

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

Anayasa Mahkemesi, 5 Şubat 2021 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan 12 Ocak 2021 tarih ve 2018/31036 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 konu ile ilgili mevcut içtihatlarına uygun olarak tekrar 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 uyumlayacağını ifade etmektedir. Mahkeme bu bakımdan, devletin pozitif yükümlülükleri kapsamında Anayasa Mahkemesinin ve özellikle ilk derece mahkemelerinin – somut olayın koşullarına uygun düştüğü ölçüde – belirli güvencelerin çalışanın temel hak ve özgürlüklerine müdahale eden üçüncü kişi tarafından sağlanıp sağlanmadığını denetlemeleri gerektiğini ortaya koymuştur.

Anayasa Mahkemesi'nin ortaya koymuş olduğu söz konusu güvenceler aşağıdaki şekilde özetlenebilecektir:

- İşverenin çalışanın kullanımına 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, denetlemenin ve işlemenin sonuçları ile verilerin muhtemel yararlanıcıları hususlarını içermelidir.

- 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 ulaşılabileceği mümkün olmamalı, müdahale ulaşılmak istenen amaç bakımından zorunlu olmalıdır.

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

In its decision dated 12 January 2021 and numbered 2018/31036, published in the Official Gazette dated 5 February 2021, the Constitutional Court ("Court"), in line with its existing precedents, 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 applied these principles to 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 courts of first instance must evaluate whether third parties who intervene in employees' fundamental rights and freedoms provided certain assurances - to the extent applicable to the instant case - within the scope of the State's positive obligations.

The assurances that the Constitutional Court has set out 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 such communication, and stronger reasons must be provided to justify content inspections.

- 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 purpose of 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 the personal data.

- An employer's intervention in an 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 in an employee's right to request the protection of their personal data and freedom of communication to be deemed necessary, the 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

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

Mahkeme, yukarıda belirtilen ilkelerin somut olaya uygulanması neticesinde, ilk derece mahkemesi tarafından pozitif yükümlülüklerin yerine getirildiğinin anlaşıldığını ifade ederek somut olayda başvuruçunun Anayasa'nın 20. maddesinde güvence altına alınan kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı ve Anayasa'nın 22. maddesinde güvence altına alınan haberleşme hürriyetinin ihlal edilmediği yönünde karar vermiştir.

Mahkeme bu sonuca ulaşırken özellikle şu hususları dikkate almıştır:

- Çok sayıda çalışanı istihdam eden ve kurumsal olarak finans hizmeti veren işveren tarafından kurumsal e-posta hesabının iletişim akışına ve içeriğine erişilecek şekilde kullanıma sunulmasının somut olayda işyerinin yönetimi bakımından meşru bir menfaat teşkil etmesi ve ayrıca hedeflenen amacı sağlamaya elverişli bir yöntem olması,

- Açık bir bilgilendirme yapılması halinde işverenin kurumsal e-postayı incelemeyi önce çalışanın ayrıca rızasının alınmasının beklenemeyeceği ve bilgilendirme sonrası işverenin denetleme yetkisine ilişkin bir itiraz şerh edilmediği sürece çalışanın rızasının mevcut olduğu,

- Çalışanın kullanımına sunulan kurumsal e-postanın denetlenebileceği ve denetim usulüne ilişkin iş sözleşmesi kapsamında önceden açıkça bildirim yapılmış olması ve ayrıca çalışanın iş sözleşmesini imzalayarak iş sözleşmesinde belirlenen söz konusu denetleme usulü ve yetkisine rıza göstermiş olduğunun kabulü gerekliliği.

- 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 bulundurulması gereken ilkeler Anayasa Mahkemesi tarafından mevut içtihatları ile uyumlu olarak tekrar vurgulanmış olup ilgili iletişim araçlarının hukuka uygun olarak izlenebilmesi bakımından yol gösterici bir karar ortaya konulmuştur.

impact the inspection of the communication may have on the respective employee.

When applying the abovementioned principles in the case at hand, the Court decided that the applicant's right to request the protection of personal data, as guaranteed by Article 20 of the Constitution, and the freedom of protection, guaranteed by Article 22 of the Constitution, were not violated and stated that the court of first instance had fulfilled its positive obligations.

The Court based its decision on the following facts in particular:

- The employer, who employs a large number of employees and provides corporate financial services, providing corporate e-mail accounts to its employees and having access to the communication flow and content of the communications stemming from these e-mail accounts falls within the scope of legitimate interest for management of the workplace and this access is an adequate method for the intended purpose.

- If the employee is explicitly informed of the inspection, the employer cannot be expected to obtain the employee's consent before inspecting the corporate e-mail account and the employee's consent is considered present unless they objects to the employer's authority to inspect the corporate e-mail account after being informed of such inspection.

- An employee consents to the employer's authority to inspect corporate e-mail accounts and the method of investigation by signing the employment agreement whereby the employee is explicitly informed in advance about the employer's authority to inspect the communication and the method for such investigation.

With this decision, the Constitutional Court, in line with its existing precedents, emphasized 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 and rendered a decision guiding the lawful application of reviewing the respective communication devices.

---

#### 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>

- © 2021 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.

---

#### 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>

- © 2021 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.