı neden olmaksızın feshinin hukuki sonuçları hakkında bilgi için Bkz.: **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, Bireysel İş Hukuku, s.165 vd., 149, 180; **Tunçomağ/Centel**, Esaslar, s.192 vd., 216-217; **Süzek**, İş Hukuku, s.480 vd., 529-533; **Çelik**, Dersler, s.196 vd., 225, 243.

talepleri, söz konusu feshin usulsüz sayılması nedeniyle gündeme gelecektir<sup>99</sup>. İşverenin hukuka aykırı müdahalesine karşı koyan işçinin iş sözleşmesi bu nedenle feshedildiğinde, söz konusu fesih, hemen her zaman, kötü niyetli şekilde yapılmış olacağından; iş güvencesi kapsamı dışındaki bu işçiler, ihbar tazminatının üç katı tutarında kötü niyet tazminatı da talep edebilecektir<sup>100,101</sup> (İşK.m.17/VI).

Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin bu durumdaki talepleri ise, şartları varsa kıdem tazminatı ve sözleşme süresinin sonuna dek işleyecek olan bakiye ücretleridir<sup>102</sup>.

Yukarıda sıraladığımız tazminat ve ödemelerle karşılanamayan ve iş sözleşmesinin feshi nedeniyle doğan maddi ve manevi zararın işçi tarafından kanıtlanması halinde, ayrıca maddi ve manevi tazminat istemleri de gündeme gelebilecektir. 1475 sayılı eski İşK. m.13/son hükmü bunu açıkça düzenlemiş iken, 4857 sayılı yeni İş Kanununda eski m.13'ü karşılayan 17. maddede aynı yolda bir hüküm bulunmaması işçinin ayrıca maddi ve manevi tazminat isteminde bulunamayacağı şeklinde yorumlanamaz<sup>103</sup>. İş sözleşmesinin feshi nedeniyle doğan ve burada ortaya koymaya çalıştığımız tazminat ve ödemelerle karşılanamayan zararın –özellikle manevi zararın– genel hükümler uyarınca istenmesi yolunda bir engel yoktur. **Kanımızca**, bu tazminatın talep edilebilmesi için işçinin, iş güvencesi kapsamında olması ya da belirli süreli sözleşmeyle çalışması da fark yaratmamalıdır.

<sup>99</sup> Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışmakta olup iş güvencesi kapsamı dışında bulunan işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından usulsüz feshinin hukuki sonuçları hakkında bilgi için Bkz.: **Süzek**, İş Hukuku, s.413-418; **Çelik**, Dersler, s.188-194; **Tunçomağ/Centel**, Esaslar, s.190-192; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, Bireysel İş Hukuku, s.148-149.

<sup>100</sup> İşverenin fesih hakkının kötüye kullanılması hakkında bilgi ve örnekler için Bkz.: **Süzek**, Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, s.74 vd., özellikle 146-154; **Süzek**, İş Hukuku, s.418-429.

<sup>101</sup> İşK.m.17/IV hükmünün “18 inci maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir.” şeklindeki açık anlatımı karşısında işe iade davası açmayı tercih etmeyen ya da dava açılması için geçerli olan bir aylık hak düşümü süresini kaçıran iş güvencesi kapsamındaki işçinin kötü niyet tazminatı talep etmesi, mümkün görünmemektedir. Bkz.: **Fevzi Şahlanan**, “4857 Sayılı Kanun’un İş Güvencesine İlişkin Hükümleri”, Bankacılar Dergisi, TBB Yay., Mart 2005 S.52, s.57-58; **Süzek**, İş Hukuku, s.419-420, **Çelik**, Dersler, s.192-194.

<sup>102</sup> Belirli süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından sürenin dolmasından önce haklı neden olmaksızın feshi ve hukuki sonuçları hakkında bilgi için Bkz.: **Gülsevil Alpagut**, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, İstanbul, Mavi Matbaacılık Ltd. Şti., 1998, s.177 vd.; ; **Çelik**, Dersler, s.245-248, 272-273; **Süzek**, İş Hukuku, s.533-536.

<sup>103</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s.417, 428.

Tekrarlayalım ki; burada istenecek olan tazminat, iş sözleşmesinin feshi nedeniyle doğan ve İş Hukuku mevzuatı uyarınca ödenmesi gereken tazminat ve ödemelerle karşılanamayan zarar olup, işçinin özel yaşamına hukuka aykırı müdahale nedeniyle doğan zarar ve tazminatla<sup>104</sup> karıştırılmamalıdır. Giderek, işçi hukuka aykırı müdahaleye karşı koymakla, özel yaşamına yönelen saldırıyı önleyebilmiş ise, özel yaşama saldırı nedeniyle doğan bir zarardan da söz edilemez<sup>105</sup>. İşçinin arama yapılmasına izin vermemesi üzerine aramanın gerçekleştirilememesi, kendisine sorulan soruyu yanıtsız bırakması, istenilen test örneğini vermeyi reddetmesi gibi durumlar buna örnektir<sup>106</sup>. Buna karşı, müdahalenin işçinin bilgisi olmaksızın ondan gizli şekilde gerçekleştirildiği hallerde, işçinin bunu fark edip karşı koyuncaya kadar geçen sürede doğan bir zarardan söz edilebiliyor ise, bu zararın iş sözleşmesinin feshedilip edilmemesiyle bir ilişkisi yoktur ve ayrıca tazminat istemine konu edilebilmelidir, **kani-sındayız**. Bunu bir örnekle açıklamak gerekirse, işveren tarafından iş güvencesi kapsamındaki bir işçiye ait kişisel duyarlı veriler, hukuka uygunluk nedeni ve işçinin haberi olmaksızın işlenmiş, işçi bunu fark edip verinin silinmesi için saldırının sona erdirilmesi davası açmış ve kazanmış ve bunun üzerine iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş olabilir. Bu durumda, işçi, işe iade davası açabilir. Bunu tercih etmez ya da bir aylık hak düşümü süresini kaçırsa, ödenmeyen kıdem ve ihbar tazminatlarını talep edebilir. Hangi yolu tutarsa tutsun, işçi fesih nedeniyle doğan ve bu tazminatlarla ya da iadeyle karşılanamayan zararının yanı sıra, kişisel verilerinin hukuka aykırı şekilde işlenmesi nedeniyle doğan zararını da ayrıca talep edebilmelidir. Özellikle manevi zarar bağlamında, iki ayrı zarar doğuran olay söz konusudur. Bunlardan ilki, kişisel verilerin hukuka aykırı şekilde işlenmesi; ikincisi de, buna karşı çıkılması nedeniyle iş sözleşmesinin feshidir. İş Hukuku mevzuatı uyarınca ödenecek olan tazminatlar ya da işe iade kararı ise, bu iki zararlandırıcı olayın tazminatı (giderimi) niteliğini taşımazlar.

Ne var ki; meselenin kuramsal olarak bu şekilde algılanması mümkün olmakla birlikte, bugüne dek gelen Yargıtay Kararlarına bakıldığında, iş söz-

<sup>104</sup> Bkz.: yuk. § 14, I, 3.

<sup>105</sup> Benzer yorum için Bkz.: *Jennings v. Minco Tech. Labs.*, 765 SW2nd 497 (Texas CA,1989), **Craig**, Privacy and Employment Law, s.74-75.

<sup>106</sup> Öğretide sınırı aşan soruları salt sorulmuş olmasının özel yaşam hakkını ihlal edebileceği yönündeki aksi görüş için Bkz.: **Rehbinder**, Sorunlar, s.752; **Eyrenci**, Personel Seçimi, s.247; **Ertürk**, Temel Haklar, s.68.

leşmesinin feshi nedeniyle, ayrıca maddi ve manevi tazminat istemlerinin olumlu karşılanmasının oldukça istisnai olduğu görülür<sup>107</sup>.

## **2. İşverenin Fesih Nedeni Oluşturan Bulguya İşçinin Özel Yaşamına Hukuka Aykırı Müdahaleyle Ulaşması (Hukuka Aykırı Delil Sorunu)**

İşveren açısından haklı ya da geçerli fesih nedeni oluşturan bulguya, işçinin özel yaşamına hukuka uygun müdahaleyle ulaşılması halinde, gündeme gelecek olan feshin de hukuka uygun olduğundan kuşku etmemek gerekir. Belirtelim ki; işçiye öncesinde yapılan bilgilendirmede ortaya konan amaç ve yönetime bağlı kalınarak yapılan müdahale sonucunda, müdahalenin amacı dışında olmakla birlikte, fesih nedeni oluşturabilecek bir bulguya rastlanması halinde de, bulguya hukuka uygun yoldan ulaşıldığı kabul görmelidir<sup>108</sup>. Bu duruma, iş sağlığı ve güvenliği nedeniyle yapılan ve işyerinin bir bölümüne ateş sokulmasını engelleme amacı taşıyan bir aramada, işçinin yaptığı hırsızlığın ortaya çıkması vb. sadakat borcuna aykırı davranışlarına ilişkin bulguya rastlanması, örnek gösterilebilir.

Buna karşı, işveren, işçinin işyerinden yaptığı iletişimi gizlice izleyerek ya da işyerindeki davranışlarını teknolojik araçlar yardımıyla gizlice gözetleyerek iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli nedenle feshine yol açabilecek bulgulara ulaşabilir. İşverenin zor kullanarak işçinin üstünü araması ya da işçiye HIV taraması için alındığı bildirilen kan örneğinin başka testler için kullanılması halinde de işveren, fesih nedeni oluşturan bulguya, hukuka uygun olmayan bir yoldan ulaşmaktadır. Örnekler çoğaltılabilir. Fesih nedeninin öğrenilmesi sonrasında, yaşamın olağan akışına uygun olan ise, işverenin iş sözleşmesini feshetmesidir. Giderek, “gizli izleme ve gözetleme kayıtları, işçiye bildirilen amaç dışında yapılan testin sonuçları gibi hukuka aykırı müdahaleyle elde edilen delililerin, işçi tarafından açılacak olası işe iade ya da kıdem, ihbar ve kötüniyet tazminatı taleplerini içeren davalarda savunma aracı olarak kullanılması mümkün müdür?” sorusu gündeme gelecektir. Bu sorunun yanıtı; Hukuk Usulünde, hukuka aykırı delil kullanımının mümkün olup olmadığına verilecek yanıtla özdeştir.

<sup>107</sup> Bu konudaki örnek karar ve yorumlar için Bkz.: Emekçi, Değerlendirme 1999, s.82-84; Süzek, Değerlendirme 1998, s.96-98; A. Can Tuncay, “İşten Çıkarılan İşçinin Boşta Geçirdiği Süreye İlişkin Tazminat İsteği”, İş Hukuku Dergisi, C.I, 1991, s.89-95.

<sup>108</sup> Bkz.: yuk § 11, I, I. Ayr. Bkz. ve Karş. CMK m.138; Arama Yön. m.10, 24.

Ceza Usul Hukukunda hukuka aykırı delil kullanımıyla ilgili yasak ve bunun öğretilde nasıl yorumlandığı üzerinde yukarıda durulmuştu<sup>109</sup>. HUMK'nda ise CMK'ndaki gibi delilin hukuka uygun olması gerektiğine ilişkin hüküm bulunmamaktadır<sup>110</sup>. Hukuk Usulü öğretisindeki eğilim, hukuka aykırı şekilde elde edilen delili kullanmak isteyen tarafın yararı ile aleyhine bu delil kullanılacak olan tarafın yararının tartılması ve buna göre delilin kullanılıp kullanılmamasına karar verilmesi şeklinde özetlenebilir. Yararlar arasındaki tartım yapılırken, kural olarak, Anayasal haklara, giderek özel yaşama saldırı yoluyla elde edilen delillerin kullanılmaması gerektiği belirtilmekle birlikte, bunun kesin bir yasak olarak algılanmaması, değerlendirmenin her olay için ayrıca yapılması önerilmektedir<sup>111</sup>. Yargıtay'ın bu konudaki tutumu için öğretilde, "(g)enellikle denilebilir ki, Yargıtay, delilin elde edilmiş tarzını dikkate almaksızın değerlendirmeye tâbi tutmaktadır"<sup>112</sup> yorumunun yapıldığı görülür. Hukuk Genel Kurulunun yakın tarihli iki kararında da özel yaşama müdahaleyle elde edilmiş bulunan delillerin değerlendirildiği anlaşılmaktadır<sup>113</sup>. Buna

<sup>109</sup> Bkz.: yuk. § 5, II, 3, c.

<sup>110</sup> **Üstündağ**, Yargılama, s.626; **Kamil Yıldırım**, Medeni Usul Hukukunda Delillerin Değerlendirilmesi, İstanbul, Kazancı Yay., 1990, s.239; **Pekcanitez/Atalay/Özekes**, Usul, s.330.

<sup>111</sup> **Yıldırım**, Delillerin Değerlendirilmesi, s.240-246; **Pekcanitez/Atalay/Özekes**, Usul, s.330-331; Ayr. Bkz.: **Üstündağ**, Yargılama, s.626-627.

<sup>112</sup> **Üstündağ**, Yargılama, s. 627.

<sup>113</sup> Bununla birlikte, Yüksek Mahkemenin değerlendirmeye alma gerekçeleri, kanımızca, doyuruculuktan uzak kalmıştır. "... Davacı vekili tarafından dosyaya tek kanıt olarak ibraz edilen video kaset, yukarıda belirtilen anlamda, hukuka aykırı delil olmamakla birlikte, murisin ses ve görüntüsünün kaydedildiği ortam, murisin ses ve görüntüsünün alındığı tarih itibarıyla yaşlı, hastalıklar içinde kıvranan, hastaneden çıkmak için yardım bekleyen, her türlü etkiye açık bir kişi olması nedeniyle bu delilin başlı başına muvazaaya kanıt olamayacağı anlaşıldığından bu gerekçelerle Özel Dairenin bozma kararı usul ve yasaya uygun bulunmaktadır..." Yarg. HGK 28.5.2003, 1-374/370, Kazancı Hukuk Otomasyon 2.0, İçtihat Bilgi Bankası; HGK, 2002 tarihli bir kararında ise, kişinin özel düşünce ve görüşlerini yazdığı, giderek özel yaşamının bir parçası olan, hatıra (not) defterinin delil olarak kullanılmasını şu gerekçelerle hukuka aykırı bulmamıştır. "... Not Defteri ile Hıristiyan kültüründe çok önemli yer tutan Günlüğün özelliklerine değinmekte yarar vardır. Günlük, Hıristiyan Kültürünün bir parçasıdır ve içinde insanın iç dünyasını ilgilendiren son derece gizli ve özel hayatın dokunulmaz alanı oluşturan bilgiler yer alır. Günlüğü tutan kişi yaşadığı günün değerlendirilmesini, vicdani muhasebesini yapar ve bunları Günlüğüne yazar. Örneğin sevdiği kıza evlenmeden cinsel ilişkiye girip girmediğini, cinsel tercihlerini yazar. Kilişeye günah çıkarmaya giderken Günlüğünü beraberinde götürür. Bu günlükte özel hayatın gizli bilgileri yer alır. Somut olayda davalı tarafından tutulan not defterinin anlatılan günlük ile bir ilgisi bulunmadığı açıktır .... Öncelikli olarak hayatın gizliliğinin korunması esas olmalıdır. Ancak somut olayın özelliği bu genel görüşten ayrılmayı gerektiren istisnalar içermektedir. Kullanılan deliller çalınmış, tehdit ya da zorla elde edilmiş ise burada hukuka aykırılık vardır ... Koca eşi ile birlikte yaşadıkları mekanda ele geçirdiği eşine ait fotoğrafları, not defterini veya mektupları mahkemeye delil olarak verirse, bu deliller hukuka aykırı yollardan elde edilmediğinden mahkemede delil olarak değerlendirilir. Aynı evde yaşayan kadın, kocanın bu

karşın, 9. Hukuk Dairesinin işçinin işyerindeki çekmecesinden gizlice ve kilit kırılarak alınan not defterindeki işveren aleyhine yazılar nedeniyle iş sözleşmesinin feshini haksız bulduğu, yukarıda değinilen<sup>114</sup> bir kararında, dayanak yaptığı gerekçelerden biri de, delil olarak kullanılan defterin yasal yollardan elde edilmemiş olmasıdır. Dolayısıyla, Yargıtay'ın görüşünün de, değerlendirmenin her olayın özelliğine göre yapılması gerektiği yolunda olduğunu iddia etmek, daha doğru olur.

Bu noktada **kanımızca**, Anayasadaki “*Kanuna aykırı olarak elde edilmiş bulgular, delil olarak kabul edilemez*” (AY m.38/VI) hükmünün Hukuk Usulü bakımından etkisinin bulunup bulunmadığı üzerinde de durulmalıdır. Anayasada söz konusu hükmün yer aldığı 38. madde başlığının “Suç ve cezalara ilişkin esaslar” olması karşısında, bu kuralın Ceza Usul Hukukuna ilişkin olduğu ve iş yargılaması dahil, Hukuk Usulü için geçerli olmadığı iddia edilebilir. Buna karşı, öncelikle, yukarıda Anayasanın kişiler arası ilişkilere etkisi hakkında yaptığımız açıklamaların anımsanması gerekir<sup>115</sup>. AY m.11/I uyarınca “*Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır*” hükmünün açık anlatımı karşısında, sadece temel haklar ve özgürlüklere ilişkin olanlar değil tüm Anayasa hükümlerinin özel hukuk kişilerini de bağladığı sonucuna varılır; yeter ki hüküm, kişiler arasında uygulama alanı bulabilecek bir düzenleme içersin. O halde, AY m.38/VI hükmünün kişiler arası ilişkilerde uygulanmasının mümkün olup olmadığının belirlenmesi gerekecektir. İlk, sadece m.38 başlığıyla bağlı kalmamak; Anayasa sistematigi içinde hükmün konumlandığı yeri gözden kaçırmamak gerekir. Söz konusu hüküm “Kişinin Hakları ve Ödevleri” başlıklı ikinci bölümde ve “Hakların Koruması ile ilgili Hükümler” başlığını taşıyan XIII. alt başlıkta düzenlenmiştir. Dolayısıyla, söz konusu hükmün, temel haklar ve özgürlüklere ilişkin olduğu, Anayasa sistematiginden çıkarılabilir. Temel haklar ve özgürlüklere ilişkin Anayasa hükümlerinin kişiler arasındaki ilişkilere uygulanması noktasında, hükmün uygulanabilir nitelikte olup olmadığı tartışması en aza inecektir. Kaldı ki, Anayasa “*Madde kenar başlıkları, sadece ilgili oldukları maddelerin konusunu ve maddeler arasındaki sıralama ve bağlantıyı gösterir. Bu başlıklar, Anayasa metninden sayılmaz.*”

---

*delilleri ele geçirilebileceğini bilebilecek durumdadır. Kocanın yatak odasındaki bir dolabın içinde yada yatağın altında kadın tarafından saklanan bir not defterini ele geçirmesi, bu mekânın eşlerin müşterek yaşamlarını sürdürdüklerini bir yer olduğundan kadın için gizli mekan kabul edilemez...*” Yarg. HGK, 25.9.2002, 2-617/648, Yasa Hukuk Dergisi, Temmuz- Ağustos 2004, Yıl:27, S.255, s.86-89.

<sup>114</sup> Bkz.: yuk. § 12, II.

<sup>115</sup> Bkz.: yuk. § 5, I, 2.



(AY m.176/II). Dolayısıyla, Anayasa hükümlerinin yorumunda öncelik, madde metinlerinde olmak gerekir.

**Kanımızca**, Anayasa metnini oluşturan, AY m.11/I, 38/VI ve 176/II hükümlerinin birlikte yorumlanması sonucunda hukuka aykırı delil kullanım ve değerlendirme yasağının kişileri ve Hukuk Mahkemelerini bağladığını iddia etmek de mümkündür. Bu yoldaki bir yorum, Hukukun bir bütün olduğu gerçeği karşısında daha yerinde olacaktır. Delilin elde edilişi hukuka aykırı olduğu hallerde yargıca yararlar arası tartım yetkisi vermek, hukuk düzeni içinde, hukuku hakim kılmak için hukuka aykırılığa izin vermek gibi çelişkili bir sonucun kabul edilebileceği görüşünü de beraberinde getirir<sup>116</sup>. Dahası, hukuka aykırı delilin değerlendirmeye alınmasının açıkça yasak olduğu yabancı hukuklarda dahi, bu tür delililerin, uygulamada yargı kararlarının etkilediği belirlenmesi yapılmakta; bunun sosyolojik bir gerçek olduğu belirtilmektedir<sup>117</sup>. Hal böyleyken, hukuka aykırı delilin değerlendirilmesi için açık yasak bulunmadığı noktasından hareketle alınacak kararların, hukuk düzeninde ciddi yıkım tehlikesi yaratacağını iddia etmek, tahminden öte bir öngörü olacaktır. İşverenin, işçinin özel yaşamına hukuka aykırı şekilde müdahale ederek elde ettiği delillere dayanmasına izin verilmemesi gereği ortadadır ve bu konuda Hukuk Usulünde yasaklayıcı bir kural bulunmadığı yönündeki görüş de mutlak değildir. İş ilişkisinde zaten daha avantajlı konumda olan işveren, fesih nedenlerine hukuka uygun yollardan ulaşmalıdır<sup>118</sup>.

Ne var ki, Hukuk Usulü öğretisi ve Yargıtay'ın eğiliminin, Anayasa m.38 hükmüyle ilgili yukarıda ortaya koymaya çalıştığımız türde bir tartışmaya girmeksizin, her olayın özelliğine göre yararlar arası tartım yapıp, işçinin özel yaşamına hukuka aykırı müdahaleyle elde edilen delililerin değerlendirmeye alınarak, işverenin feshinin haklılığının ya da geçerliliğinin belirlenmesinin, mümkün görülebileceği yolunda olduğunu iddia etmek, yanlış olmaz. Mesele nin bu şekilde çözümü kabul görse bile –ki mevcut durumun bu olduğu gözlenmektedir-, öncelikle hukuk düzeninde ciddi çelişkiler doğurabilecek sonuçlardan kaçınılmalıdır. Örneğin, elde edilme yöntemi, TCK m.132 ve izleyen hükümlerindeki özel yaşama karşı suçlardan birini oluşturması halinde bulgu-

<sup>116</sup> **Sağlam**, Gizli Ses Kaydı, s.116; Ayr. Bkz.: **Yıldırım**, Delililerin Değerlendirilmesi, s.240.

<sup>117</sup> **Pla Rodriguez**, The Situation in the Americas, s.311.

<sup>118</sup> Bu konudaki örnek kararlardan biri olarak, Fransız Temyiz Mahkemesinin (Social Chamber of the Court of Cassation) 20.10.1991 tarihli kararı gösterilmektedir. Karar uyarınca işyeri disiplini kurallarına ağır şekilde aykırı hareket edildiğinin kanıtlanmasında gizli kamera kayıtlarının kullanılması hukuka aykırıdır. Delilin hukuka uygun olduğunun kabulü için işçinin kamerayla izlendiğinin önceden kendisine bildirilmesi gerekir. Bkz.: **ILO**, Workers' Privacy Part II, s.48, 163; Ayr. Bkz.: **Colucci**, The Impact, s.75.

nun, delil olarak değer bulmasına asla olanak tanınmaması gerekir. Bu durumda tarafların yararları arasında tartım yapmaya girişmek, Hukuk düzenine ilişkin ciddi çelişki yaratır. İkincisi, hukuka aykırı delilin değerlendirildiği hallerde bile, işverenin bu eylemi karşılıksız bırakılmamalıdır. Giderek, feshin haklılığının veya geçerliliğinin özel yaşama hukuka aykırı müdahaleyle elde edilen deliller aracılığıyla kanıtlanmasına izin verilen durumlarda dahi, işçinin, bu müdahale nedeniyle maddi ve manevi tazminat istemlerinin gündeme gelebileceği kabul edilmelidir. Bu noktada, işçinin tazminat talebinin, işveren tarafından iş sözleşmesinin feshinden değil; işçini özel yaşamına yapılan saldırıdan kaynaklanacağına dikkat çekmek isteriz. Dolayısıyla bu tazminatın feshin geçerli ya da haklı nedene dayanıp dayanmamasıyla ilgisi bulunmamaktadır. Haklı ya da geçerli nedene ilişkin hukuka aykırı yoldan elde edilmiş delillerin değerlendirmeye alınması için gerekçe yapılan yararlar arasındaki tartımın, maddi hukuk bakımından adil sonuç doğurması için, en azından, bu tarz bir çözümün benimsenmesinin, gerekli olduğu, **kanısındayız**. Bu çözüm önerimizde, AİHM'nin hukuka aykırı delil kullanımıyla ilgili bazı kararlarındaki, özel yaşama saygı hakkını düzenleyen AİHS m.8'e aykırılık bulurken adil yargılanma hakkını düzenleyen m.6'ya aykırılık bulmayan yaklaşımından esinlenmekte olduğunuzu da belirtmeliyiz<sup>119</sup>. Benzer bir yaklaşım, hukuka aykırı delilin kullanılmasını; ancak aynı zamanda delili bu yolla elde eden kamu görevlisinin cezai sorumluluğuna gidilmesini öneren görüşte de hissedilir<sup>120</sup>.

Son olarak belirtmek gerekir ki, kullanılması sorun yaratan deliller, elde edilme yönteminde hukuka aykırılık bulunanlardır. Yoksa elde edilme aşaması hukuka uygun olan ve kural olarak gizli tutulması gereken bir belgenin, işçi tarafından açılan davada işveren tarafından, gizlilik niteliği belirtilerek, mahkemeye sunulmasında bir hukuka aykırılık bulunmamak gerekir<sup>121</sup>.

<sup>119</sup> Bkz.: yuk. § 5, II, 3, c.

<sup>120</sup> Bu görüş için Bkz.:Sağlam, Gizli Ses Kaydı, s.115.

<sup>121</sup> "...Yargılamaya ilişkin belge ve bilgilerin incelenmesi (m.157) ve bunlardan örnek alınması (m.155) taraflar ve vekilleri için mümkün olmakla birlikte, yargılama ile ilgisi olmayan kişiler bakımından kural olarak bu mümkün değildir. Bu çerçevede taraflar için aleniyetle, diğer kişiler için aleniyet arasında fark vardır..." **Pekcanitez/Atalay/Özekes**, Usul, s.201; **Kuru**, Usul, s.149 vd., 835-836, 1911-1912; Bkz. ve Karş.: **Patterson Ahrens**, Liability Waiting to Strike, s.390, 396-397; **Warren/Brandeis**, The Right to Privacy, s.216-217; Ayr. Bkz.: yuk. § 9, III, 1, g.

## §16. SONUÇ

Bu doktora tez çalışmasında varılan sonuçlar ve saptanan esaslar, şu şekilde sıralanabilir.

**I.** “Özel yaşam” kavramı için kesin bir tanım vermek mümkün olmadığı gibi, gerekli de değildir. Bu tutum, özel yaşama sağlanacak korumanın dinamik tutulması; başka bir anlatımla, hukukun değişen yaşam koşullarına ayak uydurması için yapılan bir seçim olarak kabul görmelidir. Ancak, kavramın günümüzdeki algılarına ilişkin birtakım esasların ortaya konması mümkündür. Türk Hukuk öğretisince özel yaşamın tanımlanmasında sıkça başvurula gelen “Üç Alan Kuramı” da ancak bu şekilde anlamlı hale gelir. Kaldı ki, bu kuram, tek ve alternatifsiz değildir. Sonuç olarak, özel yaşam kavramının, kişinin dış müdahaleden uzak, özgürce hareket edebileceği bir alanı ve ancak kişinin kendisinin belirlediği ölçülerde başkalarına açık edilebilecek kişisel bilgileri, içinde barındırdığının tartışmasız olduğu, ancak bu sıralananlardan ibaret olmadığı belirtilmelidir.

**II.** “Özel yaşam hakkı”, hukuk sisteminin, kişinin özel yaşamını müdahaleden uzak ve özgürce yaşamasında haklı çıkarı olduğunu kabul etmesinin, doğal sonucudur ve bu noktada gereksinim duyulan korumayı sağlar. Özel yaşam kavramının kesin tanım kabul etmezliğine koşut şekilde, “hakkın” da mutlak tanıma elverişli olmadığı açıktır. Ne var ki, tarihsel süreçte gelinen nokta, hakkın sağladığı korumanın, özel yaşam alanıyla sınırlı olmadığıdır. Özel yaşam hakkı, kişinin sadece kendini algılamak ve geliştirmek için gereksinim duyduğu inziva alanını değil; bu alanda alınan kararlar doğrultusunda kişinin kendini toplumsal yaşamada ortaya koyuş şeklini de korur. Bu boyutuyla hak, düşünce ve anlatım özgürlüğünün yanı sıra, din ve vicdan özgürlüğüyle de sıkı bağlantı içindedir. Özellikle, Avrupa Konseyi, Avrupa Birliği ve Birleşmiş Milletler tarafından oluşturulan hukuki belgeler ve bu kuruluşların organlarının söz konusu belgelere getirdiği yorumlarda, hakka ilişkin bu kavrayış, açık şekilde görülür.

**III.** Özel yaşam hakkına verilen önem, temel insan hakları belgeleri ve anayasaların, hemen hepsinde, açık şekilde yer bulmasından anlaşılabilir. Bu önem, hakla sağlanan korumanın da etkili olmasını gerektirir. Etkili koruma söz konusu olduğunda, öncelikle, hukuk sisteminin hem Özel Hukuk hem de Kamu Hukuku – özellikle Ceza Hukuku- boyutuyla özel yaşama yönelen hukuka aykırı müdahaleleri yaptırımsız bırakmaması anlaşılır. Özellikle, AİHS ve AİHM’nin Sözleşmeye getirdiği yorum dikkate alındığında, devletin, işveren müdahaleleri dahil özel yaşama yönelen hukuka aykırı müdahalelere karşı gerekli ve etkili korumayı sağlamaması, sorumluluğuna gidilmesi sonucunu doğurabilir.

Türk Özel Hukuku bakımından özel yaşam hakkı “kişilik hakkının” bir görünümü olarak algılanır. Bunun sonucu olarak, MK m.25 davaları yoluyla özel yaşamın korunması sağlanabilir. Sözünü ettiğimiz algılayışın bir diğer sonucu, kişilik hakkının diğer görünümlerine zarar vermese bile, salt özel yaşama hukuka aykırı müdahalede bulunmuş olması, en azından manevi zararın meydana geldiğinin kabulünü ve tazminini gerektirir. Aksi tutum, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında özel yaşam hakkının açık şekilde düzenlenmiş olmasının ve Anayasanın yatay etkisinin, göz ardı edilmesi anlamına da gelir. Ceza Hukuku bakımından bugüne dek sağlanan korumanın eksik bırakıldığına ilişkin eleştiriler ise, özel yaşama hukuka aykırı müdahalenin yeni Türk Ceza Kanununda açık şekilde suç olarak düzenlenmesiyle, önemli ölçüde son bulacaktır.

**IV. Özel yaşama müdahale, bir hukuka uygunluk nedenine dayanılmadıkça, hukuka aykırıdır. Hukuka uygunluk nedenleri ise, genel olarak, mağdurun rızası, üstün özel yarar, üstün kamu yararı ve kanunun verdiği yetkinin kullanılması olarak sıralanır. Hukuka uygunluk nedenleri hakkında karar verilirken, her somut olay için, özel yaşamına müdahalede bulunulan ile müdahalede bulunanın hukuk sitemi tarafından korunan çıkarları arasında tartım yapılması gerekir. Bu doktora tez çalışmasının odaklandığı sorunların başında, söz konusu tartımın, işçi-işveren ilişkisi bakımından nasıl yapılması gerektiği gelir.**

**V. İşveren ile işçi arasındaki otorite ilişkisi, işçinin işveren müdahalelerine rıza göstermesi olgusuna kuşkuyla yaklaşılmasını zorunlu kılar. Meseleye olmasın gereken hukuk boyutuyla (*de lege feranda*) bakıldığında, söz konusu otorite ilişkisi, işçinin rıza göstermemesi ya da geri alması durumunda hiçbir olumsuz sonuçla karşılaşmayacağı söylenebildiği ölçüde ve ancak bu durumda işçinin irade açıklamasının, “rıza” olarak kabul edilmesini gerektirir. Ne var ki, MK m.24/II’de -irade sakatlığı durumları dışında- rızanın bir hukuka uygunluk nedeni olarak ortaya konmuş olması ve bu konuda işçi-işveren ilişkisine özgü özel hüküm bulunmayışı, bizi meselenin çözümünde farklı yollar aramaya itmiştir.**

**BK m.23 vd. anlamında bir irade sakatlığından söz edilemiyorsa, işçinin rızasının, müdahaleyi hukuka uygun kıldığının kabulü gerekir. Ancak işçinin rıza göstermemesi ya da rızasını geri alması halinde, işverenin müdahaleyle ulaşmak istediği amacın duyarlılıkla değerlendirilmesi şarttır. Bu noktada, söz konusu amaçla, işçinin sadakat borcu arasında ilişki bulunup bulunmaması son derece önemlidir. Sadakat borcunun işçinin rıza göstermesini gerekli kıldığından söz edilebiliyor ise işveren için işçi hakkında olumsuz karar alma hakkı da doğar. Alınacak kararın ağırlığı da sadakat borcuna aykırılık düzeyiyle orantılı olmalıdır.**

**VI.** Rıza üzerinde, işçi-işveren ilişkisinin özelliği nedeniyle, ortaya çıkan kuşku, işverenin işçinin özel yaşamına oranla üstün tutulabilecek bir yarara (çıkara) dayanması halinde söz konusu olmaz. Ancak, işverenin üstün yararının hangi noktada ortaya çıkacağı da tartışmaya açıktır. Çıkarlar arasındaki tartım, esasen burada önem arz eder. Tez çalışması süreci sonunda varılan sonuç, işverenin dayandığı çıkarın, kendisinin ya da üçüncü kişinin kişilik hakkıyla ilintili olması gerektiğidir. Ancak o zaman, bir hukuka uygunluk nedeni olarak işçinin rızasına gereksinim kalmaz. İşverenin müdahaleyle korumayı hedeflediği çıkarın kişilik hakkıyla bağlantısının zayıf olması, –örneğin salt ekonomik nitelik göstermesi- işçinin rızasını gerekli kılar. Bu durumda işçinin sadakat borcuyla rızası arasındaki sözünü ettiğimiz ilişki gündeme gelir.

Kural olarak, işverenin ya da üçüncü kişilerin kişilik hakkının, işçinin özel yaşamına müdahale edilmemesi durumunda dikkate değer şekilde tehlike altına girecek olması, müdahalenin üstün yarar temelinde haklı görülmesi için yeterlidir. Ancak, istisnai durumlarda, özellikle işverenin kendi çıkarları bakımından, riske katlanması da beklenebilir. Örneğin, işçinin işyerindeki davranışlarıyla işverenin toplumdaki izlenimini tehlikeye düşürme olasılığı, üstün yararın bulunduğu kabulü için yeterli görülebilir. Ancak, işçinin işyeri dışındaki davranışlarının, somut bir zarar doğurmaksızın salt tehlike düzeyinde kalması, müdahaleyi haklı görmek için yeterli değildir.

**VII.** İşveren hukuka uygunluk nedeni olarak kanunun verdiği yetkiyi de kullanabilir. Özellikle, iş sağlığı ve güvenliği bağlamında kanun, tüzük ve yönetmeliklerle işveren için öngörülen yetki ve yükümlülükler, sözü edilen hukuka uygunluk nedenini akla getirir.

**VII.** İşçinin özel yaşamına müdahalede, işverenin dayandığı neden kadar müdahaleyi nasıl ve hangi araçlarla gerçekleştirdiği de önemlidir. Öncelikle, varılmak istenen amaca işçinin özel yaşamına müdahale edilmeksizin ulaşıp ulaşılamayacağı araştırılmalıdır. Özel yaşama müdahale olmaksızın amaca ulaşmak mümkün görülüyorsa, seçilecek yöntem, özel yaşam hakkını en az düzeyde zedeleyecek nitelikte olmalıdır.

Müdahalenin işverenin eşit davranma borcuna da aykırılık oluşturması beklenir. Unutulmamalıdır ki, eşit davranma borcu, tüm işçilere eşit davranmak değil; aynı konumdakiler arasında ayırım yapmamak şeklinde ortaya konur. Bu nedenle, özel yaşama müdahale gerektiren neden, hangi işçileri ilgilendirmekteyse, uygulamanın onlara yönelik olması, diğer işçilerin özel yaşamlarına müdahaleden kaçınılması gerekir ve bu tutum eşit davranma borcuna aykırılık oluşturmaz. İlgili işçiler arasında eşit davranma borcunun devam ettiği ise, tartışmasızdır. Eşit davranma borcu ile özel yaşamın korunması arasındaki ilişkinin diğer bir boyutu ise, özel yaşama hukuk sitemi tarafından sağlanan

korumanın, ayrımcılık temelini oluşturabilecek bilgiye ulaşılmayı da engelleyerek, hukuka aykırı şekilde ayrımcılık yapılmasının önüne geçmesidir.

Özel yaşama müdahale, bunu haklı kılan nedene özgülenmiş şekilde uygulanmalı ve öncesinde işçi, neden ve yöntem konusunda uygun düzeyde bilgilendirilmelidir. Örneğin iş sağlığı ve güvenliği bakımından riskli görevde çalışan işçiye alkol testi yapmak için alındığı bildirilen kan örneği, onun haberi olmaksızın başka birtakım testler için kullanılamaz.

Türk Hukukunda bu ilkeleri içinde barındıran pozitif bir düzenlemeye gidilmesi gereksinimi, özellikle işçiye ilişkin kişisel verilerin işlenmesi noktasında, açık şekilde kendini göstermektedir.

**IX.** Önemle belirtilmesi gereken bir diğer sonuç, hangi hukuka uygunluk nedenine dayanırsa dayansın, işverenin özel yaşama müdahale yolunda zor kullanamayacağıdır.

Ayrıca, müdahale işçiden gizli şekilde de yapılamaz. Özellikle, gizli izleme ve gözetleme uygulamalarının Türk Hukuku bakımından, işverenin başvuramayacağı yöntemler olduğu, belirtilmelidir.

**X.** Tez çalışmasıyla varılan diğer bir önemli sonuç, iş görüşmesi sürecindeki adayların konumuyla ilgilidir. Aday hakkında bilgi toplanması bağlamında ortaya çıkabilecek sorunlara ilişkin, Türkiye'nin uymakla yükümlü olduğu uluslararası belgelerdeki ilkelere uyumlu ve etkili bir korumadan söz etmek, en azından Özel Hukuk boyutuyla mümkün görünmemektedir. Buna ilişkin önerimiz, konuyu bu boyutuyla düzenleyen yasal düzenlemeye gidilmesi ve bu düzenleme yürürlüğe girene dek, işverenin *culpa in contrahendo* sorumluluğunun daha geniş yorumlanmasıdır.

**XI.** İşveren, işçinin özel yaşamına hukuka aykırı şekilde müdahale etmemek zorunda olduğu gibi; *işçiyi gözetme borcu*, diğer işçiler ve müşteriler gibi üçüncü kişilerden gelecek müdahalelere karşıda koruma sağlamasını gerekli kılar. Türk öğretisinde işçiyi gözetme borcuna, daha çok iş sağlığı ve güvenliği bağlamında yaklaşılmakta olduğu bir gerçekse de; bu borcun, işçinin kişiliğinin –dolayısıyla özel yaşamının- korunması noktasında işverene sorumluluk yüklediğinden kuşku duymamak gerekir.

**XII.** İşçi, özel yaşamına yönelik olarak, işverenin bizzat gerçekleştirdiği ya da onun talimatı doğrultusunda veya bilgisi olduğu halde gerçekleştiren hukuka aykırı müdahalelere karşı Türk Hukukundaki genel koruma yollarına başvurabilir ve işçinin bu davranışı iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi için geçerli veya haklı neden oluşturmaz. Bu bağlamda, özellikle tazminat sorumluluğu bakımından, işverenin, üçüncü kişilerin hukuka aykırı müdahaleleri nedeniyle, gözetme borcuna aykırılık ve/veya BK m.55 ve 100 temelinde şekillenen sorumluluğu gündeme gelebilir.

**XIII.** İşverenin, bizzat kendisinin ya da talimatı üzerine üçüncü kişinin hukuka aykırı şekilde işçinin özel yaşamına müdahalede bulunması halinde, işçinin sözleşmeyi haklı nedenle derhal feshetmesi mümkündür. Müdahalenin işveren tarafından etkilenebilecek bir üçüncü kişi tarafından işverenin talimatı olmaksızın ya da verdiği hukuka uygun talimat sınırları aşılarak yapılması ve işverenin bundan haberdar olduğu halde koruma sağlamaması halinde de, aynı sonuca varmak gerekir.

İşverenin müdahalesinin hukuka uygun olduğu durumlarda ise işçinin müdahaleye karşı koyması işverene fesih hakkı verir. Feshin, haklı ya da geçerli nedene dayanması, işçinin bu hareketiyle doğurduğu tehlikenin ağırlığı ve sadakat ve uyma borçlarına ne derece aykırı davrandığına bakılarak belirlenmelidir.

İşverenin hukuka aykırı müdahalesine işçinin karşı koyması sonucunda, sözleşmenin işveren tarafında feshedilmesi halinde ise, işçinin iş güvenliği kapsamında olup olmaması ve iş sözleşmesinin türüne bağlı olarak tutabileceği hukuki yol ve talepleri farklılık gösterecektir.

## KAYNAKÇA

### KİTAPLAR VE TEZLER

- Akın, Levent: **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, İstanbul, Yetkin Yay, 2001 (*İş Kazası*)
- Akipek, Jale G./ Akıntürk, Turgut: **Türk Medeni Hukuku: Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku**, Dördüncü Bası, İstanbul, Beta Basım A.Ş., 2002 (*Kişiler*)
- Akyiğit, Ercan: **İş Hukukuna İlişkin Emsal Yargıtay Kararları: 2001-2003 Arasına Ait Seçkin Kararlar**, İstanbul, Ethemler Yay., 2003. (*Kararlar*)
- Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği**, İstanbul, Kazancı Yay., 1990 (*Hükümsüzlük*)
- Alangoya, Yavuz: **Medeni Usul Hukukunda Dâva Ortaklığı (Tarafların Taaddüdü)**, 1965 tarihli Doktora Tezi Tıpkı Basım, İstanbul, Nemaş A.Ş., 1999
- Alpagut, Gülsevil: **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi**, İstanbul, Mavi Matbaacılık Ltd. Şti., 1998
- Arpacı, Abdülkadir: **Kişiler Hukuku: Gerçek Kişiler**, 2.bs., İstanbul, Beta Basım A.Ş., 2000 (*Kişiler*)
- Aslan, Zehredin: **657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa Göre Disiplin Suç ve Cezaları**, İstanbul, Alfa Yay., 2001
- Aybay, Rona / Aybay, Aydın: **Hukuka Giriş**, İstanbul, Aybay Yay., 1998
- Aydın, Ufuk: **İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları n.175, 2002 (*İşçinin Kişilik Hakları*)
- Bakırcı, Kadriye: **İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz**, İstanbul, Yasa Yayıncılık A.Ş., 2000 (*İşyerinde Cinsel Taciz*)



- Bayram, Fuat: “Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Kişilik Hakkını Koruma Borcu”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı, Özel Hukuk Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2003, (*İşçinin Kişilik Hakkını Koruma Borcu*)
- Centel, Nur: **Türk Ceza Hukukuna Giriş**, İstanbul, Beta Yay., 2001 (*Ceza Hukukuna Giriş*)
- Centel, Tankut: **İş Hukuku: Bireysel İş Hukuku**, C.I, İstanbul, Beta yay., 1994 (*İş Hukuku*)
- İş Hukukunda Ücret**, İstanbul, Türkiye Denizciler Sendikası Eğitim Dizisi 9, 1986 (*Ücret*)
- Chartier, Marie-Claude: **HIV/AIDS+WORK: Legal Initiatives That Can Help Fight HIV/AIDS in the World of Work**, Geneva, ILO, 2004, ILO, Geneva (*Legal Initiatives*)
- Clayton, Richard / Tomlinson, Hugh: **The Law of Human Rights**, Bath, Oxford University Press, 2000
- Colucci, Michele: **The Impact of the Internet and New Technologies on the Workplace: A Legal Analysis from a Comparative Point of View**, The Hague-London-New York, Kluwer Law International, 2002 (*The Impact*)
- Craig, John D.R.: **Privacy and Employment Law**, Oxford-Portland Oregon, Hart Publishing, 1999
- Çağa, Sema: **Sözleşmeden ve Haksız Fiilden Doğan Sorumlulukların Birleşmesi**, Seminer Yarışması 1972-1973, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yay.No.108,Ankara 1973 (*Sorumlulukların Birleşmesi*)
- Çelik, Nuri: **İş Hukuku Dersleri**, 18. bs., İstanbul, Beta Yay., 2005 (*Dersler*)
- Danışman, Ahmet: **Ceza Hukuku Açısından Özel Hayatın Korunması**, 1991, Selçuk Üniversitesi Basım Evi, Konya (*Özel Hayat*)

- Donay, Süheyl: **Meslek Sırrının Açıklanması Suçu**, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yay. No.2378, 1978 (*Meslek Sırrı*)
- Dönmezer, Sulhi / Erman, Sahir: **Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku : Genel Kısım**, 10. bs., C.II, İstanbul, Beta Yay., 1994 (*Ceza Genel II*)
- Dural, Mustafa / Öğüz, Tufan: **Türk Özel Hukuku:Cilt II Kişiler Hukuku**, 7. Bs.bs., İstanbul, Filiz Kitabevi, 20042 (*Kişiler*)
- Ekmekçi, Ömer: **4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi**, İstanbul, Legal yay., 2005
- Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi**, İstanbul 1996 (*Düzenleme Yetkisi*)
- Ekonomi, Münir: **İş Hukuku: Cilt 1, Ferdi İş Hukuku**, İstanbul, İTÜ Yay. No.18, 1987 (*İş Hukuku*)
- Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları**, Ankara, Kamu-İş Yay., 2002. (1999 Emsal Kararları)
- Engin, E. Murat: **Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren**, y.y., Basisen Eğitim ve Kültür Yay. No.25, 1993 (*İşveren*)
- Ertürk, Şükran: **İş İlişkisinde Temel Haklar**, Ankara, Seçkin Yay., 2002 (*Temel Haklar*)
- Eyrenci, Öner / Taşkent, Savaş / Ulucan, Devrim: **Bireysel İş Hukuku**, 2.bs., İstanbul, Legal yay., 2005.
- Gemalmaz, H. Burak: **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde ve Türk Hukukunda Çocuğun Bedensel Cezaya Karşı Korunması**, İstanbul, Legal Yay., 2005 (*Bedensel Ceza*)
- Gemalmaz, M. Semih: **İnsan Hakları Belgeleri**, III Cilt, , Boğaziçi Üniversitesi Yayın Evi, İstanbul 2003 (*Belgeler I-II-III*)

**Temel Belgelerde İnsan Hakları**, İHD Yay., t.y., y.y.

**Türk Kıyafet Hukuku ve Türban, (Tarihçe-İdeoloji-Mevzuat-İçtihat-Siyaset), AİHK ve AİHM Kararları ve Değerlendirmesi**, İstanbul, Legal Yay., 2005 (*Kıyafet Hukuku*)

**Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş**, 5. bs., İstanbul, Legal Yay., 2005 (*Teori*)

Gölcüklü, Feyyaz /  
Gözübüyük, Şeref:

**Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uygulaması: Avrupa insan hakları Mahkemesi İncelem ve Yargılama Yöntemi**, 11.Ek Protokola Göre Hazırlanıp Genişletilmiş 3. Bası, Ankara, Turhan Kitabevi, 2002 (*Uygulama*)

Gülsoy, Mehmet Tevfik:

“Türkiye’de Anayasanın Üstünlüğü ve Bağlayıcılığı”, yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, İstanbul 1994 (*Bağlayıcılık ve Üstünlük*)

Günay, Cevdet İlhan:

**İş Hukuku: Yeni İş Yasaları**, Ankara, Yetkin Yay., 2003 (*Yeni İş Yasaları*)

**İş Kanunu Şerhi**, Ankara, Yetkin Yay., 2005 (*Şerh*)

**İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi**, Ankara, Yetkin Yay., 2000 (*İşMK Şerh*)

**Şerhli İş Kanunu**, Genişletilmiş 2. bs., Ankara, Yetkin Yay., 2001

Hakansta, Carin:

**Workplace Smoking: A Review of National and Local Practical and Regulatory measures**, Geneva, International Labour Office, 2004. (*Workplace Smoking*)

- Harris, David/  
O'Boyle, Michael/  
Warbrick, Chris: **Law of European Convention on Human Rights**, London Dublin Edinburg, Butterwoths, 1995 (*Law of ECHR*)
- Hatemi, Hüseyin: **Hukuka ve Ahlaka Aykırılık Kavramı ve Sonuçları (Özellikle B.K.65 Kurah)**, İstanbul, İ.Ü. Yay No.2059, 1976, (*Hukuka ve Ahlaka Aykırılık*)
- Kişiler Hukuku Dersleri, 2. bs., İstanbul, Filiz Kitabevi, 2001 (*Kişiler Hukuku*)
- Helvacı, Serap: **Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar**, İstanbul, Beta Basım A.Ş., 2001 (*Davalar*)
- Hodges, Jane: **Guidelines on Addressing HIV/AIDS in the Workplace through Employment and Labour Law**, InFocus Programme on Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration, Paper No. 3, Geneva, January 2004, (*Adressing HIV/AIDS*)
- Jefferson, Michael: **Employment Law: 2<sup>nd</sup> Edition**, London, Cavendish Publishing Ltd., 1995
- Kaboğlu, İbrahim Ö. **Özgürlükler Hukuku: İnsan Haklarının Hukuksal Yapısı**, 5. bs., İstanbul, Afa Yay., 1999
- Kapani, Münici: **Kamu Hürriyetleri**, Ankara, Yetkin Yay., 1993
- Karahasan, Mustafa Reşit: **Sorumluluk Hukuku, Birinci Kitap: Kusura Dayanan Sözleşme Dışı Sorumluluk, İkinci Kitap: Kusura dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk**, İstanbul, Beta Yay., 1995 (*Sözleşme Dışı Sorumluluk*)
- Sorumluluk Hukuku, Birinci Kitap: Sözleşmeler, İkinci Kitap: Sözleşmeden Doğan Sorumluluk**, İstanbul, Beta Yay., 1996 (*Sözleşmeden Doğan Sorumluluk*)
- Keskin, Serap: **Ceza Muhakemesi Hukukunda Temyiz Nedeni Olarak Hukuka Aykırılık**, İstanbul, y.y., 1997

- Kilkelly, Ursula: **The Right to Respect for Private and Family Life, A Guide to the Implementation of Article 8 of the European Convention on Human Rights**, Human Rights Handbooks, No.1, Germany, Council of Europe, 2001 (*Guide*)
- Kuru, Baki: **Hukuk Muhakemeleri Usulü: Altıncı Baskı**, İstanbul, Demir Demir Yay. 2001 (*Usul*)
- Malsch, Ineke: **Personal Protective Equipment at Work, A STOA Study for the Benefit of the EP Committee on Petitions**, Luxembourg, Scientific and Technology Options Assessment Unit of the European Parliament, 1999. (Malsch, *STOA Study*)
- Mollamahmutoğlu, Hamdi: **İş Hukuku**, 2.Bs., Ankara, Turhan Kitapevi, 2005
- N'Daba, Louis /  
Hodges-Aeberhard, Jane: **HIV / AIDS and Employment**, Geneva, International Labour Office, 1998
- Narmanlıoğlu, Ünal: **İş Hukuku I: Ferdi İş İlişkileri**, 3. bs., İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yay., 1998 (*Ferdi İş İlişkileri*)
- İş Hukuku II: Toplu İş İlişkileri**, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Yay., 2001 (*Toplu İş İlişkileri*)
- Nielsen, Ruth: **European Labour Law**, Copenhagen, 2000
- Oğuzman, M. Kemal /  
Öz, Turgut: **Borçlar Hukuku: Genel Hükümler**, 4. bs., İstanbul, Filiz Kitabevi, 2005 (*Borçlar*)
- Oğuzman, M. Kemal /  
Seliçi , Özer /  
Oktay-Özdemir, Saibe: **Kişiler Hukuku: Gerçek ve Tüzel Kişiler**, 78. bs., İstanbul, Filiz Kitabevi, 2005 (*Kişiler*)
- Oğuzman, M. Kemal: **Medeni Hukuk Dersleri: Giriş-Kaynaklar-Temel Kavramlar**, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1990 (*Temel Kavramlar*)

**Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet “İş” Akdinin Feshi**, İstanbul, İsmail Akgün Matbaası, 1955, (Fesih)

Özek, Çetin:

**Türk Basın Hukuku**, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yay.2381, 1978 (*Basın Hukuku*)

Özer, Attila:

**Gerekçeli ve 1961 Anayasası İle Mukayeseli 1982 Anayasası**, Ankara, Kamu-İş Yay., 1996

Özsunay, Ergun:

**Gerçek Kişilerin Hukuki Durumu**,4. bs., İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınları (No.2610), 1979 (*Gerçek Kişiler*)

Öztan, Bilge:

**Medeni Hukuk’un Temel Kavramları**, 8. bs., Ankara 2002 (*Temel Kavramlar*)

**Şahsın Hukuku:Hakiki Şahıslar**, 7. bası, Ankara, Turhan Kitabevi, 1997 (*Şahsın Hukuku*)

Öztürk, Bahri /  
Erdem, M.Ruhan /  
Özbek, V.Özer:

**Uygulamalı Ceza Muhakemesi Hukuku**, 5. Baskı, Ankara, Seçkin Yay., 2000. (*Ceza Muhakemesi Hukuku*)

Öztürk, Kazım:

**İzahlı, Gerekçeli, Anabelgeli, ve Maddelere Göre Tasnifli Bütün Tutanakları ile Türkiye Cumhuriyeti Anayasası**, Ankara, Türkiye İş Bankası Yay., 1966

Pekcanitez, Hakan /  
Atalay, Oğuz /  
Özekes, Muhammet:

**Medenî Usûl Hukuku**, 3. bs., Ankara, Yetkin yay., 2004 (*Usul*)

Perrins, Bryn /  
Smith, Ian /  
Napier, Brian /  
Osman, Christopher /  
Thompson, Andrew E.:

**Harvey on Industrial Relations and Employment Law: Division A Contracts of Employment**, Butterworths Direct Online Service (Çevrimiçi) [http://lloydgeorgehtml.butterworths.co.uk/Law\\_Library\\_Online/index.htm](http://lloydgeorgehtml.butterworths.co.uk/Law_Library_Online/index.htm) (13 Temmuz 2004) (*Harvey on Employment Law*)

- Sancakdar, Oğuz: **Disiplin Yaptırımı Olarak Devlet Memuriyetinden Çıkarma ve Yargısal Denetimi**, Ankara, Yetkin yay., 2000 (*Devlet Memuriyetinden Çıkarma*)
- Saymen, Ferit Hakkı: **Türk İş Hukuku**, İstanbul, İsmail Akgün Matbaası, 1954 (*İş Hukuku*)
- Soysal, Mümtaz: **100 Soruda Anayasanın Anlamı**, İstanbul, Gerçek Yayınevi, 1990 (*100 Soru*)
- Anayasaya Giriş**, Ankara, Sevinç Matbaası, 1969
- Süzek, Sarper: **İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması: İş Güvencesi Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme**, Ankara, Kazancı Yay., 1976 (*Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması*)
- İş Hukuku: Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku**, İstanbul, Beta Basım A.Ş., 2005 (*İş Hukuku*)
- Şahlanan, Fevzi: **Sendikalar Hukuku**, İstanbul, Yılmaz Ajans Matbaacılık, 1995.
- Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkeler Uygunluğu**, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1980 (*Demokratik İlkeler*)
- Toplu İş Sözleşmesi**, İstanbul, Acar Matbaacılık A.Ş., 1992.
- Şen, Ersan: **Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması**, İstanbul, Kazancı Kitap Tic. A.Ş., 1996 (*Özel Hayat*)
- Tandoğan, Haluk: **Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku**, Ankara, Turhan Kitapevi, 1981 (*Sorumluluk*)
- Tanör, Bülent /  
Yüzbaşıoğlu, Nemci: **1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku**, İstanbul, Yapı Kredi Kültür Sanat Yayıncılık ve Sanayi A.Ş., 2001 (*Anayasa Hukuku*)
- Tanör, Bülent: **Türkiye'nin İnsan Hakları Sorunu**, İstanbul, Özal Matbaası, 1990 (*Sorun*)
- Taşkent, Savaş: **İşverenin Yönetim Hakkı**, İstanbul, İTÜ İşletme Mühendisliği Fakültesi, 1981 (*Yönetim Hakkı*)

- Tekinalp, Ünal: **Fikri Mülkiyet Hukuku**, 3.bs., İstanbul, Beta Yay., 2004.
- Tekinay, Selahattin Sulhi / Akman, Sermet / Burcuoğlu, Haluk / Altop, Atilla: **Tekinay Borçlar Hukuku: Genel Hükümler**, İstanbul, Filiz Kitabevi,1993 (*Borçlar*)
- Tuncay, A. Can / Ekmekçi, Ömer: **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, İstanbul, Beta Yay., 2005.
- Tuncay, A. Can: **İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi**, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yay., 1982 (*Eşit Davranma İlkesi*)  
**Toplu İş Hukuku**, İstanbul, Alfa Yay., 1999
- Tunçomağ, Kenan / Centel, Tankut: **İş Hukukunun Esasları**, 4. bs., İstanbul, Beta Basım A.Ş., 2005 (*Esaslar*)
- Ulucan, Devrim: **İş Güvencesi**, 2. Baskı, y.y.,Toprak İşveren Yay., t.y.
- Ulusan, İlhan: **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Sorumluluk**, İstanbul, Kazancı Kitap Tic. A.Ş., 1990 (*Gözetme Borcu*)
- Üstündağ, Saim: **Medeni Yargılama Hukuku**, 7. bs., İstanbul, Nesil Matbaacılık, 2000 (*Yargılama*)
- Üzeltürk, Sultan: **1982 Anayasası ve İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesine Göre Özel Hayatın Gizliliği Hakkı**, İstanbul, Beta Yay., 2004 (*Özel Hayat*)
- van Dijk, Pieter / von Hoof, G.J.H.: **Theory and Practice of the European Convention on Human Rights**, , London - Boston, The Hauge - Kluwer Law International 1998 (*Theory and Practice*)
- Von Tuhr, Andreas: **Borçlar Hukuku**, C.1-2, Ankara, Yargıtay Yay. No.15, 1983 (*Borçlar*)



- Yıldırım, Kamil: **Medeni Usul Hukukunda Delillerin Değerlendirilmesi**, İstanbul, Kazancı Yay., 1990 (*Delililerin Değerlendirilmesi*)
- Yıldız, Ali Kemal: “Ceza Muhakemesinde İspat ve Delillerin Değerlendirilmesi”, yayınlanmamış Doktora Tezi, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, İstanbul 2002 (*Delillerin Değerlendirilmesi*)

## MAKALELER, TEBLİĞLER VE RAPORLAR

- Ahlberg, Kertsin: “Avrupa Birliği İş Hukuku”, **Avrupa Birliği Hukuku**, Avrupa Birliği Hukuku Semineri, İsveç Başkonsolosluğu 10-12 Ekim 2002, Cev. İdil İşil Gül, Lami Bertan Tokuzlu, İstanbul, Şefik Matbaası, 2003, s.121-130.
- Allerd, Stephen: “Employee Privacy and Workplace Searches” **Popular Government**, Spring 2002, p.33-35.
- Arıcı, Kadir: “İşverenin Yönetim Hakkının Muhtevası” **Yargıtay Dergisi**, C.9, Ocak-Nisan 1983 S.1-2, s.160-176.
- Belling, Detlev W.: “Grundrechte im Privatrecht”, **Yasa Hukuk Dergisi**, Temmuz-Ağustos 2004, Yıl:27, Sayı:255, s.17-29
- Boyd, Patrick: “Tipping the Balance of Power: Employer Intrusion on Employee Privacy Through Technological Innovation”, **St. John’s Journal of Legal Commentary**, Vol.14, 1999-2000, p.181-198 (*Tipping the Balance*)
- Brooker, Rob: “Industry Standards in Workplace Drug Testing”, **Personnel Journal**, Vol.71, Iss.4, Costa Mesa, April 1992, p.128-132 (*Drug Testing*)
- Bygrave, Lee A.: “Data Protection Pursuant to the Right to Privacy in Human Rights Treaties”, **International Journal of Law and Information Technology**, Autumn 1998, Vol.8, No.3, p.247-284. (*Protection Pursuant to the Treaties*)

- Centel, Tankut: “Yeni Türk Ceza Kanunu’nda Çalışma Yaşamına İlişkin Düzenlemeler”, **Çimento İşveren Dergisi**, C.19, S.5, Eylül 2005, s.4-17. (*Yeni TCK’nda Çalışma Yaşamı*).
- Ciocchetti, Corey A.:” “Monitoring Employee E-Mail: Efficient Workplaces vs. Employee Privacy”, 25.7.2001, (Çevrimiçi)[http://www.law.duke.edu/journals/dltr/articles/2001\\_dltr0026.html](http://www.law.duke.edu/journals/dltr/articles/2001_dltr0026.html) (26 Kasım 2005) (*Monitoring Employee E-Mail*)
- Clapham, Andrew: “The ‘Drittwirkung’ of the Convention”, **The European System for the Protection of Human Rights**, Eds: R.St.J. MacO’vald, F. Matscher, H. Petzold, Dordrecht – Boston - London, Martinus Nijhoff Publishers, 1993, p.161-206 (*Drittwirkung*)
- Connolly, P.J. : “Activity Monitors Raise Ethical and Legal Questions Regarding Employee Privacy”, **InfoWorld**, Volume:23, Iss.7, Framingham, 12.1.2001, p.57-58 (*Activity Monitors*)
- Cozzetto, Don A. / Pedeliski, Theodore B.: “Privacy and the Workplace: Technology and Public Employment”, **Public Personnel Management**, Vol.26, No.4, Winter 1997, p.515-527 (*Privacy and the Workplace*)
- Cranford, Michael: “Drug Testing and the Right to Privacy: Arguing the Ethics of Workplace Drug Testing”, **Journal of Business Ethics**, Vol.17, Kluwer Academic Publishers, 1998, p.1805-1815 (*Arguing the Ethics*)
- de Schutter, Olivier: “The Questions to be Decided- Protecting Fundamental Rights, an Issue in the Convention on the Future of Europe”, (Çevrimiçi) [http://europa.eu.int/comm/justice\\_home/unit/charte/en/questions.html](http://europa.eu.int/comm/justice_home/unit/charte/en/questions.html) (1 Ağustos 2004) (*QestionsQuestions*)
- deBeer, Jeremy: “Employee Privacy: The Need for Comprehensive Protection”, **Satchewan Law Review**, Vol.66, 2003, p.383-418 (*Comprehensive Protection*)

- DeWalt, Sue: “Employers Need to be Aware of Risks”, **Workforce**, Vol.78, Iss.10, Costa Mesa, Oct 1999, p.92-98 (*Aware of Risks*)
- Doğan Yenisey, Kübra: “Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukuku’nun Avrupa Birliği Hukuku ile Olası Uyum Sorunları”, **Yargıç Dr. Aydın Özkul’a Armağan**, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.6, S.4, 2002, s.31-72. (*Uyum Sorunları*)
- Ekmekçi, Ömer: “5188 Sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanması”, **MESS Mercek Dergisi**, Nisan 2005, Yıl:10, S.38, s.27-45 (*Özel Güvenlik Hizmetleri*).
- “Hizmet Akdinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1999 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1999 Kararlarının Değerlendirilmesi**, İstanbul, MESS Yay., 2001, s.60-140. (*Değerlendirme 1999*)
- “Yargıtay’ın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, sayı:1, Ocak-Şubat-Mart 2004, s.165-181
- “Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine”, **MESS Mercek Dergisi**, Temmuz 2003, s.132-139
- Ertürk, Şükran: “İş Arkadaşlarının Baskısı Sonucu İş Sözleşmesi Feshedilen İşçinin Talep Hakları ve Hukuki Dayanakları”, **Prof.Dr. Turhan Tüfan Yüce’ye Armağan**, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Yay., 2001, s.59-78.
- “İşçinin İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Hastalık ve Özellikle AIDS Hastalığı Sebebiyle Feshedilmesi ve Sonuçları”, **DEÜHFD**, Cilt:IV, Sayı:2, 2002, s.1-25 (*AIDS Sebebiyle Fesih*)
- Eyrenci, Öner: “4857 sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 2004 Ocak-Şubat-Mart, S.1, s.15-56.

“İşe Girişte Personel Seçimi ile İlgili Hukuki Sorunlar”, **İş Hukuku ve Sosyal güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı**, İstanbul, Kamu-Sen, 1991, s.249-268 (*Personel Seçimi*)

- Ford, Michael: “Two Conceptions of Worker Privacy”, **The Industrial Law Journal**, June 2002; Vol.31, 2, ABI/INFORM Global, p.135-155 (*Two Conceptions*)
- Frayner, Charles E.: “Employment Privacy and Internet Monitoring: Balancing Workers’ Rights and Dignity with Legitimate Management Interests”, **The Business Lawyer**, Vol.57, Feb 2002, p.857-874 (*Balancing Rights and Interests*)
- Garcia, R. Alonso: “The General Provisions of the Charter of Fundamental Rights of the European Union”, **European Law Journal**, Vol.8, No.4, December 2002, Blackwell Publishers Ltd., 2002 Oxford UK, p.492-514 (*General Provisions*)
- Goldberg, Ilene / Sprotzer, Ira: “Workplace Privacy: “HIV Testing , Disclosure and Discrimination”, **The Health Care Supervisors**, Aspen Publishers, Dec 1998, p.21-27 (*HIV Testing*)
- Gözler, Kemal: “Sigara İçme Özgürlüğü ve Sınırları: Özgürlüklerin Sınırlandırılması Problemi Açısından Sigara Yasağı”, **Ank.BD**,1990/1, s.31-67 (*Sigara İçme Özgürlüğü*)
- Gülver, Ender: “İş Yargılamasında Görev”, **İÜHFİM**, C.LIX, S.1-2, 2001, s.371-416 (*Görev*)
- Güzel, Ali: “Fabrikadan İnternet’e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme”, **Prof.Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan**, Ankara 1997, s.83-179 (*Bağımlılık Unsuru*)
- “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm**

**Önerileri 2004 Yılı Toplantısı**, 28-29 Mayıs 2004, İstanbul, İstanbul Barosu Yay., 2004, s.15-145 (*Yasal Esaslar*)

- Güzelay, Gaye: “İş Başvurusu Yapanları Bekleyen Yeni Soru: Madde Bağımlısı Mısınız?”, **Hürriyet Gazetesi**, **Hürriyet İK**, 20.2.2005, s.28
- Hendrickx, Frank: “Privacy and Employment Law: General Principles and Application to Electronic Monitoring”, **Bulletin of Comparative Labour Relations**, 28 February 2002, p.45-64 (*General Principles*)
- Hirsch, Ernst E.: “Anayasa’nın Özel Hukuk Kurallarına Etkileri”, **Birinci Türk Hukuk Kongresi’ne Sunulan Tebliğler**, Barolar Birliği Yayınları:2, Ankara 1972, s.3-13 (*Etkiler*)
- İmre, Zahit: “Şahsiyet Haklarından Şahsın Özel Hayatının ve Gizliliklerinin Korunmasına İlişkin Meseleler”, **İÜHFİM: Ord.Prof.Dr. Sıdık Sami Onar Hatıra Sayısı**, C.XXXIX, Sayı.1-4, 1974, s.147-168 (*Meseleler*)
- Isbister, Douglas: “Justifying Employee Drug Testing: Privacy Rights Versus Business Interests”, **Dalhousie Journal of Legal Studies**, Vol.5, 1996, p.255-270 (*Justifying Drug Testing*)
- Jacobs, Deborah L.: “Are You Guilty of Electronic Trespassing?”, **Management Review**, Vol.83, Iss.4, New York, April 1994, p.21-25 (*Electronic Trespassing*)
- Jacobs, Roger B. / Koch, Cora S.: “Polygraph Testing: Weighing the Risk”, **Employee Relation Law Journal**, Vol.14, Autumn 1988, p.203-222 (*Polygraph*)
- Jansson, Roger / Watts, Carolyn / Katz, Aaron / Kuzler, Patricia / Mastroianni, Anna / Thompson, Jack / McWilliam, Andrew: “Genetic Testing In The Workplace: Implications For Public Policy”, Seattle, Washington, Institute

for Public Health Genetics Health Policy Analysis Program, Dept. of Health Services, School of Law Department of Economics, University of Washington, September 30, 2000 (*Implications*)

- Kaneti, Selim: “Anayasa Mahkemesi’nin Kararlarına Göre Anayasa’nın Özel Hukuk Alanına Etkileri”, **Anayasa Yargısı** 6, Anayasa Mahkemesinin 27. Kuruluş Yıldönümü Nedeniyle Düzenlenen Sempozyumda Sunulan Bildiriler, 25-26 Nisan 1989, Ankara, Anayasa Mahkemesi Yay., 1989, s.19-35 (*Etkiler*)
- Kesan, Jay, P.: “A ‘First Principles’ Examination of Electronic privacy in the Workplace”, **Bulletin of Comparative Labour Relations**, No.40, Ed. Roger Blampain, London, Kluwer law International, 2002, p.251-267 (*First Principles*)
- Kim, Pauline T.: “Genetic Discrimination, Genetic Privacy: Rethinking Employee Protections for a Brave New World”, **Northwestern University Law Review**, Vol.96, No.4, 2002, p.1497-1551 (*Rethinking Employee Protections*)
- Maslow, A. H., “A Theory of Human Motivation”, **Psychological Review**, Vol.50, 1943, s.370-396
- Mignin, Robert J. / Lazar, Bart A. / Friedman, Josh M.: “Privacy Issues in the Workplace: A Post-September 11 Perspective”, **Employee Relations Law Journal**, Vol.28, No.1, Summer 2002, p.7-23 (*A Post-September 11 Perspective*)
- Narmanlıoğlu, Ünal: “Ferdî İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 2000 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2000**, Ankara, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 2002, s.29-89
- Odaman, Serkan: “İşçinin İşe Başvuru Esnasında İşvereni Yanıltması ve Hukuki Sonuçları”, **Tekstil İşveren**

**Dergisi**, S.274, Ekim 2002, s.40-43 (*İşvereni Yanıltma*)

Oğuzman, M. Kemal:

“İsviçre ve Türkiye’de Medeni Kanun ve Borçlar Kanununda Şahsiyetin Hukuka Aykırı Tecavüze Karşı korunması ve Özellikle Manevi Tazminat Davası Bakımından Yapılan Değişiklikler”, **Prof.Dr. Haluk Tandoğan Hatırasına Armağan**, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayını, 1990,s.6-54.

“İşyerinden Çıkarken İşçilerin Üzerlerinin Aranması”, **İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Enstitüsü**, S.11-1974 Kubilay’a Armağan’dan ayrı basım, İstanbul 1975, s.533-538 (*Arama*)

Öngören, Gürsel:

“Kitle İletişim Araçları Yayınlarında Özel Yaşamın Gizliliği ve Türkiye”, **KÜHFD**, Yıl:1, Sayı:1, Kasım 1997, Kocaeli 1997, s.473-481

Özekes, Muhammet:

“Hukuk Yargılaması ve İcra Hukuku Yönünden İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları”, **İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları: Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı**, İstanbul, Legal Yay., 2005, s.131-170

“İş Kanununun 20. ve 21. Maddelerinin Yargılama ve icra Hukuku bakımından Değerlendirilmesi”, **Prof.Dr. Baki Kuru Armağanı**, Ankara 2004, s.479-514

Patterson Ahrens, Michele:

“Liability Waiting to Strike: Violation of an Employee's Privacy through Disclosure of Records”, **Loyola of Los Angeles Law Review**, Vol.14, 1980-1981, p.385-404 (*Liability Waiting to Strike*)

Pincus, Laura B. /

Trotter, Clayton:

“The Disparity Between Public and Private Sector Employee Privacy Protections: A Call for Legitimate Privacy Rights for Private Sector Workers”, **American Business Law Journal**, Vol.33, 1995, p.51-89 (*The Disparty*)

- Pla Rodriguez, Americo: “The Protection of Workers’ Privacy: The Situation in the Americas”, **International Labour Review**, Vol.134, No.3,1995/3, Geneva, International Labour Office, 1995, p.297-313 (*The Situation in the Americas*)
- Rehbinder, Manfred: “İşverenin Hizmetine Girmek Üzere Başvuran Kişilerle İlgili Hukuki Sorunlar” Çev. Ömer Teoman, **İÜHFMDoğumun 100. Yılında Atatürk’e Armağan**, C.XLV-XLVII, s.1-4, 1982, s.745-759. (*Sorunlar*)
- Rosenblum, Michael F.: “The Expanding Scope of Workplace Security and Employee Privacy Issues, **DePaul Business Law Journal**, Vol.3, 1990-1991, p.77-118 (Workplace Security)
- Rudnick, Jon: “Smoking Control in The Workplace”, (Çevrimiçi) <http://www.ilo.org/encyclopaedia/?d&nd=857400231&prevDoc=857400020> (1 Nisan 2005)
- Ruiz, Blanca R.: “The Right to Privacy: A Discourse – Theoretical Approach”, **Ratio Juris**, Vol.11, No.2,Blackwell PublishersLtd., June 1998, p.155-167 (*The Right to Privacy*)
- Sağlam, Fazıl: “Türk ve Alman Anayasa Hukukları Açısından Gizli Ses Kaydı”, **AÜSBFD**, C.XXX, Mart- Aralık 1975, No.1-4, s.107-116. (*Gizli Ses Kaydı*)
- Şahlanan, Fevzi: “4857 Sayılı İş Kanunu Değerlendirme Konferansında Sunulan Tebliğ Metni”, **4857 Sayılı İş Kanunu Değerlendirme Konferansı Notları**, 12-13 Temmuz 2003, Kuru Otel /Bolu, Türk-İş Dergisi Eki, s.66-94.
- “4857 Sayılı Kanun’un İş Güvencesine İlişkin Hükümleri”, **Bankacılar Dergisi**, TBB Yay., Mart 2005 S.52, s.56-66.
- “İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması”, **Cumhuriyetin 75. Yılında Endüstri ilişkilerinde ve Emek Piyasalarının Düzenlenmesinde Devletin Rolü ve İşlevleri**, Türk Endüstri İlişkileri derneği II. Uluslararası Endüstri İlişkileri



Kongresi, 14-16 Ekim TUHİS Yay, 1998, s.107-130 (*İş Yargılaması*)

“İşyerinde Sigara İçme Nedeniyle Haklı Fesih (Karar İncelemesi)”, **Tekstil İşveren Dergisi**, S.307, Temmuz 2005, s.39-40.

Şen, Ersan:

“5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’nda Özel Hayata Karşı Suçlar”, **İBD**, C.79, S.2005/3, Mayıs-Haziran, s.707-720 (*Suçlar*)

“Anglo Sakson Hukukunda Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması”, **MHAD**, Yıl:15, No.18, İ.Ü. Mukayeseli Hukuk Araştırma ve Uygulama Merkezi Yayını, 1990, s.83-88

Serozan, Rona :

‘Culpa in Contrahendo’, ‘Aktin Müsbet İhlali’ ve ‘Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşme’ Kurumlarının Ortak Temeli: Edim Yükümlerinden Bağımsız Borç İlişkisi”, **İÜMHMHAD**, Yıl:2, Sayı:3, 1968. s.108-129 (*Bağımsız Borç İlişkisi*)

“Kişilik Hakkının Korunmasıyla İlgili Bazı Düşünceler”, **İÜMHMHAD**, Yıl:11, Sayı:14, 1977. s.93-112

“Manevi Tazminat İstemine Değişik Bir Yaklaşım”, **Prof.Dr. Haluk Tandoğan Hatırasına Armağan**, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayını, 1990, s.67-101 (*Değişik Yaklaşım*)

Sevimli, K. Ahmet:

“4857 Sayılı İş Yasası Çerçevesinde İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshine Genel Bakış ve Tekbiçim (Yeknesak) Fesih Usulü Bulunmayışının Yaratacağı Olası Sorunlar”, **Çimento İşveren Dergisi**, C.18, S.6, Kasım 2004, s.4-22 (*Sorunlar*)

“Basım İş Kanununda Kıdem Tazminatı”, “...iş, güç...” **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt 2, Sayı 1, 2000, (Çevrimiçi) <http://www.isguccdergi.org> (13 Ocak 2006).

Sheehy, Eamonn:

“Monitoring and Control of Use of E-mail and the Internet by Employee: Management’s Point of View”, **Bulletin of Comparative Labour**

**Relations**, No.40, Ed. Roger Blampain, London, Kluwer law International, 2002, p.29-34  
(*Management's Point of View*)

- Sherrard, Michael G.: “Workplace Searches and Surveillance Versus the Employee’s Right to Privacy”, **University of New Brunswick Law Journal**, Vol.48, 1999, p.283-299 (*Workplace Searches and Surveillance*)
- Shivers, Nonnie L.: “Firing ‘Immoral’ Public Employees: If Article 8 of the European Convention on Human Rights Protects Employee Privacy Rights, Then Why Can’t We?”, **Arizona Journal of International & Comparative Law**, Vol.21, No.2, 2004, p.621-661 (*Firing ‘Immoral’ Public Employees*)
- Siebert, W.: “Şahsiyet Haklarıyla İlgili Meseleler”, Çev. Bilge Öztan, **AÜHFD**, C.XXVI, Sayı:1-2, 1969, s.217-230 (*Meseleler*)
- Soyaslan, Doğan: “Hukuka Aykırı Delililer”, **Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.VII, S.3-4, Erzincan, Aralık 2003, s.9-26
- Sözer, Ali Nazım: “Hamilelik ve İş Hukukundaki Sonuçları”, **Adalet Dergisi**, Yıl:73, S.6 , Kasım-Aralık, 1982, s.1049-1069 (*Hamilelik*)
- “İş Hukukunda İçkiye Düşkünlük Sarhoşluk ve Kusur”, **TÜTİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.8, S.1, s.13-17 (*İçkiye Düşkünlük*)
- Starmer, Keir: “Positive Obligations Under the Convention”, **Understanding Human Rights Principles**, Ed: by Jeffrey QC Jowell, Jonathan Cooper, Oregon, Hart Publishing, 2001, p.139-159 (*Positive Obligations*)
- Stein, Michael Ashley: “Human Rights and Genetic Discrimination: Protecting Genomics' Promise for Public Health”, **Journal of Law, Medicine & Ethics**, 2003 Fall(31)3, p.377-389 (*Genetic Discrimination*)
- Süzek, Sarper: “Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1998 Kararlarının**

**Değerlendirilmesi**, İstanbul, MESS Yay., 2000, s.67-131 (*Değerlendirme 1998*)

“İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları”, **Prof.Dr. Metin Kutsal’a Armağan**, Ankara, TUHİS Yay., 1998, s.225-232 (*Yönetim Hakkı*)

Tandoğan, Haluk:

“Şahsiyetin Akit Dışı İhlallere Karşı Korunmasının İşleyiş Tarzı ve Basın Yoluyla Olan İhlallere Karşı Özel Hayatın Korunması”, **AÜHFD**, C.XX, Sayı:1-4, 1963, s.1-36 (*Özel Hayatın Korunması*)

Taşkent, Savaş:

“İş Sözleşmesinin İptali Nedenleri”, **Prof Dr. Ümit Yaşar Doğanay’ın Anısına Armağan II**, İstanbul, İ.Ü. Siyasal Bilimler Fak. Yay., 1982, s.169-181 (*İptal Nedenleri*)

Tekinay, Selahattin Sulhi:

“Kişilik Haklarına İlişkin Yasal Değişiklikler Hakkında Eleştiriler”, **Prof.Dr. Haluk Tandoğan Hatırasına Armağan**, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayını, 1990, s.55-66 (*Eleştiriler*)

Tezcan, Durmuş:

“Bilgisayar Karşısında Özel Hayatın Korunması”, **Anayasa Yargısı – 8**, Ankara 1991, s.385-396

Thomas, Cordelia:

“Drug Testing in the Workplace”, **New Zealand Journal of Industrial Relations**, ,Vol.22, No.2, August 1997, p.159-169 (*Drug Testing*)

Tuncay Kaplan, Emine:

“İş Hukukunda Kişilik Haklarının Özellikle Bilgisayarda Toplanan Bilgilere Karşı Korunması”, **AÜSBFD: Prof.Dr. Cemal Mihçioğlu’na Armağan**, C.LII, No.1-4, Ocak-Aralık 1997, s.367-388 (*Bilgisayarda Toplanan Bilgilere Karşı Korunma*)

“İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi: Prof.Dr. Kamil Turan’a Armağan**, C.7, S.2, 2003, s.137-151 (*Gözetme Borcunun Kapsamı*)

Tuncay, A. Can:

“İşten Çıkarılan İşçinin Boşta Geçirdiği Süreye İlişkin Tazminat İsteği”, **İş Hukuku Dergisi**, C.I, 1991, s.89-95.

- Tunçomağ, Kenan: “Hizmet İlişkisinden Doğan Manevi Tazminat İstekleri ve Yargıtay Kararları”, **TÜTİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.8, S.2, Mart 1984, s.2-10.
- Ulusan, İlhan: “Culpa in Contrahendo Üstüne”, **Prof Dr. Ümit Yaşar Doğanay’ın Anısına Armağan I**, İstanbul, İ.Ü. Siyasal Bilimler Fak. Yay., 1982, s.275-319 (*Culpa in Contrahendo*)
- Warren, Samuel D. / Brandeis, Louis D.: “The Right to Privacy”, **Harvard Law Review**, Vol.IV, No.5, 15.12.1890, p.193-220
- Yalnız, Murat: “Bu Şirkette Test Yapılır!”, **Yeni Aktüel Dergisi**, S.6, 23-29 Ağustos 2005, s.32.
- Yılmaz, Hamdi: “Sözleşme Görüşmelerinde Kusur ‘Culpa in Contrahendo’ ve Sorumluluğun Hukuksal Niteliğinde Yeni Görüşler”, **Yargıtay Dergisi**, C.11 Temmuz 1985, S.3, s.234-252 (*Culpa in Contrahendo*)

## KURUMSAL YAYIN VE BELGELER

- British Trade Unions Congress (BTUC): **Protecting Workers From Passive Smoking**, Activities And Fact Sheets For Use On Trade Union Education Courses (Çevrimiçi) <http://www.smokeatwork.org/english.pdf> (1 Nisan 2005) (*Passive Smoking*)
- COE: **Explanatory Memorandum on R (92)3** (Çevrimiçi) <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=611957&BackColorInternet=B9BDEE&BackColorIntranet=FFCD4F&BackColorLogged=FFC679>
- Explanatory Report**, Convention for the Protection of Human Rights and Dignity of the Human Being with Regard to the Application of Biology and Medicine: Convention on Human Rights and Biomedicine, (Çevrimiçi) <http://conventions.coe.int>

/treaty/en/Reports/Html/164.htm (13 Ocak 2005)  
*(Explanatory Report on Convention on Human Rights and Biomedicine)*

EU, Article 29 – Data  
 Protection Working Party  
*(Art. 29-DPWP)*:

“Article 29 Working Party Opinion on the Processing of Personal Data by means of Video Surveillance” Opinion 4/2004, 11750/02/EN WP 89, (Çevrimiçi)  
[http://europa.eu.int/comm/internal\\_market/privacy/docs/wpdocs/2004/wp89\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/internal_market/privacy/docs/wpdocs/2004/wp89_en.pdf) (9 Kasım 2004)

“Working Document on Genetic Data Adopted on 17 March 2004”, 12178/03/EN/WP 91, (Çevrimiçi)  
[http://europa.eu.int/comm/internal\\_market/privacy/workinggroup/wp2004/wpdocs04\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/internal_market/privacy/workinggroup/wp2004/wpdocs04_en.htm) (13 Ocak 2005) *(Working Document on Genetic Data)*

“Article 29 Working Party Opinion on The Processing Of Personal Data In The Employment Context”, Opinion 8/2001, 5062/01/EN/Final WP 48, (Çevrimiçi)  
[http://europa.eu.int/comm/internal\\_market/privacy/docs/wpdocs/2001/wp48en.pdf](http://europa.eu.int/comm/internal_market/privacy/docs/wpdocs/2001/wp48en.pdf) (9 Kasım 2004) *(Opinion on Processing)*

“Article 29 Working Party Working Document on Surveillance Of Electronic Communications In The Workplace” 5401/01/EN/Final WP 55, (Çevrimiçi)  
[http://europa.eu.int/comm/internal\\_market/privacy/docs/wpdocs/2002/wp55\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/internal_market/privacy/docs/wpdocs/2002/wp55_en.pdf) (9 Kasım 2004) *(Document on Surveillance)*

EU, Presidium of  
 the Convention:

“Full Text of the Explanations”, document, CONVENT 49 of 11.10.2000 (Çevrimiçi)  
[http://www.europarl.eu.int/charter/pdf/04473\\_en.pdf](http://www.europarl.eu.int/charter/pdf/04473_en.pdf) (1. Ağustos 2004).

European Commission of  
 Human Rights (ECHR):

**Decisions and Reports**, 20, December 1980, Germany, COE, 1995.

ILO:

**AIDS Implementing the ILO Code of Practice on HIV/AIDS And The World Of Work: An**

**Education And Training Manual**, Geneva, International Labour Organization, 2002, (*AIDS Manual*)

**An ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work**, Geneva, International Labour Office, 2001 (*HIV/AIDS Code*)

**HIV / AIDS: A Threat to Decent Work**, Productivity and Development, Document for Discussion at the Special High-Level Meeting on HIV / AIDS and the World of Work, Geneva, International Labour Office, 2000 (*Threat to Decent Work*)

**Management of Alcohol- and Drug-related Issues in the Workplace**, Geneva, International Labour Office, 1996 (*Alcohol- and Drug-related*)

**Protection of Workers' Personal Data, An ILO Code of Practice**, Geneva, International Labour Office, 1997 [*Code of Practice on Personal Data (Commentary)*]

**Report of the Meeting of Experts on Workers' Privacy**, (Geneva, 1-7 October 1996), GB.267/6, 26<sup>th</sup> Session, Geneva, International Labour Office, Nov 1996

**Workers' Privacy Part I: Protection of Personal Data, Conditions of Work Digest**, Vol.10, No.2, Geneva, International Labour Office,1991 (*Workers' Privacy Part I*)

**Workers' Privacy Part II: Monitoring and Surveillance in the Workplace, Conditions of Work Digest**, Vol.12, No.1, Geneva, International Labour Office,1993 (*Workers' Privacy Part II*)

**Workers' Privacy Part III: Testing in the Workplace, Conditions of Work Digest**, Vol.12, No.2, Geneva, International Labour Office,1993 (*Workers' Privacy Part III*)

Information  
Commissioner (IC):

**Data Protection Act 1998 Codes Of Practice,  
The Employment Practices Data Protection**

**Code: Part 3: Monitoring At Work**, (Çevrimiçi) <http://www.informationcommissioner.gov.uk/eventual.aspx?id=437> (13 Kasım 2004) (*Employment Practices DP Code Part 3*)

**Data Protection Act 1998 Codes Of Practice, The Employment Practices Data Protection Code: Part 1: Recruitment and Selection**, (Çevrimiçi) <http://www.informationcommissioner.gov.uk/eventual.aspx?id=437> (13 Kasım 2004) (*Employment Practices DP Code Part 1*)

International Union  
Against Cancer (IUAC):

**GLOBALink: European Tobacco Control Country Profiles Database**, 2000 France, (Çevrimiçi) [http://tcrc-profiles.globalink.org/fr\\_tcp2.html](http://tcrc-profiles.globalink.org/fr_tcp2.html) (1 Nisan 2005)

OECD:

**OECD Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data**, (Çevrimiçi) [http://www.oecd.org/document/18/0,2340,en\\_2649\\_34255\\_1815186\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/18/0,2340,en_2649_34255_1815186_1_1_1_1,00.html) (5 Temmuz 2004)

**Privacy Online**, OECD Guidance on Policy and Practice, OECD 2003.

T.C. Adalet Bakanlığı:

**Türk Medeni Kanunu Tasarısı** (1998), Yayın İşleri Dairesi Başkanlığı, Özel Seri:4.

The National Workrights  
Institute (NWI):

**March 26, 1990 Statement On Pencil And Paper Honesty Tests**, (Çevrimiçi), [http://www.workrights.org/issue\\_other/oi\\_statement\\_3-26-90.html](http://www.workrights.org/issue_other/oi_statement_3-26-90.html) (1 Mart 2005) (*Statement On Pencil And Paper Honesty Tests*)

UN:

General Comments Adopted by the Human Rights Committee, **Compilation Of General Comments And General Recommendations Adopted By Human Rights Treaty Bodies**, International Human Rights Instruments (HRI), Distr. General, RI/GEN/1/ Rev.7, 12 May 2004 (*Compilation of General Comments 2004*)

**İNTERNET SİTELERİ\***

- <http://assembly.coe.int> : Council of Europe Parliamentary Assembly Portal
- <http://conventions.coe.int> : Council of Europe Treaties Portal
- <http://curia.eu.int> : The Court of Justice of the European Communities' Official Website
- <http://europa.eu.int> : Gateway to European Union (EU Official Website)
- [http://europa.eu.int/comm/internal\\_market/privacy](http://europa.eu.int/comm/internal_market/privacy): EU European Commission Justice and Home Affairs Data Protection Website
- <http://european-convention.eu.int> : EU the European Convention Official Website
- <http://heinonline.org/front/front-index>: Collection of Legal Periodicals and Other Legal Collections
- <http://labordoc.ilo.org> : the International Labour Office (ILO) Library's Catalogue of Its Collection
- <http://law.wustl.edu> : Washington University in St. Louis School of Law Official Website
- <http://lib-unique.un.org/lib/unique.nsf>: UN-I-QUE : United Nations Info Quest
- <http://lloydgeorgehtml.butterworths.co.uk>: Butterworths Services Access to Library of UK Law
- <http://lp.findlaw.com> : Findlaw for Legal Professionals Data Base

---

\* Bu başlık altında 2003-2005 yılları arasında yararlanılan İnternet site ve portallarının giriş sayfalarının adresleri listelenmiştir.



- <http://ods-dds-ny.un.org> : Official Documents System of the United Nations
- <http://tcrc-profiles.globalink.org> : The Twin Cities Repeater Club (TCRC) A Charitable Public Service Organization, European Tobacco Control Country Profiles 2000
- <http://unbisnet.un.org> : UNBISNET United Nations Bibliographic Information System
- <http://www.abgs.gov.tr> : T.C. Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği EUTurkey İletişim Platformu
- <http://www.access.gpo.gov> : US Government Printing Office Official website
- <http://www.aclu.org> : American Civil Liberties Union Official Website
- <http://www.aegis.com/law> : AIDS Education Global Information System Law Library
- <http://www.africa-union.org> : African Union Official Website
- <http://www.anayasa.gov.tr> : Anayasa Mahkemesi Resmi İnternet Sitesi
- <http://www.basbakanlik.gov.tr> : T.C. Başbakanlık Resmi İnternet Sitesi
- [http://www.bfd.bund.de/information/engl\\_corner.html](http://www.bfd.bund.de/information/engl_corner.html) : Federal Republic of Germany, The Federal Data Protection Commissioner's Official Website
- <http://www.calismahayati.net> : Çalışma Yaşamına İlişkin Bilgi, İletişim ve Tartışma Platformu
- <http://www.cidh.org> : Organization of American States, Inter-American Commission on Human Rights
- <http://www.coe.int/DefaultEN.asp> : Council of Europe Official Website

- [http://www.coe.int/T/CM/Home\\_en.asp](http://www.coe.int/T/CM/Home_en.asp): Council of Europe, Committee of Ministers Official Website
- <http://www.courtservice.gov.uk> : UK Department for Constitutional Affairs, Her Majesty's Court Service's Website
- <http://www.csqb.gov.tr> : T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Resmi İnternet Sitesi
- <http://www.danpinello.com> : Dr. Daniel R. Pinello's Personal Website
- <http://www.direct.gov.uk/Homepage/fs/en>: DIRECTGOV, UK Guide to Government and Public Services Official Website
- <http://www.dol.gov/esa> : U.S. Department of Labor, Employment Standards Administration
- <http://www.dpalaw.info> : Website by Barrister Steward Room on information, data processing, data privacy, the Data Protection Act 1998, the Freedom of Information Act 2000
- <http://www.dti.gov.uk/er> : UK Department of Trade and Industry Employment Relations Directorate's Official Website
- <http://www.echr.coe.int> : European Court of Human Rights' Official Website
- <http://www.edsb.ch/e/gesetz/schweiz>: Swiss Federal Data Protection Commissioner's Official Website
- <http://www.emplaw.co.uk> : DiscLaw Publishing Ltd.'s Resource for British Employment Law
- <http://www.epic.org/privacy> : Electronic Privacy Information Center's Official Website
- <http://www.eu2005.lu/en> : Luxembourg Presidency of the Council of the European Union's Official Website

- [http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/index\\_en.html](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/index_en.html) : EU European Commission's Official Website on Employment, Social Affairs and Equal Opportunities
- <http://www.europarl.eu.int> : EU European Parliament's Official Website
- <http://www.europarl.eu.int/charter> : Official Website of the European Parliament on The Charter of Fundamental Rights of the European Union
- <http://www.ftc.gov> : USA Federal Trade Commission's Official Website
- <http://www.genbilim.com> : Türkiye Genbilim Sitesi
- <http://www.hmso.gov.uk> (<http://www.opsi.gov.uk>): UK Her Majesty's Stationary Office Online- Office of Public Sector Information
- <http://www.hrcr.org> : Human & Constitutional Rights Website by Arthur W. Diamond Law Library at Columbia Law School
- <http://www.iit.edu> : Illinois Institute of Technology's Official website
- <http://www.ilo.org> : International Labour Organization's Official Website
- <http://www.ilo.org/ilolex> : ILOLEX Database of International Labour Standards
- <http://www.informationcommissioner.gov.uk>: UK Information Commissioner's Office's Official Website
- <http://www.isguc.org> : "...iş, güç..." Online Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi
- <http://www.istanbulcerrahi.com> : İstanbul Cerrahi Hastanesi İnternet Sitesi
- <http://www.kgm.adalet.gov.tr> : T.C. Adalet Bakanlığı, Kanunlar Genel Müdürlüğü Resmi İnternet Sitesi

- <http://www.law.duke.edu/journals> :Duke University School of Law Journals
- <http://www.law.kuleuven.ac.be> : Faculty of Law of the K.U. Leuven's Official Website
- <http://www.legislationline.org/> : OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights' Online Library
- <http://www.mass.gov/legis> : The 184th General Court of The Commonwealth of Massachusetts' Official Website
- <http://www.ncbi.nlm.nih.gov> : USA National Centre for Biotechnology Information's Official Website
- <http://www.oas.org> : Organization of American States Official Website
- <http://www.oecd.org> : Organization for Economic Co-operation and Development's Official Website
- <http://www.ohchr.org> : Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights' Official Website
- <http://www.opm.gov> : USA Office of Personnel Management's (The Federal Government's Human Resources Agency) Official Website
- [http://www.ornl.gov/sci/techresources/Human\\_Genome/home.shtm](http://www.ornl.gov/sci/techresources/Human_Genome/home.shtm): Suite of Websites funded by The Human Genome Program of the U.S. Department of Energy Office of Science
- <http://www.osce.org> : The Organization for Security and Co-operation in Europe's Official Website
- <http://www.oyez.org> : US Supreme Court Multimedia Website
- <http://www.parliament.uk> : The United Kingdom Parliament Official Website

- <http://www.salford.gov.uk> : UK Salford City Council's Official Website
- <http://www.smokeatwork.org> : Website of the pan-European project on protecting workers from passive smoking
- <http://www.smokersclubinc.com> : The United Pro Choice Smokers Rights Newsletter
- <http://www.tbmm.gov.tr> : Türkiye Büyük Millet Meclisi Resmi Web Sitesi
- <http://www.tdk.gov.tr> : Türk Dil Kurumu Resmi Web sitesi
- <http://www.thebody.com> : The Body, The Complete HIV/AIDS Resource, A Service of Body Health Resources Corporation
- <http://www.tisk.org.tr> : Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Resmi Websitesi
- <http://www.un.org> : United Nations' Official Website
- <http://www.un.org.tr> : Birleşmiş Milletler Türkiye Web Sitesi
- <http://www.un.org/womenwatch> : UN Inter-Agency on Women and Gender Equality's Official Website
- <http://www.uscourts.gov> : Administrative Office of the U.S. Courts' Official website
- <http://www.usdoj.gov> : United States Department of Justice's Official Website
- <http://www.workrights.org> : US The National Workrights Institute
- <http://www.yargitay.gov.tr> : T.C. Yargıtay Başkanlığı Remi Websitesi
- <http://www.yasayananayasa.ankara.edu.tr>: Yaşayan Anayasa: Güncel Anayasa Gelişmeleri, Analizler, Yorumlar, Tartışmalar (Hazırlayan: Yrd. Doç. Dr. Levent Gönenç, Araş. Gör. Dr. Ozan Ergül ve Araş. Gör. Ersoy Konaçlı)