



## **ÇALIŞANLARIN KURUMSAL E-POSTALARININ VE DİĞER İLETİŞİM ARAÇLARININ İŞVEREN TARAFINDAN DENETLENMESİNE İLİŞKİN ANAYASA MAHKEMESİ KARARI**

Anayasa Mahkemesi, 14 Ekim 2020 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan 17 Eylül 2020 tarih ve 2016/13010 başvuru numaralı kararı ile çalışanların kurumsal e-posta hesabının içeriğinin işveren tarafından denetlenmesi ve ilgili içeriğin iş ilişkisinin feshi konusunda gerekçe gösterilmesi ile bağlantılı olarak bu tür durumlarda kişisel verilerin ve haberleşme hürriyetinin korunması bakımından gözetilmesi gereken ilkeleri ortaya koymuştur. Ayrıca Anayasa Mahkemesi, somut olayda bu ilkelerin uygulanması bakımından da bir değerlendirmede bulunarak söz konusu ilkelerin hukuka uygun nitelikte uygulanabilmesi hususunda yol gösterici bir karara imza atmıştır.

Anayasa Mahkemesi ilgili kararında, işverenin işyerinde kullanıma sunduğu iletişim araçlarının işverene ait olması nedeniyle söz konusu iletişim araçları üzerinde sınırsız ve mutlak bir gözetleme ve denetleme yetkisinin kabul edilmeyeceğini ve bunun çalışanın demokratik bir toplumda temel hak ve özgürlüklerine işyerinde de saygı gösterilmesi gerektiği yönündeki haklı beklentisiyle uyummayacağını ifade etmektedir. Mahkeme bu bakımdan, devletin pozitif yükümlülükleri kapsamında Anayasa Mahkemesinin ve özellikle derece mahkemelerinin – somut olayın koşullarına uygun düştüğü ölçüde – belirli güvencelerin çalışanın temel hak ve özgürlüklerine müdahale eden üçüncü kişi tarafından sağlanıp sağlanmadığını denetlenmesi gerektiğini ortaya koymuştur.

Söz konusu güvenceler aşağıdaki şekilde özetlenebilecektir:

- İşverenin çalışanın kullanıma sunduğu iletişim araçlarının ve iletişim içeriklerinin incelenmesinin haklı olduğunu gösteren meşru gerekçeleri mevcut olmalıdır. Bu bakımdan iletişim akışı ile iletişim içeriklerinin incelenmesi arasında ayırım yapılarak içeriklerin incelenmesi bakımından daha ciddi gerekçelerin aranması gerekmektedir.
- Kişisel verilerin işlenmesi sürecinin şeffaf bir şekilde gerçekleştirilmesi ve bunun bir gereği olarak süreç ile ilgili olarak çalışanlar işveren tarafından önceden bilgilendirilmiş olmalıdır. Söz konusu bilgilendirme en azından iletişimin denetlenmesi ile kişisel verilerin işlenmesinin hukuki dayanağı ve amaçları, denetlemenin ve veri işlemenin kapsamı, verilerin saklanacağı süre, veri sahibinin hakları, denetlenmenin ve işlemenin sonuçları ile verilerin muhtemel yararlanıcıları hususlarını içermelidir.

## **CONSTITUTIONAL COURT DECISION ON THE INSPECTION OF EMPLOYEE CORPORATE E-MAILS AND OTHER COMMUNICATION DEVICES BY EMPLOYERS**

In its decision dated 17 September 2020 and numbered 2016/13010, published in the Official Gazette dated 14 October 2020, the Constitutional Court ("Court") set out the principles that employers should take into account with respect to the protection of personal data and the freedom of communication when inspecting the content of employee corporate e-mail accounts and using such content as a basis for termination of the employment relationship. The Court also made an assessment with respect to the implementation of these principles in the case at hand and rendered a decision guiding the lawful application of such principles.

The Court further stated that employers do not have an unrestricted right to review and inspect communication devices issued to employees based on the fact that such communication devices belong to the employer as this approach is not in line with employees' rightful expectation that their fundamental rights and freedoms should be respected in the workplace in democratic societies. Thus, the Court set forth that the Constitutional Court and the courts of first instance must evaluate whether third parties who intervene in employees' fundamental rights and freedoms had provided certain assurances - to the extent applicable to the concrete case - within the scope of the State's positive obligations. Such assurances may be summarized as follows:

- There should be legitimate reasons justifying the inspection of the communication devices that the employer provided to the employee and the content of the communications made through such devices. In this respect, a distinction should be made between the inspection of communication traffic and the inspection of the content of the communication, and more severe reasons must be provided for the inspection of the content.
- The processing of personal data should be carried out in a transparent manner and the employer should notify employees in advance of any processing activities accordingly. Such notification should at a minimum include the legal grounds for the inspection, the purposes for the inspection, the scope of the inspection, the results of the inspection with respect to the employee's communication and the processing of personal data, the retention period for such personal data, the rights of the data subject, and potential beneficiaries of personal data.

- Çalışanın kişisel verilerinin korunmasını isteme hakkına ve haberleşme hürriyetine işveren tarafından yapılan müdahale, ulaşılmak istenen amaç ile ilgili ve bu amacı gerçekleştirmeye elverişli olmalıdır. Bu amacı aşacak şekilde sınırlama ya da müdahaleye izin verilmemelidir.

- İşveren tarafından çalışanın kişisel verilerinin korunmasını isteme hakkına ve haberleşme hürriyetine işveren tarafından yapılan müdahalenin gerekli kabul edilebilmesi için aynı amaca daha hafif bir müdahale ile ulaşılmaması mümkün olmamalı, müdahale ulaşılmak istenen amaç bakımından zorunlu olmalıdır.

- İletişim incelemesinin muhatabı çalışan üzerindeki etkisi ve çalışan bakımından sonuçları göz önünde tutularak tarafların çalışan menfaat ve hakları adil bir biçimde dengelenmelidir.

Mahkeme, yukarıda belirtilen ilkelerin somut olaya uygulanması neticesinde, ilk derece mahkemesi tarafından söz konusu anayasal güvenceleri gözeten özenli bir yargılama yapılarak pozitif yükümlülüklerin yerine getirilmediğinin anlaşıldığını ifade ederek somut olayda başvurusunun Anayasa'nın 20. maddesinde güvence altına alınan kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı ve Anayasa'nın 22. maddesinde güvence altına alınan haberleşme hürriyetinin ihlal edildiği yönünde karar vermiştir. Mahkeme bu sonuca ulaşırken ilk derece mahkemesinin özellikle, (i) işveren tarafından çalışana kurumsal e-posta hesabı üzerinden yapılan iletişimin izlenebileceği ve denetlenebileceği yönünde açık bir bilgilendirme yapılmamış olması, (ii) e-posta içeriklerinin incelenmesi zorunlu ve gerekli olmasının işveren tarafından açık bir şekilde ortaya konulmamış olmaması, (iii) çalışanın kişisel verisi niteliğinde olan e-postalar ile ilgili trafik bilgisi ile yetinilmemesi ve e-postaların içeriklerine de kapsamı belirsiz olacak şekilde erişilmiş ve kullanılmış olması hususlarını yeterli şekilde tartışmaksızın bir değerlendirmede bulunduğunu ifade etmek suretiyle konuyu karara bağlamıştır.

Bu karar ile birlikte işverenlerin çalışanlara temin ettikleri kurumsal e-posta hesabı gibi iletişim araçlarını izlerken söz konusu iletişim araçları kapsamında elde edilen verilerin daha sonra şirket içi soruşturmalar veya diğer benzeri amaçlar ile hukuka uygun olarak kullanılabilmesi bakımından göz önünde bulundurması gereken ilkeler Anayasa Mahkemesi tarafından ortaya konularak önemli bir içtihat oluşturulmuştur.

---

#### **Daha fazla bilgi ve sorularınız için:**

Kayra Üçer ([kucer@herguner.av.tr](mailto:kucer@herguner.av.tr))  
Tolga İpek ([tipek@herguner.av.tr](mailto:tipek@herguner.av.tr))

Büyükdere Caddesi 199, Levent 34394 İSTANBUL  
Telefon: (90) 212 310 18 00 Fax: (90) 212 310 18 99

<http://www.herguner.av.tr>

- © 2020 Hergüner Bilgen Özeke Avukatlık Ortaklığı  
- Hergüner Bilgen Özeke Türk ve yabancı müvekkillere hukukun her alanında hizmet veren bir avukatlık ortaklığıdır. Bu bülten Türkiye'de hukuk alanındaki gelişmeleri paylaşmak amacıyla hazırlanmıştır. Bülten hukuki bir görüş veya yönlendirme olarak düşünülmemelidir. Özel sorular ve sorunlar bakımından hukuki danışman görüşü alınmalıdır.

- Intervention by the employer of the employee's right to request the protection of their personal data and freedom of communication should be related to and necessary for the purpose of the investigation. No restriction or intervention should be allowed beyond this purpose.

- In order for an employer's intervention of an employee's right to request the protection of their personal data and freedom of communication to be deemed necessary, such intervention should be mandatory to achieve the ascribed purpose and there must not be a less intrusive method available.

- The conflicting interests and rights of the parties should be fairly balanced taking into consideration the consequences and impact the inspection of the communication may have on the respective employee.

Upon the application of the abovementioned principles in the concrete case, the Court decided that the applicant's right to request the protection of personal data, which is protected under Article 20 of the Constitution, and the freedom of protection, which is protected under Article 22 of the Constitution, were violated, stating that the court of first instance failed to consider the said constitutional assurances diligently when evaluating the case and did not fulfill its positive obligations. The Court stated that the court of first instance rendered its decision without sufficiently discussing the following issues in particular when rendering its decision: (i) the employer failed to explicitly notify the employee that any communication made through the corporate e-mail account may be reviewed and inspected, (ii) the employer failed to clearly explain that its review of the content of the employee's e-mail was mandatory and required, and (iii) the employer did not only access the traffic data with respect to the e-mails, which constitutes the employee's personal data, and also accessed and used the content of the e-mails within an unclear scope.

With this decision, the Constitutional Court established a significant precedent by setting forth the principles that employers should take into consideration when reviewing the communication devices they provide employees, including corporate e-mail accounts, for the purposes of using the data obtained from such communication devices for internal investigations and other similar activities in a lawful manner.

---

#### **For further information please contact:**

Kayra Üçer ([kucer@herguner.av.tr](mailto:kucer@herguner.av.tr))  
Tolga İpek ([tipek@herguner.av.tr](mailto:tipek@herguner.av.tr))

Büyükdere Caddesi 199, Levent 34394 İSTANBUL  
Telefon: (90) 212 310 18 00 Fax: (90) 212 310 18 99

<http://www.herguner.av.tr>

- © 2020 Hergüner Bilgen Özeke Attorney Partnership  
- Hergüner Bilgen Özeke is a full-service Turkish law firm with major local and international clientele. This bulletin is to inform the recipients concerning certain recent legal developments in Turkey. It does not constitute legal advice or legal opinion on any specific facts or circumstances, and the contents are intended to be general information purposes only. The advice of legal counsel should be obtained for specific questions and concerns.