

Kişisel Verilerin Korunmasını İsteme Hakkına İlişkin Anayasa Mahkemesi Kararı

5 Şubat 2021

Yazarlar: Selin Kaledelen, Elif Engin, Sertaç Yüksel

5 Şubat 2021 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan Anayasa Mahkemesi ("**Mahkeme**") Kararında, özel hayata saygı kapsamındaki kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı ve haberleşme hürriyetinin ihlal edildiği iddialarına ilişkin bir başvuru değerlendirilerek sonuca bağlanmıştır.

Başvurucu, özel bir bankada belirsiz süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışmaktadır. Başvurucu, bireysel başvuruda bulunmadan önce ilk derece mahkemesine ve ardından temyize başvurarak, işverenin e-posta hesabını incelemesinin mahremiyetini ihlal ettiğini ve bu kapsamda elde edilen bilgilerin hukuka aykırı olması nedeniyle hükme esas alınmaması gerektiğini belirtmiştir.

Başvurucu, bireysel başvurusunda yazışmalarının önceden bilgilendirilmeden ve rızası alınmadan incelendiğini ve iş sözleşmesinin bu yazışmalara dayanılarak haksız yere feshedildiğini ifade etmiştir. Mahkemenin bu içerikleri hükme esas delil olarak kabul etmesinin, özel hayata saygı hakkı ve iletişim özgürlüğünün ihlali olduğunu ileri sürmüştür.

Kararda, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası tarafından güvence altına alınan kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı yönünden inceleme yapılabilmesi için bu kapsamda korunması gereken bir "kişisel veri" olup olmadığının değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Somut olay göz önüne alındığında, söz konusu bilgilere erişilmesi, bunların kullanılması ve işlenmesinin özel hayata saygı hakkı ve iletişim hürriyeti kapsamında kişisel verilerin korunmasını talep etme hakkı açısından incelenmesi gerektiği ifade edilmiştir. Mahkeme, işverenin iletişim araçları üzerinde sınırsız ve mutlak bir gözetim ve denetim yetkisine sahip olduğunun kabul edilmesinin, işyerinde temel hak ve özgürlüklere saygı gösterilmesi beklentisiyle uyumlu olmayacağını belirtmiştir.

Karara göre, söz konusu haklara müdahale durumunda müdahale eden kişi tarafından aşağıda belirtilen güvencelerin sağlanıp sağlanmadığının incelenmesi gerekmektedir:

- Meşru bir gerekçe olmalıdır.
- İşveren tarafından önceden bilgilendirme yapılmalıdır.
- İşveren tarafından yapılan müdahale amaç ile ilgili ve bu amacı gerçekleştirmeye elverişli olmalıdır.
- Aynı amaca daha hafif bir müdahale ile ulaşmak mümkün olmamalıdır.
- Orantılı bir müdahale olmalıdır.
- Rekabet eden çıkarların ve hakların adil bir şekilde dengelenip dengelenmediği dikkate alınmalıdır.

Somut olayda, işverenin çok sayıda çalışanı olduğu belirtilirken, kişisel verilerin işlenmesi ve iletişimin denetlenmesinin, işin etkin bir şekilde yürütülmesini sağlamaya yönelik olduğunun anlaşıldığı belirtilmiştir. Başvurucunun iş sözleşmesinde bu konu hakkında bilgilendirildiği de ortaya koyulmuştur. Bu bağlamda, başvurusunun e-postalarının önceden bilgilendirilmeden ve rızası alınmadan incelendiği iddiası asılsız kabul edilmiştir. Ayrıca iş sözleşmesini imzalayarak bu duruma önceden muvafakat verdiği kabul edilmiştir. Kararda ayrıca işveren tarafından yapılan incelemenin ilgili amaç kapsamında yapıldığı da ortaya konulmuştur.

Tüm bu açıklamalar ışığında kişisel verilerin korunmasını talep etme hakkının ve haberleşme özgürlüğünün ihlal edilmediğine karar verilmiştir.

GKC Partners

Ferko Signature

Büyükdere Cad. No: 175 Kat: 10

Levent 34394 İstanbul

T + 90 212 355 1300

Bu bilgi yazısı sizlere kolaylık sağlamak için hazırlanmış olup hukuki tavsiye niteliği taşımaz. Müvekkillerimize ve diğer ilgililere genel bilgilendirme amacıyla hazırlanmıştır. Uygun hukuki tavsiye almaksızın, herhangi bir özel durumda bu bilgi yazısına dayanarak hareket edilmemelidir ve işbu bilgi yazısı, yayımlandığı web sitesi dışındaki web sitelerine bağlantılar içerebilir.

GKC Partners, kendi web sitesi dışındaki hiçbir web sitesinden sorumlu değildir ve başka herhangi bir web sitesine ilişkin bilgileri, içeriği, sunumu veya doğruluğunu onaylamamakta veya bunlara ilişkin açık veya zımni herhangi bir garanti vermemektedir.

Bu bilgiler telif hakkı ile korunmaktadır ve GKC Partners'ın önceden yazılı izni olmadan çoğaltılamaz veya yabancı bir dile çevrilemez.

The Constitutional Court Decision on the Right to Demand Protection of Personal Data

February 5, 2021

Authors: Selin Kaledelen, Elif Engin, Sertaç Yüksel

The Constitutional Court (the “**Court**”) decision has been published in the Official Gazette dated February 5, 2021 related to the allegations regarding the violations of the right to demand protection of personal data within the scope of the right to respect for private life and the freedom of communication.

The applicant works under an indefinite term employment contract in a private bank. Before making an individual application, the applicant applied to the court of first instance and subsequently to the appeal, stating that the employer's examination of his e-mail account violated his privacy and that this judgment should not be taken as a basis because it was unlawfully obtained.

In its individual application, the applicant stated that his correspondence was examined without his informed consent, and that the employment contract was unfairly terminated based on these correspondences. He maintained that the court's acceptance of these contents as the main evidence for the judgment was a violation of the right to respect for his private life and the freedom of communication.

In the decision, it was stated that in order to be within the scope of the guarantees provided by the Constitution of the Republic Of Turkey, the existence of “*personal data*” should be evaluated. Considering the concrete incident, the Court stated that access to the mentioned information and its use and processing should be examined in the terms of the right to demand protection of personal data within the scope of the right to respect for private life and the freedom of communication. The Court stated that accepting that the employer has an unlimited and absolute power of surveillance and supervision over communication tools would not be in line with the expectation that fundamental rights and freedoms should be respected in the workplace.

The issues that need to be examined in the case of an interference to the mentioned rights are specified and applied to the concrete incident in order to make an evaluation by the Court:

- (i) There must be a legitimate justification.
- (ii) Prior notification must be made by the employer.
- (iii) The purpose to be achieved by the employer and the method of achieving this goal should be appropriate.
- (iv) It should not be possible to achieve the same goal with a lighter intervention.
- (v) There should be a proportionate intervention.
- (vi) The competing interests and the rights are balanced fairly or not should be considered.

In the concrete incident, it was stated that the employer had many employees and the processing of personal data and monitoring of employee communications had been performed for ensuring that the business was carried out effectively. It has been also demonstrated that the applicant was informed in the employment contract. In this respect, the allegation that the applicant's e-mails were examined without obtaining employee's informed consent was deemed unfounded. It was accepted that he gave his consent by signing the employment contract. It was also revealed in the decision that the examination by the employer was carried out with an inspection within the scope of its purpose.

In the light of all these explanations, it was decided that the right to demand protection of personal data and freedom of communication were not violated.

GKC Partners
Ferko Signature
Büyükdere Cad. No: 175 Kat: 10
Levent 34394 Istanbul

T + 90 212 355 1300

This information is provided for your convenience and does not constitute legal advice. It is prepared for the general information of our clients and other interested persons. This should not be acted upon in any specific situation without appropriate legal advice and it may include links to websites other than the website.

GKC Partners has no responsibility for any websites other than its own and does not endorse the information, content, presentation or accuracy, or make any warranty, express or implied, regarding any other website.

This information is protected by copyright and may not be reproduced or translated without the prior written permission of GKC Partners.