



## Hukuksal, örgütsel ve etik bir sorun olarak işyerinde elektronik gözetim

Zeynep Ceren Nurata\*

\* Uzman, TÜBİTAK ULAKBİM, Çankaya, 06420 Ankara, TÜRKİYE. E-posta: znurata@gmail.com  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0133-5596>

### MAKALE BİLGİSİ

Geliş Tarihi: 30.03.2021  
Kabul Tarihi: 16.08.2021  
Çevrimiçi Kullanım  
Tarihi: 18.10.2021  
Makale Türü: Derleme  
makalesi

### Anahtar Kelimeler:

Elektronik gözetim,  
işveren, işçi, örgütsel  
performans, teknoloji.

### ÖZ

Yaşanan teknolojik gelişmelerin etkileri iş hayatında ve örgütsel yaşamda hissedilmektedir. Bu gelişmelerin iş ilişkisinin tarafları olan işveren ve işçi üzerindeki etkileri farklılık göstermektedir. İşverenler, yeni teknolojik gelişmelerin getireceği tehditlerden kendilerini ve örgütlerini korumak istemekte ve bu amaçla çeşitli tedbirler almaktadırlar. Bu tedbirlerden en önemlisi işyerinde gerçekleştirilen elektronik izleme ve gözetim faaliyetleridir. Bu faaliyetler, çalışanların özel hayatının gizliliğinin korunması ve diğer haklarının ihlali anlamında zaman zaman hukuksal ve etik sorunlar yaratabilmektedir. Örgütsel ilişkinin tarafları nezdinde vuku bulan sorunlar göz önüne alındığında bu çalışma ile hukuksal, örgütsel ve etik bir sorun olarak işyerinde elektronik gözetim konusunun ele alınması ve konunun çalışanlar ve işverenler açısından İş Hukukunun kavramları ve örgütsel dinamikler kapsamında tartışılması amaçlanmaktadır.

## Electronic surveillance in the workplace as a legal, organizational and ethical issue

### ARTICLE INFO

Received: 30.03.2021  
Accepted: 16.08.2021  
Available online: 18.10.2021  
Article Type: Review paper

### Keywords:

Electronic surveillance,  
employer, employee,  
organizational  
performance,  
technology.

### ABSTRACT

The effects of technological developments are felt in business world and in organizational life. The effects of these developments on the employer and the employee, who are the parties to the organizational relationship, differ. Employers want to protect themselves and their organizations from the threats brought by new technological developments and take various measures for this purpose. One of the measures is the electronic monitoring and surveillance carried out in the workplace. However, this can create some legal and ethical problems in terms of privacy of employees, therefore the main purpose of this study is to address the issue of electronic surveillance in the workplace as a legal, organizational and ethical issue and to ensure that the subject is discussed in terms of employees and employers within the scope of Labor Law concepts and organizational dynamics.

## 1. Giriş

Yeni bilgi ve iletişim teknolojileri çağı ile birlikte, verinin önemi ve değeri gün geçtikçe artmakta; veri miktarındaki artış kadar, niteliğinde de değişim söz konusu olmaktadır (Cukier, 2017). Veriler çok çeşitlik kaynaklardan elde edilmekte ve mahiyetleri farklılık göstermektedir. Veriler, yazı, video, ses kaydı şeklinde ve kişinin konumu, sağlık durumu, duygu ve düşünceleriyle ilgili olabilmektedir. Bu çok çeşitli verilerin analiz edilmesi sayesinde ulaşılan anlamlı sonuçlar avantaj olarak nitelendirilse de beraberinde birçok sorun getirdiği de bir gerçektir (Çekin, 2018, s. 39).

Yaşanan teknolojik gelişmeler etkilerini iş hayatında da hissettirmektedir. Verilerin çoğalması ve hızlı akışı, işverenlere yönelik işletme içi ve dışı tehditleri gündeme getirmekte, işverenlerin bu tehditlere karşı aldığı önlemler ise işçiler tarafından özel hayatın gizliliğine ve diğer bazı haklarına yönelik müdahale olarak değerlendirilmektedir. İşverenin kendini korumak adına aldığı tedbirlerin ne olduğu ve işçinin özel hayatına müdahale anlamında bunun sınırlarının aslında ne olması gerektiği hususu üzerinde tartışmaya değer bir konu olarak önem kazanmaktadır (Tekergül, 2010, ss. 1-2).

Mahremiyete ilişkin herkes tarafından kabul görmüş evrensel etik ilkelerini belirleyebilmek oldukça güçtür. Dünyadaki çeşitli kültürlerde mahremiyete dair etik algılar farklıdır. Bireylerin özel hayatın gizliliğine ilişkin algıları ve yorumları aynı toplumsal yapı ve değerler içerisinde dahi farklılık gösterebilir. Dolayısıyla kişisel bilgilerin, kişinin bilgisi dışında ve izni olmaksızın paylaşılması ya da kişiye ait yazışmaların izni ve bilgisi dışında denetlenmesi aynı zamanda bir etik sorun olarak da yorumlanmaktadır (Büyük ve Keskin, 2012, s. 69).

Yeni nesil teknolojilerin barındırdığı riskler göz önüne alındığında, yasal bir düzenlemenin gerekliliği daha net hissedilmiştir ve ülkemizde 2016 yılında 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) çıkarılmıştır (Çekin, 2018, s. 3).

İşverenin elektronik gözetim uygulamalarının, Kanundaki açıklamalar da dikkate alınarak, örgütsel ilişkinin taraflarınca algılanma şekli ve aslında olması gerekene yönelik beklentiler, bu çalışma kapsamında incelenmektedir. Çalışma kapsamında işverenin kullandığı elektronik gözetim araçları ve bunları kullanma sebepleri ortaya konduktan sonra bu uygulamalara konu olan ‘kişisel veri’ kavramı detaylı olarak incelenecektir.

## 2. Elektronik gözetim kavramı ve ortaya çıkışı

Enformasyon teknolojilerinin gelişim sürecine paralel olarak ‘gözetim’ kavramı son dönemde özel bir önem kazanmıştır. “Enformasyon teknolojileri, potansiyel olarak olağanüstü kalabalık bir kitleyi, gözetimciler için, *görünmeksizin* ya da *bilinmeksizin* izlenebilir hale getirmiştir” (Bozkurt, 2000, s. 77).

İzleme (*monitoring*), “belirli bir zaman diliminde bir durumun nasıl değiştiğini, geliştiğini görmek için dikkatle gözlemek” şeklinde ifade edilebilir (Savcı, 2001, s. 335). Gözetim (*surveillance*) ise “otoriteyle davranışı kontrol edilmek istenen kişi arasındaki ilişki”yi temel almaktadır (Yılmaz, 2005, s. 3).

Elektronik izleme “birey veya grup faaliyetleri veya performansını analiz etmek ve raporlamak için radyo, video ve bilgisayar sistemleri gibi elektronik aletlerin veya cihazların kullanılması” olarak tanımlanabilir ve eğer bu tür bir izleme belirli bir kabahati ortaya çıkarmak için yapıyorsa, o zaman gözetim olarak sınıflandırılır (D’Urso, 2006, s. 283).

Gözetim kelimesi genellikle tehdit çağrışımına sahip gibi görünse de, yalnızca olumsuz kapsamda değerlendirilmemesi gereken bir kavramdır. Verimlilik ve güvenlik gözetime bağlıdır (Lyon, 2002, s. 243). Örneğin elektronik gözetimin çalışanların performanslarının değerlendirilmesine yönelik tarafsız bir veri sağladığı ve çalışanların performans gelişimlerine katkı sunduğu savunulmaktadır (Mishra ve Crampton, 1998, s. 7). Dolayısıyla birbirinden ayrılması gereken hem sert hem de yumuşak bir yüzü vardır. Gözetleme aynı zamanda güç, teknolojik gelişme, bilgi politikası ve düzenleme konularında da yeni sorular gündeme getirir (Lyon, 2002, s. 243).

Gözetimin tarihi neredeyse insanlık tarihi kadar eski temellere dayanmakla birlikte, gözetim modern toplumla gerçek anlamda kurumsallaşma göstermiştir. Kapitalizmin gelişimi ile birlikte

işçilerin denetimini sağlamak üzere fabrikalarda başlayan gözetim zamanla gündelik hayata da etki etmiştir (Tümurtürkan, 2010, s. 6).

Sosyal bilimler içinde genel kabul görmeye başlaması, Bentham'ın görüşlerinden yola çıkan Foucault ile olmuş (Dolgun, 2003, s. 7), Foucault, Jeremy Bentham'ın tasarladığı 'Panopticon Hapishanesi' metaforunu modern toplumda gözetim kavramını tanımlamak için kullanmıştır. Panopticon'un temel ilkesi bilinmezliktir. Kişi, ne zaman gözetlendiğini bilmemektedir. Bu bilinmezlik, kişinin kurallara uymasının garantisi olmaktadır (Tekergül, 2010, ss. 12-13).

Günümüzde, elektronik gözetimin işyerinde yarattığı ilişki türünü tanımlamak için 'panoptikon metaforu' kullanılmaktadır. Bentham'ın panoptikonunun fiziksel yapısında olduğu gibi, elektronik panoptikonun sakinleri her zaman görünürdür ve her zaman gözden uzak olan bir otoritenin göz alıcı bakışlarına tabidir. Ne zaman gözlemlendiklerini ve/veya gözlemlenmediklerini bilemezler. Elektronik işyeri ve panoptikonun başka bir ortak özelliği de iletişimsel izolasyonun varlığıdır. Elektronik olarak kontrol edilen iş yerinde, izolasyon doğası gereği fiziksel olmayabilir. Bilgisayarlarında kendi bireysel işlerine odaklanan çalışanlar, yan yana otursalar dahi panoptikon tutsakları kadar izole edilirler. İletişim kurmak için fiziksel yeteneklere sahip olsalar bile, işlerinin parçası olmayan böyle bir davranışta bulunma riskini alamazlar. Görünen ve görünmeyen arasındaki zıtlık, çalışanların savunmasız olduğu ve her zaman gözleniyormuş gibi davranmaktan başka çarelerinin olmadığı özel bir tür güç ilişkisi yaratır (Vorvoreanu and Botan, 2000, s. 15).

Gelişmiş ülkelerde bu teknolojilerin çalışanlarda meydana getirdiği huzursuzluk (Tekergül, 2010, s. 14) ve çalışma ortamında yarattığı güvensizliğin (Savcı, 2001, s. 351), çalışan verimini azaltabileceği (Mignin vd., 2002, s. 16) ve sonuçta örgütsel performansı zayıflatacağı (Al-Rjoub vd., 2008, s. 189) ifade edilmektedir. Özel hayatın gizliliğine yönelik müdahalelere karşı yasal tedbirlerin alınması gerekliliği kadar, bu tedbirlerin alınmaması durumunda ortaya çıkabilecek etik ihlallerin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

### 3. İşyerlerinde elektronik gözetimin konusu ve kullanılan gözetim araçları

İş Kanunu'nda işyeri, "...işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime denir...İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür" şeklinde tanımlanmaktadır (İş Kanunu Md.2).

İşyerinin tanımı, yeni teknolojilerle birlikte yeniden şekillenmeye ve sınırları genişlemeye başlamıştır. Nitekim evden yapılan çalışma da işveren tarafından çizilen organizasyon içinde yer aldığından işyeri sayılacaktır (Tekergül, 2010, s. 20). Yeni iletişim teknolojilerinin kullanımı gözetimin oranını arttırdığı gibi, gözetim alanını da genişletmiş ve böylece dikkatler işyerinde gözetime odaklanmıştır. Tarihin hiçbir döneminde çalışanların bu kadar yoğun gözetime maruz kalmadığı belirtilmektedir (Yılmaz, 2005, s. 2). İşyerinde gözetimin konusu, işçiler tarafından elektronik ortamda gerçekleştirilen iletişim ve bu kapsamda işçilere ait kişisel verilerdir. Bunu saptamak için kullanılan elektronik gözetim araçları, işçilere ait bilgisayarlar, internet ve intranet erişimi, işçilerin e-postaları ve işyerine yerleştirilen kameralardır (Tekergül, 2010, s. 20).

Kişisel veri, KVKK uyarınca; "kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi" olarak tanımlanmaktadır (KVKK 3d). Kanunun gerekçe kısmında, "mevcut verilerin herhangi bir şekilde bir gerçek kişiyle ilişkilendirilmesi suretiyle, o kişinin tanımlanabilir hale getirilmesinin", kişisel veri olarak nitelendirilmek bakımından yeterli olduğu ortaya konmuştur. Dolayısıyla genetik veriler de dahil kişiyi, belirli veya belirlenebilir kılacak tüm bilgilerin kişisel veri olduğu belirtilmektedir (Akıncı, 2017, s. 27). İş hukukunda kişisel veri kavramı, "bilgisayar ortamında veya özlük dosyalarında saklanan, işçinin özel ve mesleki yaşamını kapsayan, işçiyi doğrudan veya dolaylı ilgilendiren tüm bilgiler, işaretler veya notlar olarak tanımlanmaktadır" (Manav, 2015, s. 99).

#### 4. İşyerinde elektronik gözetim uygulamalarına ilişkin hukuki düzenlemeler

##### 4.1. AB yönergeleri kapsamında kişisel verilerin korunması

AB Yönergeleri içerisinde en temel olanı 24.10.1995 tarih ve 95/46/EC sayılı “Kişisel Nitelikli Verilerin İşlenmesi ve Bu Tür Verilerin Sınırlar Arası Dolaşımında Bireylerin Korunması Hakkında Yönerge” (*Directive 95/46/EC of the European Parliament and of the Council of 24 October 1995 on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data*) (Tekergül, 2010, s. 33) olup ilgili Yönerge kapsamında kişisel verilerin korunmasına yönelik Birlik içinde asgari standartların oluşturulması ve kişisel verilerin Birlik ülkeleri arasında serbest dolaşımının kolaylaştırılması amaçlanmıştır (Polater, 2019, s. 3).

Diğer yönergeler ise, 15.12.1997 tarih ve 97/66/EC sayılı “Telekomünikasyon Sektöründe Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Mahremiyetin Korunması Hakkında Yönerge” (*Directive 97/66/EC of the European Parliament and of the Council of 15 December 1997 concerning the processing of personal data and the protection of privacy in the telecommunications sector*) ile 12.07.2002 tarihli, 2002/58/EC sayılı “Elektronik İletişim Sektöründe Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Özel Hayatın Korunması Hakkında Yönerge” (*Directive 2002/58/EC of the European Parliament and of the Council of 12 July 2002 concerning the processing of personal data and the protection of privacy in the electronic communications sector (Directive on privacy and electronic communications)*)’dir (Tekergül, 2010, ss. 34-35). 2002/58/EC sayılı Yönerge ile 97/66/EC sayılı Yönerge yürürlükten kaldırılmıştır. 97/66/EC sayılı Yönerge, elektronik haberleşme alanındaki gelişmeler karşısında yeterince koruma sağlayamadığı için uzun süre yürürlükte kalamamıştır (Polater, 2019, s. 3).

Avrupa Birliği Parlamentosu, 14 Nisan 2016 tarihinde “Genel Veri Koruma Tüzük”ünü (GVKT) kabul etmiştir. Türk Kanun koyucu, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nda 1995 tarihli AB Veri Koruma Yönergesine dayalı bir düzenlemeye gitmiş, ancak 2016 tarihli Tüzüğü de tamamıyla görmezlikten gelmemiştir (Çekin, 2018, s. 3). Tüzük ile 95/46/EC sayılı Yönerge yürürlükten kaldırılmıştır. 2002/58/EC sayılı Yönergenin yürürlüğü devam etmekle birlikte bu Yönergenin gelişen internet teknolojileri ile daha uyumlu hale getirilmesi amacıyla “Elektronik Haberleşme Sektöründe Özel Hayatın Gizliliğine Saygı ve Kişisel Verilerin Korunmasına ve 2002/58/EC Sayılı Yönergenin Yürürlükten Kaldırılmasına İlişkin Tüzük” (E-Mahremiyet Tüzüğü) tasarısı üzerine çalışmalar devam etmektedir (Polater, 2019, s. 4).

95/46/EC sayılı Yönergede, kişisel verilerin işlenmesinde göz önünde bulundurulması gereken veri koruma ilkeleri ortaya konmuştur. Herhangi bir izleme faaliyetinin yasal ve haklı olması için aşağıdaki ilkelere uyulması gereklidir:

- **Gereklilik ilkesi**, işverenin, izleme/gözetim faaliyetine girişmeden önce, belirli bir amaç kapsamında söz konusu faaliyetin kesinlikle gerekli olup olmadığını kontrol etmesi gerekmektedir. Bireylerin mahremiyetine daha az müdahale eden geleneksel denetim yöntemleri, herhangi bir elektronik iletişimin izlenmesinden önce dikkatlice değerlendirilmeli ve uygun olduğu yerde uygulanmalıdır.
- **Kesinlik ilkesi**, verilerin belirli, açık ve meşru bir amaç için toplanması ve bu amaçlarla uyumlu şekilde işlenmesi anlamına gelir. Bu bağlamda, verilerin işlenmesi sistemin güvenliği temelinde gerekçelendirilirse, bu verilerin daha sonra çalışan davranışını izlemek gibi başka bir amaç için işlenmesi mümkün olmamalıdır.
- **Şeffaflık ilkesi**, bir işverenin faaliyetleri konusunda net ve açık olması gerektiği anlamına gelir. Bu, Üye Devlette yasanın izin verdiği durumlar dışında, işverenler tarafından e-postaların gizli izlenmesine izin verilmediği anlamındadır.
- **Meşruluk ilkesi**, çalışan verilerinin 95/46/EC sayılı Direktif kapsamında işlenmesine izin verilebilmesi için, bu verilerin işveren tarafından gözetilen meşru menfaatler için gerekli olması ve işçilerin temel haklarını ihlal etmemesi gerekir.
- **Ölçülülük ilkesi** gereğince, izlemeye konu edilen kişisel verilerin belirtilen amaç kapsamında yeterli ve amaca matuf olması gerekir. Ölçülülük ilkesi, sistemin güvenliğini sağlamak

amacıyla gerekli olan durumlar haricinde personelin bireysel e-postalarının kapsamlı şekilde izlenmesini kabul etmez. Belirlenen hedefe daha az müdahaleci bir şekilde ulaşılabiliyorsa, işveren bu seçeneği göz önünde bulundurmalıdır (örneğin izlemenin otomatik ve sürekli olmasından kaçınılmalıdır).

- **Verilerin doğruluğu ve saklanması** ilkesi gereğince, bir işveren tarafından yasal olarak saklanan (diğer tüm ilkeler dikkate alındıktan sonra), bir çalışanın e-posta hesabından veya bununla ilgili verilerden veya internet kullanımlarından oluşan verilerin doğru ve güncel tutulması gerekir ve gerekenden daha uzun süre saklanmamalıdır.
- **Güvenlik ilkesi**, işverenin, kendisi tarafından tutulan herhangi bir kişisel verinin güvenliğini ve dış müdahalelerden korunmasını sağlamak için uygun teknik ve örgütsel önlemleri almaya mecbur olması anlamındadır (EC, 2002, ss. 13-19).

#### 4.2. Ulusal mevzuatta kişisel verilerin korunması

Mahremiyet insanlık tarihi boyunca süregelen bir değer olarak benimsenmiştir ve 21. yüzyılda geliştirilen bilgi işleme teknikleriyle birlikte özellikle kişilere ait verilerin korunması gereksinimi ortaya çıkmıştır. KVKK ile amaçlanan, “*başta özel hayatın gizliliği olmak üzere kişilerin temel hak ve özgürlüklerinin korunmasıdır*”. Kişisel verilerin gelişigüzel, izinsiz işlenmesi, kişiye ait mahremiyetin ihlali olarak kabul edilmektedir (Çekin, 2018, ss. 5-19).

Kanun madde 3d)’de yer alan tanım kapsamında kişisel veri, gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgiyi ifade etmektedir. Tüzel kişiler bu koruma alanına dahil edilmemiştir (Çekin, 2018, s. 20). Bunun nedeni, kişisel verilerin korunması kavramının altında yatan nedenin, kişi temel hak ve özgürlüklerinin korunmasının amaçlanmasıdır (Ayözger, 2016, s. 14). Kural olarak, kişisel verilerin işlenmesi yasaktır. Ancak bunu meşru kılacak sebeplerin varlığı, örneğin kişinin rızası ve Kanunda sayılan diğer haklı sebepler, durumunda kişisel verilerin işlenmesi mümkündür. Kişisel verilerin işlenmesinde meşru dayanak olarak uluslararası sözleşmeler de kabul edilmektedir (Çekin, 2018, s. 43).

Kanunda kişisel verilerin, belli şartlar dahilinde ilgili kişinin açık rızası olmaksızın, işlenmesinin mümkün olacağı belirtilmektedir. Bu şartlar arasında, “*bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla, sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesinin gerekli olması*” yer almaktadır (KVKK 5f.2). Buna göre işverenin iş sözleşmesi kapsamında bazı edimlerini yerine getirebilmesi için işçiye ait kişisel verileri işlemesi gerekmektedir (Tekergül, 2010, s. 78).

### 5. İşyerinde elektronik gözetim uygulamalarının örgütsel ilişkiler (işçi-işveren) açısından değerlendirilmesi

Örgütsel ilişkilerden kasıt, iş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işverenin (ast-üst) aralarında oluşan ilişkidir. İş sözleşmelerinin tarafları olarak işçi ve işverenin karşılıklı borçları bulunmaktadır. İş sözleşmesi kapsamındaki temel edimler, işçi için iş görme edimi, işveren açısından işçinin hizmetinin karşılığı olan ücretin ödenmesidir. İş sözleşmesi kapsamında işçinin başka borçları da bulunmaktadır. Bunlar; işverenin talimatlarına uyma borcu, işverene bağlılık (sadaikat) borcu, işini özenle yapma borcu olarak belirtilir. İşçinin işverene yönelik borçlarına karşılık işverenin de yönetim hakkı, eşit davranma ve işçiye gözetme borçları bulunmaktadır (Sevimli, 2006, s. 93).

#### 5.1. İş sözleşmesi kapsamında işveren nezdinde doğan hak ve borçlar

İşverenin iş sözleşmesi kapsamında yönetim hakkı doğmaktadır. Yönetim hakkı, işverenin işin yürütülmesine yönelik talimatlarıyla somutlaşmaktadır. Bununla birlikte, işyeri düzeninin ve güvenliğin sağlanmasına yönelik olarak işçinin davranışlarına ilişkin talimatlar da söz konusu olabilecektir. Yönetim hakkı, verilen talimatlara ve işyerinde hâkim olan diğer kurallara işçinin uyup uymadığının denetlenmesi yetkisini de beraberinde getirir. Bu doğrultuda yönetim hakkının sınırlarının, işçinin özel hayatının giz alanına yönelik müdahale içermeyecek şekilde belirlenmesi çok önemlidir (Tekergül, 2010, s. 85). Bu sınır, iş sözleşmesi, iş sözleşmesinde belirlenmemişse, yasa ve toplu iş sözleşmesi hükümleri kapsamında değerlendirilecektir (Sevimli, 2006, s. 97).

İş hukuku açısından işveren nezdinde doğan diğer bir borç, eşit davranma borcudur. Bu ilke, işverenin eşit durumdaki işçilerine aynı şekilde davranması anlamındadır. Burada amaç, işçilere karşı keyfi ya da ayrımcı davranışların önüne geçilmesidir (Deveci, 2020, s. 17). İşyerinde işçilerin üstlerinin aranması ya da e-postalarının izlenmesi gibi uygulamalarda, haklı bir neden olmaksızın bu uygulamanın sadece bazı işçilere yönelik uygulanması, işverenin eşit davranma borcuna aykırılık teşkil eder. E-postaların içeriği için çalışanlarına karşı işlem yapmak isteyen herhangi bir işveren, yönetim ekibinin üyelerinin, çalışanların amirlerinin ve insan kaynakları ekibinin benzer e-postalar göndermediğinden veya almadığından ya da bunları silmediğinden emin olmalıdır. Kısacası, işyerindeki baskıyı arttırmamak için hukuki gerekçelerin yanında birçok örgütsel ve kültürel sebep bulunmaktadır (Mignin vd., 2002, s. 9).

İşveren nezdinde doğan diğer bir borç olan işçiyi gözetme borcu, işverenin, işçisini koruması, ona zarar verebilecek davranışlardan kaçınması ve bu konularda gerekli tedbirleri alması anlamındadır. Buna karşılık işçinin de işverene sadakat borcu bulunmaktadır (Kuzgun ve Kuzgun, 2017, s. 267). İşverenin işçiyi gözetme borcu, işçinin yaşamını, bedensel bütünlüğü ve sağlığını korumakla birlikte işçiye bilgi vermek, yol göstermek ve çıkarlarını korumak adına makul bir çabanın gösterilmesini de içermektedir (Tekergül, 2010, s. 89).

## 5.2. İş sözleşmesi kapsamında işçi nezdinde doğan hak ve borçlar

İş sözleşmesinin işçiye yüklediği en temel borç, iş görme borcudur. Sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi kararlaştırılmadıkça işçi yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür (Türk Borçlar Kanunu 395). Nitekim aksi, iş sözleşmesi ya da toplu sözleşme uyarınca kararlaştırılabileceği gibi, hal icabından da anlaşılabilir (Çelik, 2012, ss. 136-137).

İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimatlar verebilir. İşverenin yönetim hakkının sınırları, işçinin talimatlara uyma borcunun da çerçevesini çizmektedir. İşçi bu çerçevenin dışına çıkan emir ve talimatları yerine getirme yükümlülüğü taşımaz (Çelik, 2012, s. 140; Tekergül, 2010, ss. 91-92).

Özen borcu, iş sözleşmesi kapsamında işçinin işini, azami dikkatle yapmasını ve bunu yaparken mesleki bilgisi, fikri ve bedeni yeteneklerini gerekli şekilde kullanmasını içerir. İşçinin, iş görme borcunu tam ve doğru bir biçimde yerine getirmek üzere her türlü dikkat, itina ve irade gücünü kullanması beklenmektedir (Makas, 2012, ss. 151-152). İşçinin işini özenle yapması gerektiği Borçlar Kanunu md 396'da ifade bulmuş ve "işçi, yüklendiği işi özenle yapmak ...zorundadır" şeklinde belirtilmiştir (Türk Borçlar Kanunu).

İşçi işveren arasındaki ilişkilerde belirli bir bağlılık borcunun da esas alınması gerektiği anlayışı benimsenmiştir. İş sözleşmesinin karşılıklı güven ilişkisine dayanması işçinin sadakatle davranması gereğini ortaya çıkarmıştır. Bu açıdan sadakat borcu, işçinin işverenin emri altında iken iş sözleşmesindeki kişisel ilişkinin doğurduğu özellik gereğince işverene içtenlikle bağlanması, işverenin özellikle ekonomik menfaatlerinin korunması ile işçinin zarar ve ziyan doğuracak hareketlerden kaçınması olarak tanımlanmaktadır (Kayırgan, 2014, ss. 460-461).

İşçinin sadakat borcuna, işverene ait sırları saklama yükümlülüğünü örnek olarak verebiliriz. İş Kanunu md. 25/II (e) hükmünde, "işçinin, işverenin meslek sırlarını ortaya atması" doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlardan sayılmıştır. İşverenin halka ve özellikle rakip işletmelere açıklamak istemeyeceği bütün mesleki özellikler, işletme ve işverene ait ticari ve teknik bilgiler, sır kapsamındadır (Bayram, 2003, s. 114).

Sadakat borcuna aykırılık hallerine üretim karşıtı çalışma davranışlarını örnek olarak gösterebiliriz. İşçinin iş arkadaşıyla mesai saatleri içinde dakikalarca sohbet etmesi, yapılacaklar listesi hakkında epeyce zaman harcayıp bir türlü işi yapmaya girişmemesi, internette zaman geçirmesi, cep telefonunda oyun oynaması, yemek molalarını esnetmesi, gizlice uyuklaması, toplantılara geç kalması, işin teslim tarihini geciktirmesi bu tür davranışlara örnek gösterilebilir (Ersoy Kart, 2015, s. 50).

## 6. İşyerinde elektronik gözetimin kapsamı ve uygulama yöntemleri

İşyerinde gözetim, işyerindeki faaliyetlerin gözlenmesidir. Gözetim açısından, gözlemin performansla ilgili, kişisel amaçlarla veya disiplin amaçlı olarak hemen veya daha sonra yapılması fark etmez (Reilly, 2010, s. 39). Çalışanların elektronik gözetiminde farklı yaklaşımlar söz konusu olup bunlardan ilki, ‘performans odaklı’ yaklaşımdır. Buna göre, çalışanların telefonla görüşme, bilgisayar kullanımı ve tuş basımı süreleri gözlenmektedir. İkincisi, kaynakların kullanımını ölçmek, bir çalışanın hataya yatkınlığını test etmek veya kimlik kartları aracılığıyla çalışanın konumunu izlemek gibi ‘çalışan davranışlarına odaklı’ yaklaşımdır. Üçüncüsü ise, çalışanın sağlık durumu ya da dürüstlüğüne sorgulandığı ‘çalışanın niteliklerine odaklı’ yaklaşımdır (Al-Rjoub vd., 2008, s. 190).

Gözetleme kavramı, haklarında bilgi toplanan kişileri etki altına almak, onları yönetmek amacıyla bireylere ait kişisel verilerin toplanmasına, işlenmesine yönelik her türlü işlem şeklinde düşünülebilir. Bu kapsamda, ister doğrudan isterse dolaylı şekilde yapılsın, gözetleme uygulamaları temel olarak bireylerden elde edilen bilgi parçalarına dayanır (Gürsel, 2016, ss. 358-359). Bu nedenle, bu tür durumlarda Veri Koruma Hukuku kuralları gözetilmek zorundadır. İşverenin kullanılan iletişim araçlarının mülkiyetini elinde tutuyor olması, işçinin özel hayatının gizliliğine saygının ortadan kalkma sebebi olamaz (Tekergül, 2010, ss. 98-99).

Kişilerin sesini ve görüntüsünü gösteren, aktaran veya kaydeden bir kamera faaliyeti kişisel verilerin işlenmesi olarak nitelendirilmektedir (Evren, 2018). İşverenin işyerinde kameralar yardımıyla işçileri ve faaliyetlerini izlemesi her ne kadar yönetim hakkı kapsamında değerlendiriliyor olsa da, yönetim hakkının kullanılmasında ölçülülük ilkesine uyulması aranmaktadır (Savaş, 2009, s. 116). Kamera kullanımı amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olmalı, izleme faaliyeti ile elde edilen kişisel veriler işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilmelidirler (Evren, 2018). İşverenin yönetim hakkı kapsamında söz konusu uygulamaya başvurmasının yasaya aykırı olmadığını savunanlar (Savaş, 2009, s. 116), işverenin işçiyi kontrol etmek amacıyla (ister performansını denetlemek ister iş güvenliği kapsamında gerekli kontrolleri sağlamak adına) denetçi görevlendirmek yerine bunu teknolojik yollarla yapmayı tercih ettiğini ve bunun da mümkün olduğunu dile getirmektedirler. Ancak bunun işçinin kişilik hak ile değerlerine zarar vermeyecek şekilde yapılması gerekmektedir (Aydınlı, 2005, ss. 34-35). İşçilerin kişilik haklarının ihlalinin önüne geçmek adına kameraların sürekli çalıştırılmaması, amaç kapsamında kullanılması (Aydınlı, 2003, s. 110), işin fiilen icra edildiği yerlere konulması, işçinin özel yaşamının gizliliği açısından büyük önem teşkil eden yerlerin (örneğin, dinlenme alanları, duş yerleri, tuvaletler ve giyim odası) izlenmemesi gerekmektedir (Evren, 2018). E-posta iletilerinin içeriğinin işveren tarafından incelenmesi konusunda da işçinin özel hayatının gizliliğine müdahale kapsamında yaratacağı sorunları ortadan kaldırmak üzere, işçiye özel kullanım ve işle ilgili kullanım için iki ayrı e-posta hesabı tahsis edilmesi veya işçinin halihazırdaki özel e-posta hesabına işveren tarafından mesai saatleri içinde şirket bilgisayarı üzerinden erişim izni verilmesi yönünde öneriler getirilmektedir. İşçinin çalışma saatleri içinde kişisel işlerini halletmek üzere interneti kullanmasının örgütsel verimi azaltmadığı aksine artırdığı yönünde görüşler mevcuttur (Tekergül, 2010, s. 102).

İşçinin kişisel işlerini işyerinde bilgisayarı üzerinden yürütmesine yönelik yasakların aslında uzun vadede performansın düşmesine neden olabileceği öne sürülmektedir. İşveren, interneti tüm kişisel kullanımlara kapattığında, günlük işlerini internet üzerinden yapan çalışanlar, bunun için işyerinden ayrılmak durumunda kalabilirler. Dolayısıyla, internet ve e-posta üzerine getirecek kullanım kısıtlarının, çalışan performansını azaltacağına yönelik iddialar bulunmaktadır (Mignin vd., 2002, s. 16).

Günümüzde şirketler, sürekli olarak çalışan verimliliğini artırmaya çalışmakta, yöneticiler çalışanlarının saatlik üretkenliğini iyileştirmekle daha fazla ilgilenmektedirler çünkü bu şekilde örgütsel performansın iyileştirilmesi de söz konusu olmaktadır (Al-Rjoub vd., 2008, s. 189). Dolayısıyla çalışanların elektronik olarak gözetlenmesi, gelişen teknolojiler sayesinde yöneticilere çalışanların performansını artırmak konusunda bazı avantajlar sunmaktadır ve aynı zamanda yeni teknolojiler nedeniyle gündeme gelebilecek yeni nesil tehditlere karşı yöneticilerin önlem almalarını sağlamada yol gösterici olmaktadır (Erman, 2014, s. 23). Bu görüşün savunucuları, gözetimin örgütsel performansı artırdığını iddia etmek için sık sık vaka çalışmalarına atıfta bulunmakta ve ampirik

araştırmaların, kuruluşların elektronik gözetimden olumlu sonuçlar elde edebileceğini gösterdiğini dile getirmektedirler. Yetenekli çalışanların, izlendiklerinde, izlenmedikleri zamana göre daha hızlı performans gösterdikleri görülmüştür. Benzer çalışmalar, elektronik olarak gözlenen veri girişi yapan çalışanların, bir denetmen tarafından izlenen işçilerden daha istikrarlı bir performans gösterdiğini ortaya koymuştur. Elektronik gözetimin destekçileri ayrıca performans geri bildirimini ve değerlendirmesini iyileştirmesi yoluyla çalışanlara fayda sağladığını savunmaktadırlar. Performansla ilgili verilerin daha hızlı ve daha sık kullanılabilir hale gelmesi sonucunda çalışanların üretkenlikleri konusundaki farkındalıklarının arttığı ve gerektiğinde düzeltici önlem almalarını sağladığı vurgulanmaktadır. Elektronik gözetim sayesinde çalışanın kendi performansına ilişkin artan farkındalığı, genellikle performans değerlendirmenin belirsizliğiyle ilişkilendirilen stresten kaçınmaya yardımcı olabilmektedir (Alder and Tompkins, 1997, ss. 264-265).

Bütün sayılan olumlu taraflarına karşın gözetimin doğası göz önünde bulundurulduğunda, “işçileri özgürleştirmek”, “yatay hiyerarşiler” vs. yerine bilgisayarlar, veritabanları ve yüksek hızlı ağlar işteki sosyal ilişkileri, her hareketin patron için ve patron tarafından gözlemlendiği ve kontrol edildiği yeni bir ‘dijital Taylorizme’ doğru itmektedir (Parenti, 2001, s. 26). Bu da işyerinde şüphe, güvensizlik ve itaatsizlik gibi negatif duyguların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Bu durumun sonucu olarak, ‘güçlendirme’, ‘güven’ ve ‘artan takdir yetkisi/özerklik’ gibi işyerindeki olumlu imgeler azalmakta ve ortaya çıkan karamsar tablo; ‘güçlendirme’, ‘sorumluluk devri’ ve ‘baskıcı işyeri kontrol yapılarının tersine çevrilmesi’ yönündeki olumlu mesajlarla keskin bir tezat oluşturmaktadır (Sewell, 1998, s. 397).

Güven, işyerinde çalışan tutumları ile işyeri gözetimi arasındaki bağlantıyı destekleyen önemli bir yapıdır. Özellikle bilgisayar aracılı veya bilgi tabanlı kuruluşlarda yönetim ve çalışanlar arasındaki ilişkide kritik bir bileşen olduğu ileri sürülür. Dahası, güven, sosyal mübadele teorisinin merkezinde yer alır ve birçok araştırmacı, güven eksikliğinin çalışanların davranışlarını, eylemlerini veya işyerinde bilgi paylaşma istekliliğini olumsuz etkileyeceğini savunur. Konuya ilişkin daha ileri araştırmalar, yönetime duyulan güveni iş performansı, örgütsel katkı ve olumlu işyeri davranışları ile ilişkilendirmiştir. Benzer şekilde, insan kaynakları yönetimi perspektifinden bakıldığında, çalışan bağlılığı, çalışan refahı ve çalışan devir hızı ile yakından ilgili olduğu söylenebilir (McParland and Connolly, 2019, s. 551).

Örgütte hakkaniyetsiz uygulamalar ya da çalışanlar arasında ayrımcılık yapıldığı algısı (işverenin eşit işlem yapma borcuna aykırı davranması), çalışanların olumsuz duygulara kapılmasına ve örgüte karşı olumsuz bir tavır geliştirmesine neden olabilmektedir. Bunun sonucunda da işin kasten yavaşlatılması, sosyal medya aracılığıyla çalışılan örgüte zarar verilmesi, sosyal aylaklık ve sanal kaytarma vb. gibi örgütlerde üretim karşıtı çalışma davranışlarının ortaya çıkması söz konusu olabilmektedir (Ersoy Kart, 2015, ss. 49-72).

Buna karşılık, işini verimli bir şekilde yürütmek ve çalışanların eylemlerinin neden olabileceği sorumluluktan kendini korumak adına işverenin meşru menfaatlerinin de göz önünde bulundurulması ve çalışanların mahremiyet hakkı ile arada dengenin sağlanması gerekmektedir. Elektronik gözetim uygulamalarına işverenler tarafından farklı sebeplerle başvurulmaktadır. Örneğin, çalışanların e-posta adreslerinin elektronik olarak izlenmesinin yasal gerekçelerinden bazıları şunlardır: çalışanların işiyle ilgili olmayan e-postalarla uğraşırken ortaya çıkabilecek zaman kaybını önlemek; kasıtlı veya kasıtsız şekilde ifşa edilebilecek şirket bilgilerinin gizliliğini korumak ve e-postaların dikkatsizce gönderilmesi ve açılması nedeniyle şirket ağına sızabilecek virüs ve casus yazılım risklerini en aza indirmek; cinsel taciz, zorbalık veya ırkçı yorumlar gibi e-postaların kötüye kullanımından veya materyallerin yasadışı indirilmesinden kaynaklanan olası davalara karşı şirketi korumak (Kambellari, 2014, s. 1); işverene ait internet ağı ve bilgisayar üzerinden pornografi gibi yasaklı sitelere işçiler tarafından giriş yapılması dolayısıyla işveren nezdinde oluşabilecek herhangi bir hukuki ve cezai sorumluluğu önlemek, işçilerin performanslarını değerlendirmek (Gürsel, 2016, ss. 361-362). Sonuç olarak, herhangi bir elektronik izleme sistemi aktive edilmeden önce, işverenin, çalışanların işle ilgili olmayan kişisel bilgilerinin ifşasını önlemek için gerekli teknik ve örgütsel önlemleri alması yerinde olacaktır (Kambellari, 2014, s. 1).



Bununla birlikte, gizli gözetimin kural olarak yapılamayacağı ileri sürülmektedir. İşyerinde işçilerin gizli olarak izlenebilmesi için suç teşkil eden ya da doğruluk ve bağlılığa aykırı davranışların olduğuna ilişkin makul bir şüphenin varlığı gereklidir (Sevimli, 2006, ss. 241-243). İşveren çalışanlarını, gözetimin amacı, süresi, uygulama şekli konusunda bilgilendirmelidir. Nitekim KVKK gereğince veri sorumlusunun aydınlatma yükümlülüğü bulunmaktadır. Ancak KVKK'nın 28. maddesinin 2. fıkrasının a bendi uyarınca kişisel veri işlemenin, suç işlenmesinin önlenmesi veya suç soruşturması için gerekli olduğu durumlarda, veri sorumlusunun aydınlatma yükümlülüğünün söz konusu olmadığı hüküm altına alınmıştır. Bu durumda işveren, suç teşkil eden davranışların varlığına ilişkin bir şüpheye sahip olması ve bu şüphenin haklı nedenlere dayanması durumunda, elektronik gözetleme yöntemlerinden en çok eleştirilen gizli kamera kullanılması yoluna başvurabilir (Evren, 2018).

İşverenler, çalışanlarına yönelik agresif kontroller yapmak veya bilgisayar sistemlerine izleme yazılımları yüklemek konusunda acele etmeden önce, bazı maliyetleri de göz önünde bulundurmalıdırlar. Belirli işler için söz konusu kontroller ve soruşturmaların yürütülmesi pahalıdır, zaman alıcıdır ve masrafa veya yasal riske değmeyebilir. Yerleşik bir işyeri kültürünü bozmanın da bir bedeli vardır. Çoğu işverenin bildiği gibi, internetin ve e-postanın çalışanlar tarafından kişisel kullanımı yaygındır. Günümüz çalışanları, tıpkı telefon kullanımı ve sağlık sigortası gibi, internet kullanımını bir hak olarak görmektedirler. İşyerindeki bu tür faydaların ortadan kaldırılması veya bilgisayar sistemlerinin veya telefonların her türlü kişisel kullanımına katı yasaklar getirilmesi, ahlaki sorunlara sebep olma potansiyeline sahiptir. Ayrıca, bir işveren, çalışanlarının hareketlerini, konuşmalarını ve iletişimlerini sürekli izliyorsa, çalışanlara kendilerine güven duyulmadığı yönünde bir mesaj iletiliyor olabilir. Bu, çalışanlarca, haysiyetlerine yönelik bir hareket olarak algılanabilir ve yönetim ile çalışanlar arasında düşmanca bir kültürü harekete geçirebilir (Mignin vd., 2002, s. 15).

Nitekim, Avrupa Birliği Parlamentosu tarafından kabul edilen 'Genel Veri Koruma Tüzüğü'nde, Birlik üyesi ülkelerin kanunlar veya toplu sözleşmelerle, çalışanların kişisel verilerinin, istihdam bağlamında işlenmesine yönelik hak ve özgürlüklerinin korunmasını sağlamak, özellikle iş sözleşmesinin yürütülmesinde kanunla veya toplu sözleşmelerle belirlenen yükümlülüklerin yerine getirilmesi, işin yönetimi, planlanması ve düzenlenmesi, işyerinde eşitlik ve çeşitlilik, işte sağlık ve güvenlik dahil olmak üzere, istihdam ilişkisinin yerine getirilmesi için daha spesifik kurallar koyabileceği ve bu kuralların, veri işleme sürecinin şeffaflığını, işyeri izleme sistemleri aracılığıyla kişisel verinin aktarımında veri sahibinin haysiyeti, meşru menfaati ve temel haklarının korunmasını sağlamaya yönelik gerekli ve makul tedbirleri içermesi gerektiği ifade bulunmaktadır (EC, 2016, s. 84).

## 7. Sonuç

Yaşanan teknolojik gelişmelerle birlikte iş dünyasındaki ilişkilerin doğası da değişmiştir. Yeni düzende işverenlerin kendileri ve işletmelerini olası hukuki ve cezai sorumluluğa karşı koruma, çalışanların performansını denetleme, iş güvenliği endişeleri ve bilgi akışını kontrol etme gibi sebeplerden ötürü işçisinin elektronik postalarını, internet kullanımını, telefonda kaldığı süreleri ve görüşmelerin içeriğini denetlemesi söz konusu olmaktadır. Bu durum, işverenin yönetim hakkının kapsamında vuku bulmaktadır (Tekergül, 2010, s. 2). Bununla birlikte çalışanların işyerine giriş yapmaları ile birlikte özel hayatlarının gizliliği haklarını işyerinin kapısında bırakmadıkları da bir gerçektir (Savaş, 2009, s. 98). Nitekim, işçinin, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkı, özel hayatın gizliliği hakkı, kişisel verilerin korunması hakkı, iletişim hürriyeti ve gizliliği gibi temel haklarının ve insan onurunun değeri ve önemi ile işverenin işletmesini etkin bir şekilde işletmek, örgütsel performansı yükseltmek, işçilerinin çeşitli fiillerinden kaynaklanabilecek sorumluluk veya zararlardan kendisini ve şirketini korumak yönündeki hak ve menfaatleri karşı karşıya gelmektedir. Bu noktada işçilerin işyerinde temel hak ve özgürlüklerini kullanabilmeleri yönündeki beklentileri ile işverenin 'üstün özel yararı' arasındaki hassas dengenin sağlanması yönünde çaba gösterilmesi gerektiği açıktır (Gürsel, 2016, ss. 362-363). Söz konusu dengenin nasıl sağlanacağı ve taraflar açısından sınırların nerede başlayıp nerede biteceği konusu; hukuksal normlar, etik ve örgütsel parametreler gibi çok yönlü değişkenlerin dikkate alınmasını gerektirmektedir. Bu yönüyle konu daha ileri araştırma ve tartışmalara açıktır.

## Kaynakça

- Alder, G. S., ve Tompkins, P. K. (1997). Electronic performance monitoring: an organizational justice and concertive control perspective. *Management Communication Quarterly*, 10(3), 259-288. Doi: <https://doi.org/10.1177/0893318997010003001>
- Akncı, A. N. (2017). *Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü'nün getirdiği yenilikler ve Türk Hukuku bakımından değerlendirilmesi*. Ankara, Türkiye: T.C. Kalkınma Bakanlığı Çalışma Raporu-6, Yayın No: 2968
- Al-Rjoub, H., Zabian, A., ve Qawasmeh, S. (2008). Electronic monitoring: the employess point of view. *Journal of Social Sciences* 4(3), 189-195. Doi: <https://doi.org/10.3844/jssp.2008.189.195>
- Aydınlı, İ. (2003). *Sosyal temas ve iş ilişkisinden doğan işverenin edimden bağımsız koruma yükümlülükleri ve sonuçları* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Aydınlı, İ. (2005). İşçinin kişiliğinin korunmasına yönelik düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının konuyla ilgili maddelerinin değerlendirilmesi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C 19, 21-42. Erişim adresi: <https://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1348753913.pdf>
- Ayözger, A. Ç. (2016). *Elektronik haberleşme sektöründe kişisel verilerin korunması* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Bayram, F. (2003). *Türk İş Hukukunda işverenin, işçinin kişilik hakkını koruma borcu* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Bozkurt, V. (2000). Gözetim ve internet: özel yaşamın sonu mu?. *Birikim Dergisi*, 136, 75-81. Erişim adresi: <https://birikimdergisi.com/dergiler/birikim/1/sayi-136-agustos-2000/2328/gozetim-ve-internet-ozel-yasamin-sonu-mu/2499>.
- Büyük, K. ve Keskin, U. (2012). Panoptikon'un elektronik dirilişi: etik bir sorun olarak işyeri izleme. *İş Ahlakı Dergisi*, 5(2), 55-88. Erişim adresi: <http://isahlakidergisi.com/content/6-sayilar/10-5-cilt-2-sayi/m0052/buyuk.pdf>
- COMMISSION REGULATION (EC) No 679/2016 (2016). Erişim 29 Mart 2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679>.
- Cukier, K. (2014). Big data is better data. Erişim, 11.01.2021, [https://www.ted.com/talks/kenneth\\_cukier\\_big\\_data\\_is\\_better\\_data?language=tr#t-644679](https://www.ted.com/talks/kenneth_cukier_big_data_is_better_data?language=tr#t-644679).
- Çekin, M. S. (2018). *Avrupa Birliği Hukukuyla mukayeseli olarak 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu*, (1.bs.). İstanbul: On İki levha Yayıncılık
- Çelik, N. (2012). *İş hukuku dersleri. (yenilenmiş 25.bs.)* İstanbul: Beta
- Deveci, Z. A. (2020). İş hukukunda işverenin eşit davranma borcu ve özellikle iş sözleşmesinin feshi açısından önemi. *İzmir Barosu Dergisi*, 2, 15-63. Erişim adresi: <https://www.izmirbarosu.org.tr/pdfdosya/is-hukukunda-is202092810303271.pdf>.
- Dolgun, U. (2003). *Gözetim toplumu: enformasyon teknolojileri ve gözetime yönelik sosyolojik bir yaklaşım* (Yayınlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi İstanbul.
- D'urso, S. C. (2006). Who's watching us at work? toward a structural–perceptual model of electronic monitoring and surveillance in organizations. *Communication Theory*, 16 (3), 281-303. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2885.2006.00271.x>.
- EC. (2002). Article 29-data protection working party. Working document on surveillance of electronic communications in the workplace. 5401/01/EN/Final WP 55. Erişim 29 Mart 2021, [https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2002/wp55\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2002/wp55_en.pdf)
- Erman H. (2014). *Gözetleme ve izleme sistem teknolojilerinin çalışanların stres ve verimlilik algıları üzerindeki etkisi: teknoloji geliştirme bölgeleri, ARGE çalışanları uygulaması*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Kara Harp Okulu, Ankara.
- Ersoy Kart, M. (2015). *Örgütsel Sinizm. Bağlamsal performans ve etik ideoloji* (2. bs.). Ankara: Nobel.
- Evren, E. (2018). İşverenin İşyerinde Güvenlik Kamerası Kullanmasının Kişisel Verilerin Korunması Bakımından Değerlendirilmesi. Erişim, 25 Mart 2021, <https://okuyayevren.com/yayinlar/isverenin-isyerinde-guvenlik-kamerasi-kullanmasinin-kisisel-verilerin-korunmasi-bakimindan-degerlendirilmesi/>.

- Gürsel, İ. (2016). *İşçinin kişisel verilerinin korunması hakkı* (Yayınlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- İş Kanunu. (2003, 10 Haziran). *Resmi gazete*. (Sayı: 25134, No: 4857).
- Kambellari, E. (2014). Employee email monitoring and workplace privacy in the European perspective. *Iustinianus Primus Law Review*, 5(1), 1-18.
- Kayırgan, H. (2014). İş hukukunda sadakat borcunun genel bir değerlendirmesi (General evaluation of the loyalty obligation in the Employment Law). *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 459-478.
- Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (2016). 6698. Tarih: 07.04.2016 Sayı: 29677.
- Kuzgun, Ş. ve Kuzgun, E. (2017). İşverenin işçiyi gözetme borcu bağlamında mobbing uygulamalarının Yargıtay ve öğreti ışığında değerlendirilmesi. *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 16(2), 251-298.
- Lyon, D. (2002). Everyday surveillance personal data and social classifications. *Information, Communication & Society*, 5(2), 242-257. Doi: <https://doi.org/10.1080/13691180210130806>.
- Makas R. (2012). Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu'na göre işçinin özen borcu ve borca aykırılığın hukuki sonuçları. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 16(4), 149-180. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/789350>.
- Manav, E. (2015). İş ilişkisinde işçinin kişisel verilerinin korunması. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19(2), 95-136. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/789086>
- McParland, C. ve Connolly, R. (2019). *Employee monitoring in the digital era: managing the impact of innovation*. 2019 ENTRENOVA Conference Proceedings (12 Eylül 2019), 548-557. Doi: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3492245>.
- Mignin, R. J., Lazar, B. A., ve Friedman, J. M. (2002). Privacy issues in the workplace: a Post-September 11 perspective. *Employee Relations Law Journal*, 28(1), 7-23.
- Mishra, J. M. ve Crampton, S.M. (1998). Employee monitoring: privacy in the workplace?. *SAM Advanced Management Journal*, 63(3), 4-14.
- Parenti, C. (2001). Big Brother's corporate cousin: high-tech workplace surveillance is the hallmark of a new digital Taylorism. *The Nation*, 273(5), 26-30.
- Polater, S. (2019). Kişisel verilerin reklam amaçlı işlenmesinde hukuka uygunluk sebepleri. *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*, 1(1), 1-20. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/741785>.
- Reilly, S. M. (2010). *The use of electronic surveillance and performance measures in the workplace: a qualitative investigation* (e-thesis). Durham University, İngiltere. Erişim adresi: <http://etheses.dur.ac.uk/429/>.
- Savaş, F. B. (2009). İş hukukunda "siber gözetim". *Çalışma ve Toplum*, 3, 97-131. Erişim adresi: <https://www.calismatoplum.org/makale/is-hukukunda-siber-gozetim-1>.
- Savcı, İ. (2001). İşyerlerinde elektronik denetim ve gözetim. *Küreselleşme, emek süreçleri, yapısal uyum* (Der. A. A. Dikmen). Ankara: TSBD-İmaj Yayınları.
- Sevimli, K. A. (2006). *İşçinin özel yaşamına müdahalenin sınırları* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Sewell, G. (1998). The discipline of teams: the control of team-based industrial work through electronic and peer surveillance, *Administrative Science Quarterly*, 43(2), 397-428. Doi: <https://doi.org/10.2307/2393857>.
- Tekergül, M. (2010). *İşyerinde elektronik gözetim uygulamaları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kadir Has Üniversitesi, İstanbul.
- Tümürtürkan, M. (2010). Gündelik hayatın gözetimi: "panoptikon toplumu". *ETHOS: Felsefe ve Toplumsal Bilimlerde Diyaloglar*, 3(2), 1-19. Erişim adresi: <http://ethosfelsefe.com/ethosdiyaloglar/mydocs/Ethos-7%20Gozetim.pdf>
- Türk Borçlar Kanunu (2011, 4 Şubat). *Resmi gazete*. (Sayı: 27836, No: 6098).

- Vorvoreanu M. ve Botan, C. H. (2000). *Examining electronic surveillance in the workplace: a review of theoretical perspectives and research findings*. Conference of the International Communication Association Acapulco, Meksika. CERIAS Tech Report 2001-32. Purdue University, West Lafayette, Indiana, USA.
- Yılmaz, G. (2005). Elektronik performans izleme sistemlerinin çalışanlar ve işletmeler üzerindeki etkileri. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(7), 1-19. Erişim adresi: <https://ticaret.edu.tr/uploads/kutuphane/dergi/s7/M00080.pdf>.