

ÇALIŞANLARIN İŞ BİLGİSAYARLARININ İŞVEREN TARAFINDAN İNCELENMESİNE İLİŞKİN AİHM KARARI

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), 22.02.2018 tarihli Libert/Fransa (B. No 588/13) kararında¹ iş bilgisayarlarının işveren tarafından kontrol edilmesinin çalışanların özel hayatın korunması hakkını ihlal edip etmediğine ilişkin olarak önemli değerlendirmelerde bulundu. Söz konusu karar Mahkeme'nin çalışanların haberleşmesinin işveren tarafından izlenmesine ilişkin yakın tarihli Barbulescu kararıyla² beraber değerlendirildiğinde; iş ilişkisi kapsamında mahremiyet hakkı ve kişisel verilerin korunmasına dair son derece önemli tespitler içermektedir.

Karara konu olan olayda, başvuran kişi Fransız ulusal demiryolu şirketinde şef yardımcısı olarak çalışmaktadır. Kendisine yönelik bir soruşturma sebebiyle bir süre işinden uzaklaştırılan başvurucu, görevine tekrar geri döndüğünde iş bilgisayarına el konulduğunu fark etmiştir. Kendisine bilgisayarının hard diskinin incelendiği ve yapılan inceleme neticesinde hard diskin içerisinde içeriğiyle oynanmış adres değişikliği formu gibi birtakım resmi evrak ile çok sayıda pornografik içerik bulunduğunun tespit edildiği ifade edilmiştir. Bu tespitler üzerine hakkında başlatılan yeni bir soruşturma kapsamında ilgili kişinin işine son verilmiştir. Başvurucu, habersiz şekilde kendisinin yokluğunda iş bilgisayarındaki kişisel dosyalarının açılarak özel hayata saygı gösterilmesi hakkının ihlal edildiğini iddia etmiştir. Ancak bu şikâyetleri iç hukukta reddedilmiş ve uyuşmazlık AİHM önüne gelmiştir.

Mahkeme, öncelikle somut olaya konu olan şirketin, yapısı itibarıyla bir özel şirketten ziyade bir kamu teşebbüsü olduğunu tespit etmiştir. Ancak çalışanın mahremiyet hakkının korunması bakımından bu ayrımın bir farklılık arz etmediği belirtilmelidir. Dolayısıyla Mahkeme'nin Barbulescu kararında da vurguladığı üzere bu değerlendirmeler kamu-özel ayrımı gözetilmeksizin ilke olarak işçi-işveren ilişkisi bağlamındaki her olay için geçerli olacaktır.

Fransız hukukuna göre; dosyaların kişisel olduğu özellikle belirtilmemişse, işverenler, çalışanlarının iş bilgisayarlarındaki dosyaları açabilme ve dolayısıyla inceleme/denetleme hakkına sahiptir. Kişisel dosyaları ise ancak ciddi bir tehlike ya da istisnai koşullar mevcut ise açabilmektedirler. Bununla birlikte çalışana ait kişisel dosyaların açılması; ancak çalışanın huzurunda ya da çalışan bu konuda uygun şekilde bilgilendirildikten sonra söz konusu olabilmektedir. Bu yaklaşım çerçevesinde Mahkeme tarafından olaya ilişkin yapılan değerlendirmede, başvuruçunun bilgisayarının denetlenmesi tedbirinin meşru bir amaca sahip olduğu ifade edilmiştir. Zira işverenler; işe ait bilgisayarların işyeri yönergesi ve iş akdinden doğan yükümlülüklerine uygun olarak kullanılmasını beklemek ve gerekirse denetlemek hakkına sahiptir.

Bununla birlikte, kararda başvurucuya ait bilgisayardaki dosyalara habersiz olarak erişilmesinin ve neticesinde işine son verilmesinin, orantılı bir tedbir olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hususu da incelenmiştir. Söz konusu olayda, başvurucuya ait belgeler **“D:/kişisel veriler”** adlı klasörün içerisinde

¹ [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["001-181074"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{)

² Bu karar hakkında hazırlanmış bilgi notuna ulaşmak için bkz. <http://www.ari.av.tr/wp-content/uploads/AIHM-nin-Barbulescu-Karari.pdf>

bulunmuştur. Ancak başvurucuya ait bu klasör “D:/veri” adını taşıyan ve söz konusu işyerindeki çalışanların işe ait dosyaları saklamak için kullandıkları bir başka klasörün içerisinde yer almaktadır. Fransız mahkemeleri tarafından yapılan değerlendirmede, bu klasörün kişisel klasör olarak değerlendirilemeyeceği çünkü iş yönergesinde açık bir şekilde kişisel dosyaların “özel” (örneğin Outlook uygulamasında olduğu gibi) şeklinde nitelendirilerek saklanması gerektiği belirtilmiştir. Dolayısıyla bir dosyanın isminin “kişisel veriler” şeklinde kaydedilmiş olmasının iş yönergesi kapsamında busunun kişisel olarak kabul edileceği anlamına gelmediği; nitekim aynı klasörün içerisinde işe ilişkin başka dosyaların da mevcut olduğu vurgulanmıştır. AİHM ise “özel” ifadesi yerine “kişisel” ifadesinin kullanılmasının bu klasörün kişisel unsurlar içermediği anlamına gelmeyeceğini belirtmiştir. Bir başka deyişle AİHM lafzen “özel” ile “kişisel” arasında bir fark olmadığına işaret etmiştir. Ancak dava konusu bakımından şirketin yönergesinde spesifik olarak “özel” nitelendirmesine vurgu yapıldığı için Fransız mahkemelerinin bu değerlendirmesini de haksız bulmamıştır. Ayrıca kararda, başvurucunun işyerindeki konumu sebebiyle diğer çalışanlara örnek teşkil etmesi gerektiği ve bu sebeple de bilgisayarındaki içeriğin ciddiyet arz ettiği belirtilmiştir. Bu nedenle de işe ilişkin olduğu öngörülen bu klasöre, çalışandan habersiz olarak ve onun yokluğunda erişilmesini ve uygunsuz içerik tespit edildiği için işine son verilmesini özel hayata saygı hakkının ihlali olarak değerlendirmemiştir.

Sonuç olarak AİHM, çalışanın bilgisayarının işveren tarafından incelenmesi/denetlenmesi konusunda Fransız hukukunun öngördüğü kriterleri kabul ederek çalışanın mahremiyet hakkının ihlal edilmediği sonucuna varmıştır. Bu karar, Mahkeme’nin bu konuya ilişkin olarak daha önce verdiği kararlar ile birlikte değerlendirildiğinde şu sonuca ulaşabilmektedir: **İşveren tarafından yeterli önlemler alınarak çalışanların özel hayata saygı hakkının korunduğu durumlarda; orantılı olmak kaydıyla çalışanların bilgisayarlarının incelenmesi ve haberleşmelerinin izlenmesi gibi tedbirlere başvurulabilecektir. Bu çerçevede, iş yönergesinde açıkça belirtildiği takdirde, çalışanların “özel” kaydı düşülmeyen dosyalarının incelenmesi orantılı bir tedbir olarak kabul edilmiştir.**

Hatırlanacağı üzere Anayasa Mahkemesi’nin 24.03.2016 tarih ve 2013/4825 başvuru nolu kararında da bir şirket bünyesinde mahremiyete ilişkin yazışmalar içeren kurumsal e-posta hesaplarının işveren tarafından incelenerek içeriklerinin işe iade davasına delil olarak konu edilmesi ele alınmıştır. Anayasa Mahkemesi bu uyuşmazlıkta işveren tarafından orantılı tedbirler alındığı ve yargılamalar esnasında da başvurucuların mahremiyetini koruyan yeterli güvencelerin mevcut olduğu gerekçesiyle özel hayata saygı hakkı ve haberleşmenin gizliliği hakkının ihlal edilmediğine karar vermiştir.

Ari Avukatlık Bürosu



Ari Avukatlık Bürosu

Atatürk Mah. Ataşehir Bul.
42 Ada Gardenya 7/1 Blok Kat:11 No:68
34758 Ataşehir/İSTANBUL
Tel/Faks: +90 (216) 455 09 81/455 46 05
e-posta: info@ari.av.tr
Url: www.ari.av.tr