

**ANAYASA MAHKEMESİNİN “KURUMSAL E-POSTA HESABININ İŞVEREN TARAFINDAN İNCELENMESİ VE BU YAZIŞMALAR GEREKÇE GÖSTERİLEREK İŞ AKDİNİN FESHEDİLMESİNE İLİŞKİN” 17.9.2020 TARİHLİ VE 2016/13010 BAŞVURU NUMARALI KARAR ÖZETİ**

İşbu bilgi notu 14.10.2020 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan **“özel bir şirkette çalışan başvurucunun kurumsal e-posta hesabı içeriğinin işveren tarafından incelenmesi ve bu yazışmalar gerekçe gösterilerek iş akdinin feshedilmesi nedeniyle özel hayata saygı hakkı kapsamındaki kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı ve haberleşme hürriyetinin ihlal edildiği”** iddiasına ilişkin Anayasa Mahkemesinin 17.9.2020 tarihli ve 2016/13010 başvuru numaralı kararı hakkında bilgilendirme yapmak amacı ile tanzim edilmiştir.

Somut olayda başvurucu, çok sayıda çalışanı istihdam eden bir avukatlık ortaklığı bünyesinde avukat olarak çalışmaya başlamış ve başvurucuya kurumsal bir e-posta verilmiştir. İşveren, işyerinde yaşanan sorunlar ile ilgili yürütülen bir disiplin soruşturması kapsamında somut delil elde etmek amacıyla işlerin yürütülmesini kolaylaştırmak üzere oluşturulan ve çalışanın kullanımına sunulan kurumsal e-posta hesaplarını incelemiş ve yapılan inceleme sonucunda başvurucunun iş akdi feshedilmiştir. Bunun üzerine başvurucu işe iade davası açmış ve bu davada işveren tarafından e-posta yazışmaları delil olarak sunulmuştur.

Anayasa Mahkemesi, başvurucunun e-posta bilgileri ve yazışmalarının *belirli bir gerçek kişi hakkındaki bilgi* kapsamında olduğunu gözeterek e-posta bilgilerinin internet ortamında saklı tutularak işlenmesini, bu bilgilere erişilmesini ve bunların iş akdinin feshine dayanak olarak kullanılmasını, *özel hayata saygı hakkı kapsamındaki kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı ve haberleşme hürriyeti* yönünden inceleyerek aşağıdaki değerlendirmelere yer vermiştir:

Anayasa’nın 20. maddesinin 1. fıkrası *“Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz.”*; 3. fıkrası ise *“Herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hak; kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsar. Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir.”* hükümlerine amirdir. Dolayısıyla

Anayasa'nın 20. maddesi ile özel hayata saygı hakkı koruma altına alınmış ve kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı kapsamında sadece işleme şeklindeki sınırlama ya da müdahalelere karşı değil, kişisel verilere yönelik her türlü müdahale ve sınırlamalara karşı da güvence getirilmiştir.

**Kişisel veri, -belirli veya kimliği belirlenebilir olmak şartıyla- bir kişiye ilişkin bütün bilgileri ifade etmekte olup bireyin adı, soyadı, doğum tarihi ve doğum yeri gibi sadece kimliğini ortaya koyan bilgiler değil telefon numarası, motorlu taşıt plakası, sosyal güvenlik numarası, pasaport numarası, öz geçmiş, resim, görüntü ve ses kayıtları, parmak izleri, sağlık bilgileri, genetik bilgiler, IP adresi, e-posta adresi, alışveriş alışkanlıkları, hobiler, tercihler, etkileşimde bulunulan kişiler, grup üyelikleri, aile bilgileri gibi kişiyi doğrudan veya dolaylı olarak belirlenebilir kılan tüm veriler kişisel veri kapsamındadır.**

Belirli veya belirlenebilir bir gerçek kişi hakkındaki her türlü bilgi kişisel veri olarak değerlendirilir. Ancak her davada Anayasa'nın 20. maddesinin 3. fıkrası anlamında bir kişisel veri bulunup bulunmadığı davanın kendine özgü koşulları dikkate alınarak tespit edilir.

*"Herkes, haberleşme hürriyetine sahiptir. Haberleşmenin gizliliği esastır."* şeklindeki Anayasa'nın 22. maddesinin 1. fıkrasında ise haberleşme hürriyeti güvence altına alınmış, haberleşmenin yanında haberleşme içeriğinin gizliliğine de güvence getirilmiştir.

Devletin bireylerin temel hak ve özgürlüklerine keyfi olarak müdahale etmemek ve 3. kişilerin haksız saldırılarını önlemek şeklinde pozitif yükümlülüğü bulunmaktadır.

İşverenin işçinin iletişimini denetleme yetkisini, kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı ve haberleşme hürriyeti bağlamında devletin pozitif yükümlülükleri kapsamında incelemek gerekmektedir.

Tüm bu açıklamalar çerçevesinde devletin pozitif yükümlülükleri kapsamında **-somut olayın koşullarına uygun düştüğü ölçüde- hakka müdahale eden 3. kişi tarafından aşağıdaki hususların sağlanıp sağlanmadığı denetlenmelidir;**

- İşverenin, çalışanın kullanımına sunduğu iletişim araçlarının ve iletişim içeriklerinin incelenmesinin haklı olduğunu gösteren **meşru gerekçeleri** olup olmadığı denetlenmelidir. Bu durumda işverenin gerekçelerinin ifa edilen işin ve işyerinin özellikleri de gözetilerek meşru olup olmadığı irdelenmelidir. Bu denetlemede iletişim akışı ile iletişim içeriklerinin incelenmesi arasında ayırım yapılarak içeriklerin incelenmesi yönünden daha ciddi gerekçeler aranmalıdır.
- İletişimin denetlenmesi ve kişisel verilerin işlenmesi süreci şeffaf bir şekilde gerçekleştirilmeli ve bu süreçle ilgili olarak çalışanlar işveren tarafından önceden

**bilgilendirilmelidir. Bu bilgilendirmenin, -somut olayın özelliklerine uygun düştüğü ölçüde- en azından iletişimin denetlenmesi ile kişisel verilerin işlenmesinin hukuki dayanağı ve amaçları, denetlemenin ve veri işlemenin kapsamı, verilerin saklanacağı süre, veri sahibinin hakları, denetlemenin ve işlemenin sonuçları ile verilerin muhtemel yararlanıcıları hususları ile iletişim araçlarının kullanımına ilişkin olarak işveren tarafından öngörülen sınırlamaları kapsamı gerekir. Bilgilendirmenin mutlaka belli bir şekilde yapılması şart değildir, yukarıda belirtilen kapsamda haberdar olma imkânı sağlayan uygun bir yöntem tercih edilebilir.**

- Çalışanın, kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına ve haberleşme hürriyetine işveren tarafından yapılan müdahale, ulaşılmak istenen **amaç ile ilgili** ve bu amacı gerçekleştirmeye **elverişli** olmalıdır. Ayrıca inceleme faaliyetiyle elde edilen veriler işveren tarafından hedeflenen amaç doğrultusunda kullanılmalıdır.
- İşveren tarafından çalışanın kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına ve haberleşme hürriyetine yapılan müdahalenin gerekli kabul edilebilmesi için aynı amaca daha hafif bir müdahale ile ulaşılmaması mümkün olmamalı, müdahale ulaşılmak istenen amaç bakımından **zorunlu** olmalıdır. Çalışanın iletişimin içeriğine girilmesi yerine onun kişisel verilerine daha az müdahale eden yöntem ve tedbirlerin uygulanmasının mümkün olup olmadığı denetlenmelidir.
- İşveren tarafından çalışanın kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına ve haberleşme hürriyetine yapılan müdahalenin **orantılı** kabul edilebilmesi için iletişimin denetlenmesi ile işlenecek veya herhangi bir şekilde yararlanılacak veriler, ulaşılmak istenen amaç ile sınırlı olmalıdır.
- İletişimin denetlenmesinin, muhatabı olan çalışan üzerindeki etkisi ve çalışan bakımından sonuçları göz önünde tutularak tarafların çatışan menfaat ve hakları adil bir şekilde **dengelenmelidir**. Taraflardan birine şahsi olarak aşırı bir külfet yüklediğinin tespiti halinde devletin pozitif yükümlülüklerini yerine getirmediği sonucuna varılabilir.

Çok sayıda çalışanı olduğu ve kurumsal olarak avukatlık hizmeti verdiği anlaşılan işverenin kurumsal e-posta hesabı oluşturmak suretiyle kişisel verileri işlemesi ve iletişim akışını denetim altında tutması işlerin etkin bir şekilde yürütülmesini sağlamaya yöneliktir. Dolayısıyla kurumsal e-posta hesabının iletişim akışına ve içeriğine erişilecek şekilde kullanıma sunulmasının somut olayda işyerinin yönetimi bakımından meşru bir menfaat teşkil ettiği, hedeflenen amacı gerçekleştirmeye elverişli olduğu söylenebilir.

İşveren yargılama aşamasında, disiplin soruşturması sırasında yapılan incelemede başvuru e-posta hesabındaki mesajların silindiğinin tespit edilmesi üzerine, ekip liderinin e-posta hesabının incelenmesiyle başvuru e-posta hesabının iş akdinin feshine dayanak olan

mesajların elde edildiğini beyan etmiştir. Başvurucu, işverenin tespit ettiği mesajların, incelenen binlerce e-posta arasından seçilen, işveren tarafından okunmayacağı beklentisiyle yazılan kişisel yazışmalar olduğunu ileri sürmüştür. Mahkemeye işveren tarafından sunulan e-posta mesajları başvurucu ile ekip yöneticisi arasında geçen ve genel olarak birbirleriyle ve işyeriyle ilgili düşüncelerin açıklandığı, yer yer tartışma şeklindeki diyaloglardan oluşmaktadır. Ayrıca başvurucu ve ekip yöneticisi dışında birlikte çalıştıkları başka bir avukatla yapılan yazışmalar da mahkemeye sunulmuştur.

**E-posta hesabı üzerinden yapılan iletişimin denetlenebileceği ve iletişim araçlarının kullanım koşullarına ilişkin olarak önceden tam ve açık bir bilgilendirme yapılmadığı hallerde çalışan kişinin kurumsal e-posta üzerinden kişisel yazışmalar yapabileceği işveren tarafından da öngörülebilecek bir durumdur. Buradan hareketle çalışana açık bir bilgilendirme yapılmayan hallerde hak ve özgürlüklerine bir müdahalede bulunulmayacağı hususunda çalışanların makul bir beklenti içinde olacaklarının kabul edilmesi, temel hak ve özgürlüklerin sağladığı güvencelerden yararlandırılması gerektiği söylenebilir.**

Somut olayda işveren tarafından kurumsal e-posta hesabı üzerinden yapılan iletişimin izlenebileceği ve denetlenebileceği yönünde açık bir bilgilendirme yapılmamıştır. Öte yandan e-posta iletişim içerikleri gerekçe gösterilerek başvurusunun iş akdi feshedilmiştir. Ancak işveren yargılama sürecinde ***kışisel verilerin işlenmesinin hukuki dayanağı ve işlemenin amaçları, işlenecek verilerin kapsamı, verilerin saklanacağı süre, veri sahibinin hakları, işlemenin sonuçları ve verilerin muhtemel yararlanıcılarını gösterir*** bir bilgilendirme yapıldığını ortaya koyamamıştır. Dolayısıyla başvurusunun kendisi alenileştirmedeği halde onun rızası alınmadan ve önceden bir bilgilendirme yapılmadan e-posta içeriklerine erişilmiştir.

Ayrıca başvurusunun e-posta içeriğine erişilmesini zorunlu kılan bir durumun mevcut olduğu işveren tarafından açıklanamamış ve ***“iddiaların araştırılması ve ekip üyeleri arasındaki ilişkilerin anlaşılabilmesi”*** amaçlarının belirtilmesiyle yetinilmiştir. Ancak aynı amaca ulaşılması bakımından tarafların şikâyet ve savunmalarının analizi, tanıkların dinlenilmesi, işyeri kayıtları ile yürütülen projelerin süreç ve sonuçlarının incelenmesi gibi araçlar da mevcut olduğu halde neden e-posta içeriklerinin incelenmesinin zorunlu ve gerekli görüldüğü işveren tarafından açık bir şekilde ortaya konulamamıştır.

Öte yandan ***işverenin yaptığı müdahalenin kapsamı da önemlidir.*** Somut olayda işveren yazışma içeriklerine ekip yöneticisi ve başvurusunun rızası hilafına erişim sağlamış, ekip yöneticisi ile başvurucu arasında geçen yazışmalar dışında 3. kişilerle olan yazışmalar da incelenmiş, ayrıca incelemeye dayanak gösterilen iddialarla sınırlı bir denetim yapılmayarak konu ile ilgili olup olmadığı belirsiz içeriklere de erişilmiş ve bu içerikler de iş akdinin feshine dayanak yapılmıştır. Dolayısıyla başvurusunun kişisel verisi

kapsamında olan e-postaları ile ilgili trafik bilgisiyle yetinilmediği gibi içeriklerine de kapsamı belirsiz olacak şekilde erişilmiş ve bunlar kullanılmıştır.

**Sonuç itibariyle**, çalışanın kurumsal e-posta hesabının, önceden açık bir bilgilendirme yapılmadan denetime tabi tutulması, bu e-postalardan ötürü iş sözleşmesinin feshi ve işe iade davasında bunların delil olarak kullanılması nedeniyle başvurucunun kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı ile haberleşme hürriyeti ihlal edilmiştir.

Karar ile ilgili Anayasa Mahkemesi'nin yukarıdaki değerlendirmelerini önemine binaen bilgilerinize sunarız.

**ÖZYILDIRIM HUKUK BÜROSU**