



ÖZEL HAYATA SAYGI HAKKININ ÖZEL HUKUK İŞ İLİŞKİLERİNE UYGULANABİLİRLİĞİ AVRUPA İNSAN HAKLARI MAHKEMESİ KARARLARI IŞIĞINDA BİR İNCELEME

Dr. Öğr. Üyesi Gülay ARSLAN ÖNCÜ*

I. ÇALIŞMA HAKKI-AİHS İLİŞKİSİ

İş ilişkilerinin merkezinde yer alan hak, çalışma hakkıdır. Avrupa Konseyi, II. Dünya Savaşı sonrasında Avrupa'da siyasal demokrasinin sağlanması amacını önceleyerek ve yaşanmakta olan soğuk savaşın da etkisiyle sadece birinci kuşak hakları yani medeni ve siyasi hakları güvence altına alan bir sözleşme yapma tercihinde bulunmuştur. Bu tercih neticesinde ortaya çıkan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS), ikinci kuşak haklar olarak tabir edilen ekonomik, sosyal ve kültürel hakları kapsamamaktadır. Bu nedenle çalışma hakkı, AİHS'in konu bakımından kapsamı dışındadır. Bununla birlikte AİHS'de çalışmaya ve çalışanlara referans yapan iki madde yer almaktadır. Bunlar, AİHS madde 4 (zorla çalıştırma, kölelik ve kulluk yasağı) ile AİHS madde 11'dir (sendika kurmak ve sendikaya üye olmak özgürlükleri de dâhil örgütlenme özgürlüğü).

Sosyal haklardan biri olan çalışma hakkı, Avrupa Konseyi düzleminde, 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı (ASŞ) ile 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda (Gözden Geçirilmiş ASŞ) güvence altına alınmıştır.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), görece uzun bir süre sosyal hakları, bu haklar ASŞ, Gözden Geçirilmiş ASŞ ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün belgelerinde koruma altına alındığı için AİHS'deki hakların kapsamına yerleştirmek suretiyle korumayı reddetmiştir. Ancak AİHM süreç içerisinde AİHS'i yaşayan bir belge olarak yorumlayarak, insan haklarının bütünselliği ilkesi ve bütüncül yaklaşım neticesinde bazı ikinci

* İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Genel Kamu Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, garslan@istanbul.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4948-6374.

kuşak hakları AİHS'deki ilgili hakların kapsamına yerleştirilerek koruma altına almıştır. AİHM, birinci kuşak haklar ile ikinci kuşak haklar arasında su geçirmez bir ayırım olmadığını ve ikinci kuşak hakların AİHS'de yer alan hakların kapsamına yerleştirilmek suretiyle dolaylı olarak korunabileceğini kabul etmiştir.

AİHM'in dolaylı olarak koruma sağladığı haklardan biri de çalışma hakkıdır. AİHM bu hakkı diğer bazı hakların yanı sıra AİHS'nin özel hayata ve aile hayatına saygı hakkını düzenleyen 8. maddesi kapsamına yerleştirilerek de dolaylı olarak korumaktadır.

Uluslararası insan hakları denetim organlarının işaret ettiği üzere çalışma hakkı ile insan onuru arasında çok yakın bir bağ söz konusudur. Bu hak sadece bireylerin yaşamlarını idame ettirmeleri için gerekli olan maddi kazanımları elde etmelerini sağlamak için gerekli bir hak değildir. Aynı zamanda bireylerin kişisel gelişimleri ve bir toplum içinde tanınmaları için de elzem bir haktır. Çalışma hakkı, bireylere bir sosyal rol sağlamakta ve bireylere kendilerini değerli hissettirmektedir.

II. ÖZEL HAYAT KAVRAMININ OTONOM NİTELİĞİ: İŞ İLİŞKİLERİ ÖZEL HAYAT KAPSAMINDADIR

AİHS madde 8'de geçen "özel hayat" kavramı otonom niteliktedir. AİHM bu kavramı, iç hukuklardaki anlamlarından bağımsız özerk bir şekilde yorumlamaktadır. Özel hayata saygı hakkı koruması, bireyin özel alanı ile sınırlı değildir. Bireylerin diğer insanlarla ilişki kurma ve bu ilişkileri geliştirme hakkı da belirli bir ölçüde özel hayata saygı hakkı kapsamındadır¹. Aksinin kabulü, özel hayata saygı hakkının kapsamını aşırı şekilde daraltacaktır².

Özel hayat kavramının AİHM tarafından özerk bir şekilde yorumlanması, iş ilişkilerinin de özel hayata saygı hakkı korumasından yararlanmasını mümkün kılmıştır. İnsanların büyük çoğunluğu, iş yaşamlarında dış dünya ile ilişki kurmakta ve ilişkilerini geliştirmektedir. Dolayısıyla iş hayatı ve iş ilişkileri bağlamında da özel hayata saygı hakkı uygulanabilir³. Kamu hukukuna tabi iş ilişkileri kadar özel hukuk iş

¹ C./Belçika, B. No. 21794/93, 07/08/1996, § 25.

² Fernández Martínez/İspanya [BD], B. No. 56030/07, 12/6/2014, § 109.

³ Niemietz/Almanya, B. No: 13710/88, 16/12/1992, § 29; Özpınar/Türkiye, B. No: 20999/04, 19/10/2010, § 8.

ilişkileri bağlamında da özel hayata saygı hakkı güvenceleri devrededir⁴. Özel hukuk iş ilişkilerine AİHS madde 8'in uygulanabilir olması AİHS'in dolaylı yatay etkisinin bir sonucudur.

III. AİHS'NİN DOLAYLI YATAY ETKİSİ: ÖZEL HUKUK İŞ İLİŞKİLERİNE AİHS UYGULANABİLİRDİR

AİHS, sadece devlet - birey arasındaki ilişkiler bağlamında yani dikey uygulanabilir bir sözleşme değildir. Pozitif yükümlülükler doktrininin bir sonucu olarak AİHS dolaylı yatay etkiye de sahiptir. AİHS tarafı devletler, özel hukuk kişileri arasındaki ilişkilerde de AİHS'de yer alan hakları koruma yükümlülüğü altındadır⁵. AİHS tarafı devletlerin özel hayata saygı hakkı bağlamında da pozitif yükümlülükleri söz konusu olup özel hukuk kişileri arasındaki ilişkilerde özel hayata saygı hakkının korunması için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü altındadırlar⁶.

IV. İŞE/ÇALIŞMA YAŞAMINA ERİŞİM HAKKI

Esasında AİHS, bireylerin istediği işe girme ya da istediği işi seçme hakkı şeklinde bir hakkı korumamaktadır⁷. Ancak AİHM, işe girme konusunda getirilen kapsamlı yasakları AİHS madde 8 kapsamında inceleyebilmektedir. Örneğin, KGB eski çalışanları olan başvuruçuların, on yıl süreyle özel sektörde birçok dalda mesleki faaliyette bulunmalarına yönelik yasağı şikâyet konusu yaptıkları *Sidabras ve Dziautas/Litvanya* davasında AİHM, AİHS madde 8 ile bağlantılı olarak madde 14'ü uygulamıştır. AİHM, şu iki ölçütü kullanarak madde 8 ile bağlantılı olarak madde 14'ün ihlal edildiğine karar vermiştir⁸:

- i. Söz konusu kapsamlı yasak başvuruçuların dış dünya ile iletişim kurma haklarını önemli ölçüde etkilemektedir.
- ii. Söz konusu yasak başvuruçuların hayatlarını kazanmalarının zorlaştırmaktadır.

Bir diğer önemli örnek ise iflas sonrası müflisin adının otomatik

⁴ Niemitz/Almanya, § 29; Özpinar/Türkiye, § 45; Campagnano/İtalya, B. No: 77955/01, 23/3/2006, § 53.

⁵ Costello-Roberts/Birleşik Krallık, B. No: 13134/87, 25/03/1993, §§ 26, 28; Evans/Birleşik Krallık, B. No: 6339/05, § 75; M.C./Bulgaristan, B. No: 39272/98, 4/12/2003, § 150; Babylonova/Slovakya, B. No: 69146/01, 20/06/2006, § 51; Jaggi/İsviçre, B. No: 58757/00, 13/07/2006, § 33.

⁶ Obst/Almanya, B. No: 425/03, 23/09/2010, §§ 40-41.

⁷ Vogt/Almanya, B. No: 17851/91, 26/09/1995, § 43; Thlimmenos/Yunanistan, B. No: 34369/97, 06/04/2000, § 41; Sidabras ve Dziautas/Litvanya, B. No: 55480/00-59330/00, 27/10/2004, § 52.

⁸ Sidabras ve Dziautas/Litvanya, §§ 48, 50.

olarak iflas siciline kaydedilmesi neticesinde tabi tutulduğu aralarında herhangi bir mesleki ya da iş faaliyetinde bulunma yasağının da yer aldığı kayıtlamaların şikâyet konusu yapıldığı *Campagnano/İtalya* davasıdır. Şikâyet konusu yasak ancak başvurunun adının iflas sicilinden silinmesi ile kalkacak bir yasaktır ve başvurunun adının iflas sicilinden silinebilmesi için aranan şartlardan biri de rehabilitasyondur. Rehabilitasyona başvurabilmek için ise en az beş yıl boyunca iyi davranış sergilemiş olmak aranmaktadır. AİHM, iflas siciline kaydedilmenin otomatik olması, bu kayıt sonrası müflisin tabi tutulduğu kısıtlamaların bir mahkeme tarafından gözden geçirilmemesi ve rehabilitasyona başvurabilmek için geçmesi gereken sürenin uzunluğu gibi faktörleri dikkate alarak AİHS madde 8'in ihlal edildiğine karar vermiştir⁹.

V. ÇALIŞANLARIN ELEKTRONİK GÖZETİMİ

Çalışma hayatında işveren; yönetim hakkı, işyerinin/işletmenin yararı, üçüncü kişilerin haklarını korumak için çalışanlarını, telefon dinlenmesi ve kaydedilmesi, e-postaların, internete girişlerin, ziyaret edilen sitelerin denetlenmesi, iş yerindeki hareketlerinin görüntü ve ses araçlarıyla gözetlenmesi gibi gözetim türlerine tabi tutulabilmektedir. Söz konusu elektronik gözetim işçinin bilgisel mahremiyet ile fiziksel mahremiyet haklarına müdahale teşkil etmektedir. Çünkü bireylerin kamusal bir bağlamda da olsa diğer insanlarla ilişkiye geçtiği bir alan vardır ve bu alan özel hayata saygı hakkı kapsamındadır. AİHS madde 8 uygulaması bakımından işçinin işyerinde mahremiyetine saygı gösterilmesi haklı/meşru beklentisi söz konusudur. Ancak belirtelim ki mahremiyet haklı/meşru beklentisinin olmadığı durumlarda da AİHS madde 8 uygulanabilir¹⁰. Bir işçinin işverenle iş ilişkisine girmesi, iş sözleşmesi akdetmesi mahremiyet haklı beklentisinden vazgeçtiği anlamına gelmez. Mahremiyet haklı beklentisi iş ilişkileri bağlamında da söz konusudur.

Nitekim AİHM, *Bărbulescu/Romanya* davasında şu içtihatla bulunmuştur¹¹:

“İşverenin kısıtlayıcı düzenlemelerinin başvuruçuya mahremiyet haklı beklentisi bırakıp bırakmadığı ve eğer bıraktıysa ne ölçüde olduğu tartışmaya açıktır. Bir işverenin talimatları işyerinde özel

⁹ *Campagnano/İtalya*, § 66.

¹⁰ *Bărbulescu/Romanya* [BD], B. No: 61496/08, 05/09/2017, § 80.

¹¹ *Bărbulescu/Romanya* [BD], § 80.

sosyal hayatı sıfıra indirmez. Özel hayata ve haberleşmeye saygı hakkı, gerekli olduğu ölçüde sınırlandırılabilir bile var olmaya devam eder.” (Vurgu eklenmiştir.)

İşçinin elektronik izlenmesinin AİHS’e uygunluğunun ön koşulu bu hususta işçiye ön bildirimde bulunulmuş olmasıdır. Söz konusu ön bildirim şu şartları karşılamalıdır:

- i. İzlemenin niteliği bildirimde açıkça belirtilmelidir. Bu kapsamda elektronik izlemenin amaçları, izleme neticesinde elde edilecek kişisel verilerin kapsamı, verilerin saklanma süresi, veri sahibinin hakları, verileri izlemenin sonuçları ve verilerin ne amaçla kullanılacağı bildirimde yer almalıdır.
- ii. Bildirim, izlemeden önce yapılmalıdır.
- iii. Tam bir bilgilendirme yapılmalıdır.

Belirtelim ki iş yerinde işçinin elektronik izlenmesi konusunda taraf devletler arasında bir konsensüs olmadığından taraf devletlerin bu hususta geniş bir takdir marjı vardır. Taraf devletler işçinin iş yerinde elektronik izlenmesi hakkında işverence yapılacak düzenlemelerin koşullarını düzenleyen bir yasal çerçeve oluşturma ihtiyacını değerlendirme konusunda geniş bir takdir marjına sahiptir. Ancak bu takdir marjı sınırsız değildir¹².

AİHM, işveren ile çalışanın çatışan menfaatleri arasında ulusal makamlar tarafından adil bir denge kurulup kurulmadığını şu ölçütler ışığında değerlendirmektedir¹³:

- i. İş yerinde gözetime ilişkin ön bildirim
- ii. Gözetimin kapsamı ve işçinin özel hayata ve haberleşmeye saygı haklarına müdahale derecesi
- iii. İşçinin iletişim akışının izlenmesini haklılaştıran meşru gerekçelerin varlığı ve iletişimin içeriğinin izlenmesini haklılaştıran meşru gerekçelerin varlığı. İkincisi bakımından daha ciddi/ağır gerekçelerin varlığı aranmaktadır.
- iv. İşverenin amacına ulaşmasını sağlayacak daha hafif bir izleme yöntemi alternatifinin varlığı

¹² Bărbulescu/Romanya [BD], §§ 118-119.

¹³ Bărbulescu/Romanya [BD], § 121.

v. Gözetimin işçi üzerindeki sonuçları ve ilk amaç için kullanılıp kullanılmadığı

vi. İşçinin özel hayata ve haberleşmeye saygı hakkının korunması için yeterli güvencelerin varlığı

AİHM Büyük Daire, özel bir şirkette çalışan başvurucunun ofise tahsisli online mesajlaşma hesabından yaptığı özel yazışmaların işveren tarafından izlenmesi ve bu yazışmalara dayanılarak işten çıkarılması işlemlerini şikâyet konusu yaptığı *Bărbulescu/Romanya* davasında, yerel mahkemelerin şu eksikliklerinden ötürü AİHS madde 8'in ihlal edildiğine karar vermiştir:

- Yerel mahkemeler, işçinin izleme önlemleri ve bu önlemlerin niteliği ve kapsamı konusunda önden bilgilendirilip bilgilendirilmediğini belirlememişlerdir.
- Yerel mahkemeler, izleme önleminin başvurucunun özel hayata saygı hakkına müdahale derecesini incelememişlerdir.
- Yerel mahkemeler, işçinin iletişiminin denetlenmesinin meşru amaç izleyip izlemediğini yeterince değerlendirmemişlerdir.
- Yerel mahkemeler, işveren tarafından izlenen meşru amaçların iletişim içeriğini izlemeden daha az kayıtlayıcı bir önlem ile gerçekleştirebilir gerçekleştiremeyeceğini incelememişlerdir.
- Yerel mahkemeler, izlemenin işçi bakımından sonuçlarını dikkate almamışlardır.
- Sonuç olarak yerel mahkemeler çalışan ile işverenin çatışan menfaatleri arasında adil bir denge kuramamışlardır.

Süpermarket çalışanları olan başvurucuların süpermarkete işverence yerleştirilen kapalı devre kamera sistemleri ile izlenmelerini şikâyet konusu yaptıkları *López Ribalda ve Diğerleri/İspanya* davasında AİHM, şu olgulara dayanarak AİHS madde 8'in ihlal edilmediği sonucuna ulaşmıştır:

- Yerel mahkemeler, kapalı devre kamera sistemlerinin yerleştirilmesinin meşru gerekçelerle haklı olduğunu gözlemlemişlerdir. Zira ciddi bir hırsızlık şüphesi ve önemli bir mali kayıp mevcuttur.
- İzleme tedbiri 10 gün sürmüş ve kayıpların meydana geldiği ödeme alanlarını kapsamıştır. Yani gözetim tedbiri zaman ve alan

olarak sınırlı tutulmuştur. Bu nedenle bu önlem hırsızlık şüphesini doğrulamak için gerekli olanı aşmamıştır.

- Başvurucular görevlerini kamuya açık bir yerde ifa etmişlerdir, bu nedenle mahremiyet haklı beklentileri açıkça daha düşüktür.
- AİHM, başvurucuların tabii tutulduğu elektronik gözetimin özel hayata müdahale derecesine ilişkin olarak, süre ile sınırlı olduğunu ve kayıtları yönetici, yasal temsilci ve sendika temsilcisi olmak üzere sadece üç kişinin izlediğini, dolayısıyla müdahalenin yüksek düzeyde olmadığını gözlemlemiştir.
- AİHM, elektronik gözetimin sonuçlarının başvurucular için önemli olmasına rağmen, zira gözetim yoluyla elde edilen verilere dayanılarak işten çıkarılmışlardır, işverenin kamera kayıtlarını öngörülen amaç dışında herhangi başka bir amaç için kullanmadığını kaydetmiştir.
- Ulusal mahkemeler, davanın koşullarında izlenen amaçlara ulaşmak için daha az müdahaleci başka bir tedbir bulunmadığını gözlemlemiştir.
- Önceden bildirim yapılmamasına ilişkin olarak AİHM, işverenin gözetim hususunda önceden bilgi vermemesini yalnızca baskın özel veya kamu yararının haklı gösterebileceğini kaydetmiştir. AİHM, hafif bir suistimal şüphesinin kapalı devre kamera sistemlerinin kurulmasını haklı kılabileceğini kabul etmemektedir. Ancak mevcut davada, ciddi bir suistimal şüphesi vardır.
- Başvurucuların özel hayatın gizliliğinin ihlali iddiasıyla tazminat talebinde bulunmaları için özellikle Veri Koruma Kurumu ve olağan mahkemeler olmak üzere başka hukuk yolları da mevcuttur. Ancak başvurucular bu hukuk yollarını kullanmamayı tercih etmişlerdir. Bu hukuk yollarının etkisiz olduğunu iddia etmek için hiçbir neden yoktur.
- AİHM, yukarıda bahsedilen tüm gözlemleri, bulguları ve gerekçeleri dikkate alarak yerel makamların takdir marjının sınırlarını aştıklarına ve Sözleşme'nin 8. maddesi kapsamındaki pozitif yükümlülüklerine aykırı davranmadıklarına karar vermiştir. Başvuranların özel hayata saygı hakkı ihlal edilmemiştir.

VI. HAKSIZ İŞTEN ÇIKARILMAMA HAKKI

Haksız işten çıkarılma vakaları da AİHS madde 8 bağlamında AİHM önüne taşınabilir. AİHM'nin özel hayata saygı hakkını madde 14 ile bağlantılı olarak da olsa işten çıkarma davalarına uyguladığı ilk kararları *Rainys ve Gasparavicius/Litvanya* ile *Sidabras ve Dziautas/Litvanya* kararlarıdır.

AİHM, haksız işten çıkarılma vakalarında özel hayata saygı hakkının iki şekilde gündeme gelebileceğini belirtmiştir. İlki, işçinin özel hayatına dair unsurlar nedeniyle işten çıkarılması hâlidir. İkincisi ise işten çıkarmanın çalışanın özel hayatı üzerindeki olumsuz etkileri nedeniyle özel hayata saygı hakkının uygulanması hâlidir. İlk gruba giren işten çıkarma vakalarında AİHM sebebe dayalı yaklaşım çerçevesinde inceleme yapmakta iken ikinci grup vakalarda sonuca dayalı yaklaşım ile karar vermektedir.

A. SEBEBE DAYALI YAKLAŞIM

İşverenin meşru gerekçelerle işçinin iş sözleşmesini feshetmesi mümkündür. Örneğin işletmenin ekonomik verimliliği için işçinin iş sözleşmesi feshedilebilir. Bu durumda iş sözleşmesinin feshi sadece işverenin değil çalışanların ve giderek tüm toplumun menfaatine olarak görülebilir. Bu halde AİHS madde 8/2'deki “ülkenin ekonomik refahı” sınırlama nedeni iş sözleşmesinin feshinin meşru amacını teşkil etmektedir. AİHS madde 8/2'deki “başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması” ve “kamu güvenliği” sınırlama nedenleri de işçinin özel hayatına işveren tarafından müdahale edilmesinin meşru amacını teşkil edebilir. Ancak işçinin cinsel tercihi ve cinsel hayatı, iş yerindeki kılık kıyafeti, dış görünümü, makyajı gibi özel hayatına ilişkin unsurların işverence uygun bulunmaması iş sözleşmesinin feshi için kural olarak haklı/meşru bir amaç oluşturmamaktadır. Tabii, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, mal ve hizmetlerin sağlıklı koşullarda üretilmesi temellerinde işçinin iş yerindeki kılık kıyafeti-dış görünümü önem arz edebilir ve bu nedenle bunlara işveren tarafından müdahale edilebilir. Bu hâlde meşru bir amacın varlığından söz edilebilir.

Kilise görevlilerinin zina yaptıkları gerekçesiyle işten çıkarılmalarını şikâyet konusu yaptıkları *Schüth/Almanya*¹⁴ ve *Obst/Almanya*¹⁵ davaları

¹⁴ *Schüth/Almanya*, B. No: 1620/03, 23/09/2010.

¹⁵ *Obst/Almanya*, B. No: 425/03, 23/09/2010.

AIHM'nin sebebe dayalı yaklaşım ile karar verdiği örnekler olarak üzerinde durmaya değerdir. *Schüth/Almanya* davasında başvuru, kilisede orgcu ve koro şefi olarak on beş yıldır çalışmaktadır. Evlilik dışı ilişki yaşadığı gerekçesiyle kilise tarafından bildirimde bulunularak işten çıkarılmıştır. *Obst/Almanya* davasında ise başvuru, kilisenin Avrupa halkla ilişkiler departmanının müdürüdür ve evlilik dışı ilişki yaşadığı gerekçesiyle bildirimsiz şekilde işten çıkarılmıştır.

Bu davaları AIHM şu ölçütler ışığında karara bağlamıştır:

- i. Sadakat yükümlülüğü
- ii. Başvurucuların iş pozisyonları
- iii. Daha hafif bir önleme başvurma imkânı
- iv. İşten çıkarılmanın doğurduğu zarar
- v. Çatışan menfaatler arasında adil denge kurulması

Yukarıdaki ölçütleri somut olaylara uygulayan AIHM, *Schüth/Almanya* davasında AIHS madde 8'in ihlal edildiğine karar verirken *Obst/Almanya* davasında AIHS madde 8'in ihlal edilmediği sonucuna varmıştır.

B. SONUCA DAYALI YAKLAŞIM

Haksız işten çıkarılma, işçinin özel hayat unsurlarından kaynaklanmamakla birlikte özel hayat üzerinde olumsuz etkiler doğurabilir. Bu durumda, haksız işten çıkarılma özel hayat üzerinde doğurduğu olumsuz sonuçlar nedeniyle uygulanabilir ve bu olumsuz sonuçlar AIHS madde 8'in uygulanabilir olmasında tek başına bir temel oluşturabilmektedir. Sonuç temelli yaklaşımda işten çıkarmanın nedeninin bir önemi bulunmamakta, önemli olan işten çıkarmanın işçinin özel hayatı üzerinde ciddi olumsuz etkilerinin olmasıdır.

İşçinin işten çıkarılması özel hayata saygı hakkı üzerinde şu sonuçları doğurur¹⁶:

- i. İşçinin diğer insanlarla ilişki kurma ve geliştirme hakkını etkiler (manevi etki)
- ii. İşçinin geçim kaynağını yitirmesini sonuçlar (maddi etki)
- iii. İşçinin itibarını olumsuz etkileyebilir

¹⁶ Denisov/Ukrayna, § 107.

Görüldüğü üzere işçinin haksız işten çıkarılması işçi bakımından ekonomik sonuçlar doğurmakla kalmamakta sosyal özel hayat geliştirme kapasitesi üzerinde de etkiler doğurmaktadır¹⁷. Ancak haksız işten çıkarma vakalarının tümü için özel hayata saygı hakkı uygulanabilir değildir. Haksız işten çıkarmanın işçinin özel hayatı üzerinde belirli bir ağırlıkta/ ciddilikte olumsuz etki doğurmuş olması gerekmektedir. Yani asgari ağırlık derecesi söz konusudur. Belirtelim ki, haksız işten çıkarılmanın özel hayat üzerindeki olumsuz etkilerini ispat yükü çalışanın üstündedir¹⁸.

AİHM, işten çıkarma vakalarına AİHS mad. 8'in uygulanabilir olması için aradığı ağırlık derecesine ulaşıp ulaşılmadığını, işten çıkarma önlemi öncesi ve sonrasını karşılaştırmak suretiyle değerlendirmektedir.

VII. SONUÇ YERİNE: İŞÇİNİN ÖZEL HAYATA SAYGI HAKKINA YÖNELİK YENİ TEHDİT: EVDEN ÇALIŞMANIN İZLENMESİ

Sonuç yerine işçinin özel hayatına yönelik yeni bir tehditte işaret etmek faydalı olacaktır. İçinden geçmekte olduğumuz COVID 19 pandemisi sürecinde evden çalışan kişi sayısında önemli oranda bir artış olmuştur. Evden çalışan işçiler de işverenin kullandığı uygulamaya bağlı olarak çeşitli biçimlerde elektronik izlemeye tabii tutulmaktadır. Örneğin, e-postaları açılmakta, işle ilgili uygulamalarda harcanan zaman gibi çevrimiçi davranışları kontrol edilmekte, ziyaret edilen web siteleri izlenmekte, bu web sitelerinde yazılanların ekran görüntüleri alınmakta, fiziksel konum takibi yapılmakta, web kamerası gözetimi yapılmakta ve çalışırken çalışanların fotoğrafları çekilmektedir. Önemle belirtelim ki, evden çalışan işçinin mahremiyete saygı hakkı beklentisi çok yüksektir. Daha önce açıkladığımız işyerinde elektronik izleme ölçütlerinin, evden çalışmaya uygulanabilirliği sorunu söz konusudur. Altını çizerek belirtelim ki, evden çalışmanın izlenmesinde işçinin maruz kalabileceği manevi zararın ağırlığından dolayı daha sıkı bir ölçülülük testi gerekmektedir. Evden çalışan işçinin izlenmesinde müdahale edilen hukuksal çıkarılardan biri de konuta saygı hakkıdır.

¹⁷ Emel Boyraz/Türkiye, B. No. 61960/08, 02/112/2014, § 44; Sidabras ve Dziautas, § 48; Oleksandr Volkov, § 166.

¹⁸ Denisov/Ukrayna [BD], §§ 115-117.