

## AİHM'İN BĂRBULESCU KARARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin (AİHM) 05.09.2017 tarihli Bărbulescu/Romanya [B. 61496/08 (Büyük Daire)] kararı, çalışanın işyerinde özel hayatının ve kişisel verilerinin korunması bakımından çok büyük bir önem taşımaktadır. Mahkeme ilk defa bir çalışanın elektronik iletişiminin özel bir işveren tarafından kontrol edilmesine ilişkin bir davayı incelemiştir.

Başvurucu Bărbulescu, Bükreş'te özel bir şirkette satıştan sorumlu mühendis olarak çalışmıştır. İşverenin isteği üzerine de müşterilerin sorularına yanıt vermek amacıyla bir Yahoo Messenger hesabı oluşturmuştur. Başvurucu işe başladığında, ofis kullanımına tahsis edilmiş aletlerin şahsi amaçlarla kullanılmasının yasak olduğuna dair bir yönergeyi okumuş ve imzalamıştır. Sonrasında ise kendisine çalıştığı şirket tarafından; internet, telefon ve fotokopi makinesini kişisel amaçlarla kullanan bir çalışanın görevden alındığına ilişkin bir bildirim gönderilmiştir.

Başvurucu, Messenger mesajlaşmalarının izlendiği ve interneti kişisel amaçlarla kullandığının belirlendiği gerekçesiyle, işvereni tarafından açıklama yapmak üzere çağırılmıştır. Daha sonra başvurucuya kanıt olarak kardeşi ve nişanlısıyla olan kişisel mesajlarını da içeren mesajlarının 45 sayfalık bir kopyası sunulmuştur. En nihayetinde şirket tarafından şirket kurallarını ihlal ettiği gerekçesiyle iş sözleşmesi feshedilmiştir. İç hukuk mahkemeleri tarafından özel hayata saygı hakkının ihlal edildiğine dair şikayetleri reddedilen başvurucu, AİHM önüne gelmiş ve burada da ilk kararda şikâyeti reddedilmiş ve uyuşmazlık AİHM Büyük Dairesi önüne gelmiştir.

AİHM Büyük Dairesi olayı değerlendirirken, bir taraftan çalışanın özel hayatına ve yazışmalarına saygı gösterilmesi hakkına sahip olduğunu belirtirken, diğer taraftan şirketin düzgün işlemesi adına işverenin de gerekli önlemler alma hakkına sahip olduğunu ifade etmiştir. Ancak ulusal mahkemelerin bu yarışan çıkarlar konusunda adil bir denge kuramadığını belirtmiştir.

AİHM, mesajlaşmaların izlenebileceği konusunda çalışanın işvereni tarafından önceden haberdar edilmediğini tespit etmiştir. Ayrıca başvurucunun, izlemenin niteliği ya da kapsamı özellikle de işverenin mesajlarının içeriğine erişebilme ihtimali hakkında bilgilendirilmediğini vurgulamıştır. AİHM'e göre ulusal mahkemeler, izleme tedbirlerini haklı gösterecek özel sebepleri tespit edememiştir; ikinci olarak, çalışanın özel hayatına ve yazışmalarına daha az müdahale öngören tedbirlerin varlığı yeterince tartışılmamıştır. Üçüncü olarak ise mesajların içeriğine çalışanın ön bilgisi olmadan erişilmiştir. Dolayısıyla, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 8. maddesinde düzenlenen özel hayata saygı hakkının yeterince korunmadığına ve ihlal edildiğine karar verilmiştir.

Önemle vurgulamak gerekir ki bu karar işverenlerin hiçbir koşulda çalışanların iletişimlerini denetleyemeyeceği veya işyerinde internetin özel amaçlarla kullanılması sebebiyle çalışanların görevden alınamayacağı anlamına gelmemektedir. AİHM yalnızca bu konuya ilişkin koyduğu kriterleri önemle hatırlatmaktadır. AİHM özellikle işverenin, çalışanlarının iletişimlerini takip etmek için tedbirler alması durumunda, bu tedbirlerin istismarına karşı

uygun ve yeterli önlemleri de sağlaması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu noktada Mahkeme çalışanların özel hayata saygı hakkı ve kişisel verilerinin korunması konusunda özellikle işverenlere rehber olacak kriterlerini önemle hatırlatmaktadır:

- 1) Çalışanın yazışmalarını ve diğer iletişimini izlemek için işveren tarafından kendisine bir ön bildirim yapılmış mıdır?
- 2) İletişimin denetlenmesinin kapsamı ve çalışanın mahremiyetine müdahalenin derecesi nedir? Bu bağlamda, iletişimin akışı ile içeriğinin denetlenmesi birbirinden farklılık arz etmektedir.
- 3) İletişimin denetlenmesi ve içeriğine erişilmesi konusunda işveren meşru gerekçelere sahip midir? Özellikle iletişimin içeriğinin denetimi daha net bir gerekçelendirme gerektirmektedir.
- 4) Doğrudan çalışanın yazışmalarının içeriğine erişmek yerine daha az müdahaleci yöntem ve tedbirler mevcut mudur?
- 5) Denetleme faaliyetinin sonuçları nelerdir ve bu sonuçlar işveren tarafından ne şekilde kullanılmıştır?
- 6) Özellikle işverenin izleme faaliyeti müdahaleci bir nitelikte olduğunda, çalışan yeterli koruyucu önlemlere sahip midir? Nitekim bu koruyucu önlemler dahilinde çalışanın önceden bilgilendirilmediği durumda işverenin iletişimlerin içeriğine erişememesi gerekmektedir.

Sonuç olarak, AİHM çalışanların iş yerinde dahi özel hayata sahip olabileceği ve bu kapsamda kişisel verilerin korunmasının son derece önemli olduğunu vurgulayan bir karar vermiştir. Altını önemle çizmek gerekir ki AİHM'nin bu kararı, işverenlerin çalışanlar üzerinde herhangi bir denetim mekanizmasından yoksun olduğunu göstermemektedir. Ancak özellikle çalışanların gözetlenmesi ve iletişimlerinin denetlenmesi faaliyetlerinin Mahkeme tarafından belirlenen kriterler ölçüsünde hassasiyetle uygulanması gerektiğini ifade etmektedir. Bu konuya ilişkin benzer bir uyuşmazlık halen Mahkeme önünde sonuçlandırılmayı beklemektedir.

*Anı Avukatlık Bürosu*