

## ÇALIŞANIN KURUMSAL E-POSTA HESABININ DENETİMİ HAKKINDA ANAYASA MAHKEMESİ'NDEN ÖNEMLİ KARAR

Çalışanlara ait kurumsal e-posta hesaplarının işveren tarafından denetimi, işverenin yönetim yetkisi ve çalışanın temel hak ve özgürlükleri arasında çoğu zaman zorlu bir menfaat dengesi gözetilerek değerlendirilmesi gereken bir konudur. Anayasa Mahkemesi, 05.02.2021 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan kararında, temel bir takım ilkeler doğrultusunda detaylı bir gerekçelendirme ile, kurumsal e-posta hesabının incelenmesi suretiyle elde edilen delillere dayanılarak iş sözleşmesi feshedilen bir çalışanın haberleşme hürriyeti ve kişisel verilerin korunmasını isteme hakkının ihlal edilmediğini değerlendirmiştir.

### Başvurucu Çalışanın İhlal İddiası

Bir banka çalışanı olan başvurucu hakkında, aynı zamanda eşine ait bir işletme için de çalıştığı iddiasıyla bir inceleme başlatılmış, kurumsal e-posta hesabı üzerinden gerçekleştirdiği yazışmaları incelenmiş ve eşinin işletmesine ilişkin diğer bankalarla kredi pazarlığı yapmak gibi faaliyetlerde bulunduğu anlaşılmıştır. Söz konusu inceleme neticesinde, işçinin mesai saatleri içerisinde asli görevini ihmal ederek asıl iş tanımından başka bir ticari faaliyet içerisinde yer aldığı gerekçesiyle, iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiştir. Akabinde, çalışan tarafından açılan işe iade davası ilk derece mahkemesi tarafından reddedilmiş ve red kararı Bölge Adliye Mahkemesi tarafından onanmıştır.

Çalışan, yukarıdaki gelişmeleri takiben, Anayasa Mahkemesi'ne başvurarak, özetle, kurumsal e-postaları ile gerçekleştirdiği yazışmaların, kendisine bilgilendirme yapılmadan ve rızası alınmaksızın incelendiğini, bu yazışmalara dayanılarak performans düşüklüğü nedeniyle iş akdinin haksız olarak feshedildiğini ve Mahkemenin e-posta içeriklerini hükme esas delil kabul ederek özel hayatına saygı hakkı ile haberleşme hürriyetinin ihlal edildiğini iddia etmiştir.

### Anayasa Mahkemesi Kararı

Geçmişteki kararlarına paralel şekilde, Anayasa Mahkemesi tarafından, özetle;

- i) çalışanın kullanımına sunulan iletişim araçlarını ve içeriklerinin denetimi için meşru gerekçelerinin bulunması, özellikle içerik denetimi bakımından daha ciddi gerekçelerin aranması,
- ii) işveren tarafından kişisel veri işleme ve iletişimin denetlenmesine ilişkin dair bilgilendirmenin şeffaf bir şekilde çalışana yapılmış olması,
- iii) işveren tarafından yapılan müdahalenin, ulaşılmak istenen amaç ile ilgili ve bu amacı gerçekleştirmeye elverişli olması,
- iv) müdahalenin amaçla sınırlı ve orantılı olması gerektiği ilgili kararda vurgulanmıştır.

Mahkemenin kararda değindiği önemli bir konu, yapılacak denetim ile ilgili çalışana açıkça bilgilendirme yapılmış olması gerekliliğidir. Zira bu durumda, ayrıca çalışanın rızasının alınmasına ihtiyaç olmayacağı gibi, söz konusu bilgilendirmeye istinaden, işverenin denetleme yetkisine çalışan tarafından açıkça itiraz edilmediği takdirde, aksi ispat edilmediği sürece, rızasının bulunduğu kabul

edilecektir. Bir başka deyişle, bu durumda çalışan, söz konusu denetime rıza göstermemiş olduğunu ispatla yükümlü olacaktır.

Somut olayda, işveren banka ile çalışan arasında akdedilmiş olan iş sözleşmesinde ise denetimin usul ve içeriğine açıkça yer verilmiş, denetim kapsamında belirtilen hususlara uyulmadığı takdirde sözleşmenin feshedileceği belirtilmiştir. Bu doğrultuda, Anayasa Mahkemesi, işçinin söz konusu sözleşmeyi imzalamakla işverenin denetim yetkisini kabul ettiğine karar vermiş; işçiye ayrıca bir bilgilendirme yapılmasının gerekmediğine hükmetmiştir.

### Değerlendirmemiz

Anayasa Mahkemesi yukarıda belirtilen tüm hususları değerlendirmeye tabi tuttuğunda, başvurunun konusunu oluşturan kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı ile haberleşme hürriyetinin ihlal edilmediğine karar vermiştir. İşveren tarafından çalışanın kurumsal e-postalarının denetlenmesi işverenin meşru menfaati kapsamında değerlendirilmiş ve, iş sözleşmesinde bulunan açık hüküm sebebiyle, çalışanın ayrıca açık rızası aranmamıştır. Söz konusu karar, kanaatimizce, özellikle iş sözleşmesinde yer verilecek işverenin denetleme hakkına ilişkin hükmün etkisi bakımından oldukça önem arz etmekte olup diğer tüm unsurlarıyla birlikte şirket içi denetim ve soruşturmalar bakımından uygulamaya ışık tutacaktır.

---

## İletişim

---



Ömer Faruk Çıkın  
Partner  
T +90 533 696 43 42  
[faruk.cikin@acgaal.com](mailto:faruk.cikin@acgaal.com)  
[www.acgaal.com](http://www.acgaal.com)

A/C/G