

Kurumsal E-Posta Hesabının İşveren Tarafından İncelenmesi ve Çalışan Yazışmaları Gerekçe Gösterilerek İş Akdinin Feshedilmesi Hakkında Yeni Anayasa Mahkemesi Kararı



Özel bir bankada çalışan başvurucunun kurumsal e-posta hesabı içerisinin 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 iddialarına ilişkin başvurusu hakkında 12 Ocak 2021 tarihinde Anayasa Mahkemesi (“AYM”) tarafından verilen karar, 5 Şubat 2021 tarihli ve 31386 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır.

Olay Özeti:

Özel bir bankada çalışan başvurucunun belirsiz süreli iş sözleşmesinde özetle (i) çalışanın görevini banka yönetmelikleri ve iç düzenlemeler ile yönetim yetkisi kap-

samında verilen emir ve talimatlara bağlı olarak özen ve dikkatle yerine getireceği ve personelin verimliliğinin bankanın yürürlükte bulunan performans kriterlerine göre belirleneceği, (ii) söz konusu özen yükümlülüğüne uyulmamasının 4857 sayılı İş Kanunu’nun (“İş Kanunu”) 17. maddesi kapsamında geçerli neden kabul edileceği, (iii) kurumsal e-posta adresinin yalnızca iş amaçlı olarak kullanabileceği ve banka yönetimi tarafından haber verilmeksizin denetlenilebileceği ve (iv) çalışanın söz konusu denetime itiraz edemeyeceği düzenlemelerine yer verilmiştir.

Başvurucunun eşi üzerinde kayıtlı bir işletmede çalıştığı iddialarına istinaden banka tarafından gerçekleştirilen müfettiş incelemesi neticesinde başvurucunun eşi üstü-

ne kayıtlı bir işletmenin muhasebecisine kurumsal e-posta üzerinden ödemelere ilişkin çeşitli belgeler gönderdiği ve başka bankalarla anılan şirkete ilişkin kredi pazarlığı yaparak kredi başvurusunda bulunduğu, iş yerinin stokunda bulunan ürünlerle ilgili bazı belgeleri kişisel e-posta hesabından kurumsal e-posta hesabına gönderdiği ve eşinin hesabını sıkça görüntülediği tespit edilmiş olup, inceleme kapsamında alınan başvurucunun savunmasında da ilgili durumu ikrar edici ifadelerle yer verilmiştir. Banka tarafından başvurucunun iş sözleşmesi, göreviyle bağdaşmayacak ve banka kurallarına aykırı şekilde davranışları nedeniyle İş Kanunu’nun 17. ve 18. maddeleri uyarınca geçerli sebeple feshedilmiştir.

İş sözleşmesi feshedilen başvurucu, işveren aleyhine işe iade istemli tespit davası açarak dava dilekçesinde özetle feshin haksız olduğunu, iş sözleşmesinin tazminatsız feshedilmesi amacıyla bahane üretildiğini ve kurumsal e-posta hesabının işveren tarafından incelenmesinin özel hayatın gizliliğini ihlal ettiğini ve hukuka aykırılık nedeniyle hükme esas alınmaması gerektiğini belirtmiştir. Davalı işveren ise cevap dilekçesinde özetle müfettiş raporundaki tespitlere ve başvurucunun ikrar içeren savunmasına dayanarak başvurucunun mesai saatleri içinde eşine ait şirketin işlerini takip ettiğini, bu durumun başvurucunun performansında kayba neden olduğunu ve başvurucunun davranışlarının iş sözleşmesinde ayrıntılı bir şekilde belirtilen çalışanın yükümlülüklerine bu bağlamda özellikle özen yükümlülüğüne aykırı olduğunu belirtmiştir. Yargılama sonucunda iş mahkemesi davanın reddine karar vermiş ve kararın gerekçesinde **başvurucunun özel işleri ile işini sekteye uğratabilecek kadar ilgilenmesinin iş sözleşmesinin gereklerine aykırılık teşkil edeceği, doğruluk ve bağlılık kuralı gereği işçinin gelir getirci başkaca işlerle mesai saatleri içinde ilgilenmesi ile iş ilişkisinin sarsıldığı ve işverenden iş ilişkisini sürdürmesinin beklenemeyeceği belirtilerek feshin geçerli nedene dayandığı** değerlendirilmesine yer vermiştir.

İş mahkemesinin ret kararı üzerine başvurucunun, ikrar içeren yazılı savunmasının baskı ile alındığı ve ayrıca Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin işverenin e-posta incelemesini özel hayata saygı hakkının ihlali saydığı gerekçelerine dayanarak yaptığı istinaf başvurusu üzerine bölge adliye mahkemesi tarafından delillerin takdirinde isabetsizlik görülmemesi ve davalı işverenin geçerli nedeni ispatlaması nedenleriyle istinaf itirazlarının reddine kesin olarak karar verilmiştir. Takiben başvurucu tarafından AYM’ye bireysel başvuru yapılmıştır.

Anayasa Mahkemesi Süreci:

AYM’ye yaptığı bireysel başvuruda başvurucu, kurumsal e-posta hesapları ile gerçekleştirdiği yazışmaların işveren tarafından bilgilendirme yapılmadan ve rızası alınmadan incelendiğini, eşinin iş yeri ve bu yazışmalar bahane gösterilerek performans düşüklüğü nedeniyle iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini, iş performansının her zaman üst düzeyde olduğunu, savunmasının banka müfettişlerinin baskısı ve psikolojik tacizi ile alındığını ve işverenin kurumsal e-posta içeriklerini incelemesinin ve iş mahkemesinin bu içerikleri hükme esas delil olarak kabul etmesinin sonucu olarak özel hayatına saygı hakkı ile haberleşme hürriyetinin ihlal edildiğini ileri sürmüştür. Başvurucunun iddiaları üzerine AYM aşağıdaki değerlendirmelerde bulunmuştur:

» Anayasa’nın 20. maddesinde koruma altına alınan özel hayata saygı hakkı kapsamında devlet, kişilerin özel ve aile hayatına keyfi olarak müdahale etmemek ve üçüncü kişilerin haksız saldırılarını önlemekle yükümlüdür. Anayasa’nın 20. maddesinin 3. fıkrasında ise bireylerin kişisel verilerinin korunmasını isteme hakkı güvence altına alınmıştır. AYM kararlarında da ele alındığı üzere kişisel verilerin korunması hakkı, kişinin insan onurunun korunmasının ve kişiliğini serbestçe geliştirebilmesi hakkının özel bir biçimi olarak bireyin hak ve özgürlüklerini kişisel verilerin işlenmesi

sırasında korumayı amaçlamakta olup, kişisel veri kavramı kişiyi doğrudan veya dolaylı olarak belirlenebilir kılan tüm verileri kapsamaktadır.

- » Kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı yönünden inceleme yapılabilmesi için öncelikle anılan hak kapsamında her davada ya da başvuruda Anayasa'nın 20. maddesinin 3. fıkrası anlamında bir kişisel veri bulunup bulunmadığı, davanın ve başvurunun kendine özgü koşulları dikkate alınarak belirlenmelidir. Ayrıca, Anayasa'nın 22. maddesinde güvence altına alınan haberleşme hürriyeti, haberleşmenin yanında içeriği ve biçimi ne olursa olsun haberleşme içeriğinin gizliliğini de güvence altına almaktadır.
- » Somut olayda AYM tarafından, işverenin başvurucunun kurumsal e-posta hesabını kullanarak yaptığı mesajlaşmalarını denetlemesi ve içeriğini geriye dönük olarak incelemesi sonucu elde ettiği bilgileri iş sözleşmesinin feshine dayanak olarak kullanması sebebiyle, **başvurucunun e-posta bilgileri ve yazışmalarının belirli bir gerçek kişi hakkındaki bilgi kapsamında olduğu gözetilerek bu bilgilere erişilmesinin, bunların kullanılmasının ve işlenmesinin özel hayata saygı hakkı kapsamında kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı ve haberleşme hürriyeti yönünden incelenmesi gerektiği** değerlendirilmiştir.
- » AYM tarafından her ne kadar kural olarak işverenin yönetim yetkisi kapsamında iş yerinde işlerin yürütülmesi, iş yerinin düzeninin ve güvenliğinin sağlanmasıyla sınırlı olarak işçinin kullanımına sunduğu iletişim araçlarını denetleyebileceği ve kullanıma ilişkin sınırlar belirleyebileceği öngörülse de, söz konusu hakkın sınırsız olmadığı ve kısıtlayıcı ve uyulması zorunlu iş yeri kurallarının çalışanların temel hak ve özgürlüklerinin özünü zedeleyecek nitelikte olmaması gerektiği vurgulanmıştır.



- » Devletin pozitif yükümlülükleri kapsamında özel hukuk kişilerinin birbirleri ile olan uyumsuzluklarının çözümüne ilişkin yasal altyapının oluşturulması, söz konusu uyumsuzlukların adil yargılama gereklerine uygun ve usul yönünden güvenceleri haiz bir yargılama kapsamında incelenmesi ve bu yargılalarda temel haklara ilişkin anayasal güvencelerin gözetilip gözetilmediğinin denetlenmesi gerekmekte olup, AYM tarafından somut olay özelinde özellikle derece mahkemelerinin -somut olayın koşullarına uygun düştüğü ölçüde- aşağıda belirtilen güvencelerin hakka müdahale eden üçüncü kişi tarafından sağlanıp sağlanmadığını gereği gibi denetleyip denetlemediğinin incelenmesi gerektiği değerlendirilmiştir:
 - i. İşverenin çalışanın kullanımına sunduğu iletişim araçlarının ve iletişim içeriklerinin incelenmesinin haklı

olduğunu gösteren ve ifa edilen işin ve iş yerinin özellikleri de gözetilerek **meşru gerekçeleri olup olmadığı** irdelenmeli ve denetlemede iletişim akışı ile iletişim içeriklerinin incelenmesi arasında ayırım yapılarak **içeriklerin incelenmesi yönünden daha ciddi gerekçeler** aranmalıdır.

- ii. İşveren tarafından şeffaflığın sağlanması adına iletişimin denetleneceği hallerde çalışanlara -somut olayın özelliklerine uygun düştüğü ölçüde- en azından **kişisel verilerin işlenmesinin hukuki dayanağını ve amaçlarını, denetlemenin ve veri işlemenin kapsamını, verilerin saklanacağı süreyi, ilgili kişilerin haklarını, denetlemenin ve işlemenin sonuçlarını, verilerin muhtemel yararlanıcılarını ve iletişim araçlarının kullanımına ilişkin olarak işveren tarafından öngörülen**

sınırlamaları içerir bir **ön bilgilendirmenin** çalışanların haberdar olmasını sağlayacak uygun bir yöntem ile yapılması gerekmektedir.

- iii. Çalışanın kişisel verilerinin korunmasını isteme hakkına ve haberleşme hürriyetine işveren tarafından yapılan müdahalenin, **ulaşılacak istenen amaç ile ilgili ve bu amacı gerçekleştirmeye elverişli olması** ve inceleme faaliyetinde **elde edilen verilerin işveren tarafından hedeflenen amaç doğrultusunda kullanılması** gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle, çalışanın iletişiminin içeriğine girilmesi yerine onun kişisel verilerine daha az müdahale eden yöntem ve tedbirlerin mevcut olup olmadığı her bir somut olay özelinde değerlendirilmelidir.
 - iv. İşveren tarafından çalışanın anılan anayasal haklarına yapılan müdahalenin gerekli kabul edilebilmesi için **aynı amaca daha hafif bir müdahale ile ulaşılmasının mümkün olmaması ve müdahalenin ulaşılacak istenen amaç bakımından zorunlu olması** gerekmektedir.
 - v. İşveren tarafından çalışanın anılan anayasal haklarına yapılan müdahalenin orantılı kabul edilebilmesi için ise **iletişimin denetlenmesi ile işlenecek veya herhangi bir şekilde yararlanılacak veriler ulaşılacak istenen amaçla sınırlı** olmalı ve bu amacı aşacak şekilde sınırlama veya müdahaleye izin verilmemelidir.
 - vi. İletişimin incelenmesinin muhatabı olan **çalışan üzerindeki etkisi ve sonuçları değerlendirilerek tarafların çatışan menfaat ve haklarının adil bir biçimde dengelenip dengelenmediği denetlenmeli** ve taraflardan birine şahsi olarak aşırı bir külfet yüklenmemelidir.
- » Açıklanan ilkeler bakımından AYM kararında, her ne kadar işverenin çalışanın

kullanımına sunulan iletişim araçlarını denetlemesi ve çalışanın kişisel verilerinin işlenmesine ilişkin olarak İş Kanunu'nda bir düzenleme olmasa da, Anayasa'nın 20. ve 22. maddelerinde düzenlenen kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı ve haberleşme hürriyetine ilişkin güvenceler ile 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve hukuk sisteminde mevcut olan genel düzenlemelerin iş hukuku uyumsuzluklarında da uygulanması yönünde bir engelin bulunmadığı belirtilmiştir.

» Somut olay özelinde yapılan değerlendirmede, kurumsal olarak finans hizmeti verdiği anlaşılan işverenin çalışanlarına kurumsal e-posta hesabı oluşturmak suretiyle kişisel verileri işlemesinin ve iletişim akışını denetim altında tutmasının işlerin etkin bir şekilde yürütülmesini sağlama amacına yönelik olduğu, kurumsal e-posta hesabının iletişim akışına ve içeriğine erişilecek şekilde kullanıma sunulmasının iş yerinin yönetimi bakımından meşru bir menfaat teşkil ettiği ve hedeflenen amacı sağlamaya elverişli bir yöntem olduğu ifadelerine yer verilmiştir.

» Kararda ayrıca **e-posta hesabı üzerinden yapılan iletişimin denetlenebileceğine ve iletişim araçlarının kullanım koşullarına ilişkin olarak önceden tam ve açık bir bilgilendirme yapılmadığı hallerde temel hak ve özgürlüklerinin iş yerinde de korunacağı yönündeki haklı beklentiyle çalışanın kurumsal e-posta üzerinden kişisel yazışmalar yapabileceğinin işveren tarafından da öngörülebilecek bir durum olduğu vurgulanmıştır. Ek olarak kararda, açık bir bilgilendirme yapılması halinde kurumsal e-posta incelemesi öncesi çalışanın ayrıca rızasının alınmasının beklenemeyeceği** ve bu bağlamda bilgilendirme sonrası işverenin denetleme yetkisine ilişkin bir itiraz şerh edilmediği sürece çalışanın rızasının mevcut olduğu ve aksi kanıtlanana kadar da bu rızanın geçerli

olduğunun kabul edilmesi gerektiği hususlarına yer verilmiştir.

» Somut olay özelinde yapılan incelemede, başvuruçunun bağlı olduğu iş sözleşmesi incelendiğinde **iş sözleşmesinde başvuruçuya tahsis edilen kurumsal e-postanın sadece iş amaçlı olarak kullanılacağı ve kurumsal e-postanın banka yönetimi tarafından haber verilmeksizin denetlenebileceği, çalışanın bu konuda itirazının olmayacağı ve talimatlara uyacağı ve bu yükümlülüklerine uyulmaması durumunda iş ahdinin feshedilebileceği hususlarının açıkça düzenlendiği** tespit edilmiştir. Açıklanan nedenlerle kararda başvuruçunun kullanımına sunulan kurumsal e-postanın denetlenebileceği ve denetimin usulüne ilişkin önceden iş sözleşmesiyle açıkça bildirim yapıldığı, ayrıca iş sözleşmesinde belirlenen denetleme

usulü ve yetkisine başvuruçunun iş sözleşmesini imzalayarak rıza gösterdiği ve bu rızanın geçerli olmadığına dair başvuruçunun bir iddiası ya da açıklaması olmadığı belirtilmiştir.

» Öte yandan AYM tarafından somut olay özelinde işverenin yaptığı müdahalenin kapsamı değerlendirildiğinde ise, **işverenin inceleme amacı dahilinde bir denetleme gerçekleştirdiği ve inceleme sonucu elde edilen verileri yalnızca başvuruçunun başka bir işte çalıştığı iddiasını destekleyecek şekilde ve bu iddiasını kanıtlamak amacıyla yalnızca yargı sürecinde kullandığı** tespit edilmiş olup, konuya ilişkin başvuruçunun aksi bir itirazının bulunmadığı da ayrıca vurgulanmıştır.

Sonuç olarak, yukarıdaki açıklamalarla birlikte ayrıca özel hukuk iş ilişkilerinden do-

ğın uyuşmazlığı karara bağlayan derece mahkemesinin yalnızca kurumsal e-postanın incelenmesi ile elde edilen bilgi ve belgelere değil, tanık anlatımları, iş sözleşmesi, iş yeri dosyası ve dosyaya sunulan diğer belgeleri de değerlendirerek bir sonuca ulaştığı, ilgili ve yeterli gerekçe sunulduğu ve başvuruçunun da yargılama sürecine etkin olarak katıldığı hususları da göz önünde bulundurulduğunda, **AYM tarafından başvuruçunun Anayasa'nın 20. maddesinde güvence altına alınan özel hayata saygı hakkı kapsamında kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı ile Anayasa'nın 22. maddesinde güvence altına alınan haberleşme hürriyetinin İHLAL EDİLMEDİĞİNE karar verilmiştir.**

İlgili kararın tam metnine [buradan](#) ulaşabilirsiniz.