



GÜZELDERE ♦ BALKAN
HUKUK BÜROSU

Telefon : (212) 244 84 94
Faks : (212) 244 85 95
Adres : İnönü Cad. Dilaram Apt.
No: 19/9-11 Taksim 34437 İstanbul
E-Posta : info@guzeldere-law.com
Web : www.guzeldere-law.com

28 Ekim 2020

Sayın İlgili,

İşbu bilgi notu; İş Hukuku prensipleri çerçevesinde Kişisel Verilerin Korunmasına ilişkin olarak Resmi Gazete’de 14.10.2020 tarihinde yayımlanan ve Anayasa Mahkemesi’nin (“**Mahkeme**”) 17.09.2020 tarihli ve 2016/13010 sayılı kararı hakkında sizleri bilgilendirmek amacıyla yazılmıştır.

Bilgi notuna esas başvurunun konusu, bir avukatlık ortaklığında çalışan başvurucunun kurumsal e-posta hesabı içeriğinin işveren tarafından incelenmesi ve bu yazışmalar gerekçe gösterilerek iş akdinin feshedilmesi nedeniyle kişisel verilerin korunması hakkı ve haberleşme hürriyetinin ihlal edildiği iddialarına ilişkindir.

Başvurucu iddiasında, kurumsal e-posta hesapları üzerinden gerçekleştirdiği kişisel yazışmalarının, böyle bir ihtimale ilişkin yazılı ve/veya sözlü olarak hiç bilgilendirilendirme yapılmamasına ve bu konuda rızası alınmamasına rağmen işveren tarafından incelendiğini, bu durumun da temel hak ve hürriyetlerini ihlal ettiğini belirtmiştir.

Mahkeme, hükme esas aldığı mevzuat hükümleri, ulusal ve uluslararası yargı kararları ışığında, işverenin yönetim ve denetim hakkı ile çalışanın haberleşme hürriyeti ile kişisel verilerinin korunması haklarının yarıştığını, **her ne kadar işverenin yönetim ve denetim hakkı kamu düzeninden olsa da bu hakkın sınırsız olmadığı belirtilerek, işyerindeki kurallar ve tedbir mahiyetindeki uygulamaların çalışanların temel hak ve özgürlüklerini zedelemeyecek şekilde uygulanması gerekçesiyle aşağıdaki kıstaslar dikkate alınarak uygulanması gerektiğine karar vermiştir.**

- *İletişimin denetlenmesi ve kişisel verilerin işlenmesi süreci şeffaf bir şekilde gerçekleştirilmeli ve bunun bir gereği olarak da süreçle ilgili çalışanlar işveren tarafından önceden bilgilendirilmelidir.*
- *Kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına ve haberleşme hürriyetine işveren tarafından yapılan müdahale, ulaşılmak istenen amaç ile ilgili ve bu amacı gerçekleştirmeye elverişli olmalıdır. Ayrıca işleme faaliyetiyle elde edilen verilerin işveren tarafından hedeflenen amaç doğrultusunda kullanılması gerekir.*
- *Bu tip bir müdahalenin gerekli kabul edilebilmesi için aynı amaca daha hafif bir müdahale ile ulaşılmaması mümkün olmamalı, müdahale ulaşılmak istenen amaç bakımından zorunlu olmalıdır.*



Bu kıstaslar ışığında incelenen somut olayda Mahkeme tarafından aşağıdaki tespitlerde bulunulmuştur:

- *E-posta üzerinden yapılan iletişimin denetlenebileceğine ve iletişimin araçlarının kullanım koşullarına ilişkin olarak önceden tam ve açık bir bilgilendirme yapılmadığı,*
- *Bu halde çalışanların, demokratik bir düzenin gereği olarak haklı şekilde kurumsal e-postalar üzerinden kişisel yazışmalar da yapabileceği kanaatinde olabileceği,*
- *İşveren tarafından yazışma içeriklerine tarafların rızası olmaksızın erişildiği ve olayın tarafı olan kimselerin arasındaki yazışmalar dışında üçüncü kişiler ile yapılmış yazışmalara da erişilerek bu yazışmaların da feshe dayanak olarak sunulduğundan bahisle baştan sona bu uygulamanın hukuka aykırı olduğu sonucuna varılmıştır.*

Karar gerekçeleri ve ilgili mevzuat bakımından değerlendirildiğinde Mahkeme tarafından, işverenin yönetim ve denetim hakkı ile çalışanların temel haklarının yarıştırılması isabetli olmakla, her ne kadar 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında bu hususta özel hükümler bulunmuyor olsa da Mahkeme'nin 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile somut olayı değerlendirmesi kanaatimizce yerinde olmuştur.

İş hukukundan doğan, çalışanın gözetlenmesi ve denetlenmesi hakkı işveren açısından aynı zamanda bir yükümlülük oluştursa da, işveren kendisine yüklenen bu görevi yerine getirirken ölçülü davranmak zorundadır. Zira çalışanın, işvereninden haberleşme hürriyetinin tesisi ile kişisel verilerinin korunmasını isteme hakkı da bulunmaktadır. Dolayısıyla somut olayda işverenin, aynı zamanda veri sorumlusu kimliğinin de bulunduğu dikkat çekilmektedir. Bu nedenle işveren sıfatını haiz kimselerin aynı zamanda veri sorumlusu sıfatı da taşıdıkları durumlarda, yükümlülüklerini yerine getirirken yukarıda açıklanan hususları da göz önünde bulundurmaları gerekecektir.

Saygılarımızla,

Güzeldere | Balkan Hukuk Bürosu