

ANAYASA MAHKEMESİ · İKİNCİ BÖLÜM

İşyeri bilgisayarındaki resimlerin işe iade davasında delil olması

MAHKEME

Anayasa Mahkemesi
İkinci Bölüm

BAŞVURU NO

2020/23522

TARİH

15.11.2023

Özet

Başvurucu, özel bir şirkette gayrimenkul değerlendirme uzmanı olarak çalışırken işveren 19/9/2017 tarihli bildirimle iş sözleşmesini 4857 sayılı Kanun'un 25. maddesinin ikinci fıkrasının (II) numaralı bendinin (h) ve (e) alt bentleri uyarınca feshetmiştir. Başvurucu işe iade davası açmış; işveren, başvurusunun iş bilgisayarındaki bazı tatil resimleri ile şirket e-posta adresinden şirkete ait değerlemelerin gönderildiği bilgisi de dâhil delillere dayanmıştır. Başvurucu, işyeri bilgisayarından izinsiz elde edilen resimlerin dosyaya sunulması ve bunların fesih gerekçesi yapılması nedeniyle kişisel verilerin korunmasını isteme hakkının ihlal edildiğini ileri sürmüştür.

Anayasa Mahkemesi İkinci Bölüm, mahkeme kararının yalnızca bu tespitlere dayanmadığını; mahkemenin sağlık raporu, iş sözleşmesi ve tanık beyanları gibi diğer delilleri de toplayarak değerlendirme yaptığını, gerekçelerin ilgili ve yeterli olduğunu ve derece mahkemelerinin anayasal güvenceleri gözetken özenli bir yargılama yaparak pozitif yükümlülüklerini yerine getirdiğini belirtmiştir. Bu nedenle Anayasa'nın 20. maddesindeki özel hayata saygı hakkı kapsamındaki kişisel verilerin korunmasını isteme hakkının ihlal edilmediğine oybirliğiyle karar verilmiştir (15/11/2023).

Karar metni



TÜRKİYE CUMHURİYETİ

ANAYASA MAHKEMESİ

İKİNCİ BÖLÜM

KARAR

E.A. BAŞVURUSU

(Başvuru Numarası: 2020/23522)

İKİNCİ BÖLÜM

KARAR

Başkan:	Kadir ÖZKAYA
Üyeler:	Engin YILDIRIM M. Emin KUZ Basri BAĞCI Kenan YAŞAR
Raportör:	Ayşenur TUNCER
Başvurucu:	E.A.
Vekili:	Av. Gökay SEFEROĞLU

I. BAŞVURUNUN ÖZETİ

- 1) Başvuru, başvurunun işyeri bilgisayarından izinsiz elde edilen resimlerin işe iade davasında dosyaya sunulması ve bu deliller gerekçe gösterilerek iş akdinin feshedilmesi nedeniyle özel hayata saygı hakkı kapsamındaki kişisel verilerin korunmasını isteme hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.
- 2) Başvurucu özel bir şirkette (İşveren) gayrimenkul değerlendirme uzmanı olarak görev yapmaktadır. İşveren 19/9/2017 tarihli fesih bildiriyle 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin ikinci fıkrasının (II) numaralı bendinin (h) ve (e) alt bentleri uyarınca başvurunun iş sözleşmesini feshetmiştir. Fesih bildiriminde "... yöneticileriniz tarafından defalarca sözlü olarak uyarılmanıza rağmen uyarıları dikkate almaksızın tarafınıza verilen işleri, rapor teslim sürelerinin açık ve yazılı olarak belirtilmesine rağmen sektördeki tecrübeniz uyarınca ve faaliyet gösteren sektörün getirmiş olduğu ... Tecrübe ve ilginize dayanarak bu hususun uygun davranmanıza rağmen talep edilen sürede yapmadığınız ve yapmamakta ısrar ettiğiniz tespit edilmiştir. Verilen işleri yapmamakta gösterdiğiniz ısrar süresince defalarca rapor olarak işyerine gelmemeniz bu konuda ki ısrarlı tutumunuzun açık birer göstergesidir. Talep edilen işleri verilen süre içinde yapmamanız üzerine daha önce defalarca yapılan sözlü uyarılardan sonra 11.09.2017 tarihinde yazılı olarak tarafınızdan savunma talep edilip makul süre verilmiştir. 13.09.2017 tarihli savunması yeterli bulunmamıştır. Herhangi bir açıklama yapılmaksızın konuya ilişkin ısrarınız devam etmiş bulunmaktadır. Tarafınızca sunulan savunma yazısının hemen ertesinde rapor olarak işyerine gelmediğiniz, doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmayan bir davranış tarzı ile sosyal medyada Bodrum dan paylaşılmış fotoğraflarınızın yayınlanması verilen işlerin ısrarlı bir biçimde süresi içinde yapılmaması kötüniyetli olarak hareket ettiğiniz doğruluk dürüstlük ve bağlılıkla bağdaşmayacak hareketlerde bulunmanız..." ifadelerine yer verilmiştir.
- 3) Başvurucu 12/10/2017 tarihinde İstanbul Anadolu 3. İş Mahkemesinde (Mahkeme) işe iade istemiyle dava açmıştır. Dava dilekçesinde başvuru; iş akdinin haklı sebebe dayanılmaksızın feshedildiğini, feshin dayanağı olan olay ve olguların gerçekte bağdaşmadığını, fesih gerekçesinin bir raporun vaktinde verilmemesi ile sağlık raporu alınması olduğunu belirtmiştir. Dilekçede ayrıca haklı feshe konu edilecek hâllerin kanunda sınırlı sayıda belirlendiği, ancak ihbar süresi üzerine 6 haftalık sürenin aşılması hâlinde sağlık raporu alınmasının işverene geçerli nedenle fesih hakkı verdiği, birkaç günlük raporun feshe gerekçe oluşturamayacağı, işverenin kötü niyetli davranarak ve psikolojik taciz uygulayarak uyuşmazlık konusu feshi gerçekleştirdiği ifade edilmiştir.
- 4) İşveren cevap dilekçesinde; başvurunun İşverenin güvenini kötüye kullanarak doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunduğunu, kendisine verilen işin yapılmasından imtina etmek kastıyla sıkça rapor aldığını, rapor

aldığı günlerde istirahat yerine şehir dışına tatile gittiğini, gerçeğe aykırı olarak rapor aldığıın başvuru tarafından ikrar edildiğini, bu gerekçe ile yapılan iş akdi feshinin haklı nedene dayandığını belirtmiştir. Başvurucunun şirket mailinden 21/6/2017 tarihinde attığı bir mail ile hasta olmamasına rağmen defalarca rapor alarak işe gelmediğini ikrar ettiği, rapor aldığı dönemde tatil planları yaptığı, ödeme kayıtlarının ve otel bilgilerinin aynı maillerle paylaşıldığı, işten ayrılmadan önce gayrimenkul değerlemesine ilişkin excel tablolarını şirket dışına aktardığı, böylelikle gizlilik sözleşmesine aykırı davrandığı ifade edilmiştir. Başvurucunun kendisine görevleri müteaddit kereler hatırlatılmasına rağmen İşverenin zararına sonuç doğuracak nitelikte ve süreklilik arz edecek şekilde kasten yapmamakta ısrar ettiği, Derindere raporunu eksik ve yetersiz teslim ederek müvekkil şirketin prestijini zedelediği, Bainbridge raporunu belirlenen sürede tamamlayamadığı ve buna benzer pek çok görevinde sorun yaşandığı vurgulanmıştır.

- 5) Mahkeme tarafından başvuru için işe iade açısından hak kazanma koşullarının varlığının tespiti için bir insan kaynakları uzmanı bilirkişi tayin edilmiştir. 21/1/2019 tarihli bilirkişi raporunda özetle; tanık beyanları ve dosya kapsamındaki belgelerden başvuru raporlu olduğu dönemlerde şehir dışında bulunduğunun İşveren tarafından kanıtlandığı, İşveren için özel bir çalışma olan excel formatının şirket dışındaki üçüncü şahsa başvuru raporlu şirket mailinden gönderildiği, başvuru raporlu çalıştığı projelerde amirleri ile süre ve içerik açısından problemler yaşandığı belirtilmiştir.
- 6) Mahkeme 28/3/2019 tarihinde davanın reddine karar vermiştir. Kararda dosya kapsamından başvuru Beykoz Ağız ve Diş Sağlığı Merkezinden 19/2/2016-20/2/2016 tarihleri arasında raporlu olduğu, iş bilgisayarındaki tatil resimlerinin 20/2/2016 tarihinde çekildiği, 5/3/2017 tarihinde şirkete ait mail adresinden şirketten daha önce ayrılmış bir müdüre şirkete ait değerlendirme bilgilerini gönderdiğinin anlaşıldığı belirtilmiştir. Başvurucunun imzasını taşıyan 16/6/2014 tarihli iş sözleşmesinin 9. maddesinde başvuru raporlu sır saklama yükümlülüğünün yer aldığı eki gizlilik sözleşmesinin bulunduğu, başvuru raporlu çalıştığı projeler kapsamında raporlama süreçlerinin zamanları ve rapor içerikleri ile ilgili olarak sorunların yaşandığı, amirlerinin verdiği sürelerle geçirdiği hastalıklar ve içinde bulunduğu raporlu süreler nedeniyle uymadığının anlaşıldığı vurgulanmıştır. Ayrıca dinlenen tanıkların başvuru raporlu pek çok kez raporlu olmasına rağmen tatilde olduğunu beyan ettikleri, bazı maillerinde "rapor al al nereye kadar" şeklinde beyanlarda bulunduğu, hazırlaması gereken bazı raporlardaki gecikmeler nedeniyle müşterilerin şikâyetlerinin artış gösterdiği belirtilmiştir. Kararda ayrıca başvuru raporlu olduğu tarihlerde şehir dışında bulunduğunun kanıtlandığı, başvuru raporlu yazılı savunmasının usulüne uygun olarak alındığı ve savunma istemine karşı talimatlara riayet etmediği, 4857 sayılı Kanun'un 25. maddesinin ikinci fıkrasının (II) numaralı bendinin (h) ve (e) alt bentleri uyarınca haklı nedenle derhâl fesih şartlarının oluştuğu ifade edilmiştir.
- 7) Başvurucunun anılan karara karşı yaptığı istinaf başvurusu üzerine İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 25. Hukuk Dairesi (Bölge Adliye Mahkemesi) 4/3/2020 tarihinde ilk derece mahkemesi kararının objektif ve dosyadaki verilerle çelişmeyen tespitlerine, kararın dayandığı deliller, delillerin takdiri ve karar gerekçesine göre istinaf başvurusunun esastan reddine kesin olarak karar vermiştir.
- 8) Başvuru vekili, nihai hükmü 14/6/2020 tarihinde tebliğ aldıktan sonra 16/7/2020 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur.
- 9) Başvurunun kabul edilebilirlik incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar verilmiştir.

II. DEĞERLENDİRME

- 10) Başvuru; iş akdinin feshinin haklı nedene dayanmadığını, işyerinde kullandığı bilgisayarındaki resimlerin silinmesine izin verilmeyerek işe iade davasında dosyaya sunulduğunu, dosyanın bu hâliyle bilirkişiye gönderilerek iş sözleşmesinin feshinin haklı sebeple olduğuna dair rapor düzenlendiğini belirterek özel hayata saygı hakkı kapsamındaki kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı ile adil yargılanma hakkının ihlal edildiğini ileri sürmüştür. Bakanlık görüşünde; mevcut başvuruda başvuru raporlu özel hayata saygı hakkının ihlal edilip

edilmediği konusunda inceleme yapılırken görüşte yer verilen Anayasa ve ilgili mevzuat hükümleri, Anayasa Mahkemesi kararları ve somut olayın kendine özgü koşullarının dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir. Başvurucu Bakanlık görüşüne karşı beyanda bulunmamıştır.

- 11) Anayasa Mahkemesi, olayların başvuru tarafından yapılan hukuki nitelendirmesi ile bağlı olmayıp olay ve olguların hukuki tavsifini kendisi takdir eder (Tahir Canan, B. No: 2012/969, 18/9/2013, § 16). Somut olayda başvurunun şikâyeti işyeri bilgisayarında elde edilen resimlerinin işe iade davasında delil olarak kullanıldığı iddiasına dayanmaktadır. Bu durumda başvurunun işveren tarafından kendisine tahsis edilen bilgisayardaki resimlerinin kişisel veri kapsamında olduğu dikkate alındığında bu bilgilere erişilmesinin, bunların kullanılmasının ve işlenmesinin özel hayata saygı hakkı kapsamında kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı yönünden incelenmesi gerektiği değerlendirilmiştir.
- 12) Açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan özel hayata saygı hakkı kapsamındaki kişisel verilerin korunmasını isteme hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi gerekir.
- 13) Anayasa Mahkemesi daha önce iletişim araçlarının işveren tarafından denetlenmesi kapsamındaki uyuşmazlıklarda derece mahkemeleri tarafından devletin pozitif yükümlülükleri bağlamında çıkarların dengelenmesi ve müdahalenin ölçülülüğünün irdelenmesi kapsamında gözetilmesi gereken hususları genel olarak belirlemiş; buna göre somut olayın koşullarına göre iş sözleşmelerinde kısıtlayıcı ve zorlayıcı düzenlemelerin ne şekilde belirlendiği, tarafların bu düzenlemeler hakkında bilgilendirilip bilgilendirilmediği, çalışanların temel haklarına yönelik müdahalede bulunulmasına neden olan meşru amacın müdahale ile ölçülü olup olmadığı, sözleşmenin feshinin çalışanların eylem ya da eylemsizlikleri karşısında makul ve orantılı bir işlem olup olmadığı hususlarının uyuşmazlığın çözümünde gözetilmesi gerektiğini tespit etmiştir (Ömür Kara ve Onursal Özbek, B. No: 2013/4825, 24/3/2016, § 50; E.Ü., [GK], B. No: 2016/13010, 17/9/2020, § 67; Samet Ayyıldız, B. No: 2018/34548, 28/12/2021, § 32).
- 14) Anayasa Mahkemesi E.Ü. ve Samet Ayyıldız kararlarında başvurunun kurumsal e-posta hesabı ve işveren tarafından tahsis edilen bilgisayarda yer alan WhatsApp içeriğinin işveren tarafından elde edilerek bu yazışmaların iş akdinin feshine dayanak yapılmasının özel hayata saygı hakkı kapsamındaki kişisel verilerin korunmasını isteme hakkını ihlal ettiğini ifade etmiştir. Kararda başvurunun bilgisayarında yer alan iletişiminin içeriğine erişilmesini zorunlu kılan bir durumun mevcut olduğunun işveren tarafından açıklanmadığı, amaca ulaşılabilmesi bakımından tarafların şikâyet ve savunmalarının analizi, tanıkların dinlenilmesi, işyeri kayıtları ile yürütülen projelerin süreç ve sonuçlarının incelenmesi gibi araçlar da mevcut olduğu hâlde niçin mesaj içeriklerinin incelenmesinin zorunlu ve gerekli görüldüğünün işverence açık bir şekilde ortaya konulamadığı gibi derece mahkemeleri tarafından da somut olayın bu yönüyle tartışılmadığı belirtilmiştir (E.Ü., § 77; Samet Ayyıldız, § 43).
- 15) Başvuru konusu olayda başvuru, bir özel şirkette gayrimenkul değerlendirme uzmanı olarak görev yapmaktadır. Başvuru görevi için tahsis edilmiş bilgisayardaki fotoğrafların, yazışmalarının içeriklerinin dosyaya delil olarak sunulduğunu ve bunların dayanak yapılarak iş sözleşmesinin feshedildiğini iddia etmektedir.
- 16) Başvuru konusu olayda işverence feshedilen iş sözleşmesinin fesih bildiriminin başvurunun "yöneticileri tarafından yapılan sözlü uyarılara rağmen kendisine verilen işleri rapor teslim süreleri içinde yapmamakta ısrar etmesi", "verilen işleri yapmamakta gösterdiği ısrar süresince defalarca rapor alarak işyerine gelmemesi ve bu konudaki ısrarlı tutumu", "talep edilen işlerin verilen sürede yapılmaması hakkında daha önce yapılan sözlü uyarılardan sonra 11.09.2017 tarihinde yazılı olarak savunma talep edilmesi, 13.09.2017 tarihinde verilen savunmanın yeterli bulunmamasına rağmen konuya ilişkin herhangi bir açıklama yapmaması ve savunma yazısının hemen ertesinde rapor alarak işyerine gelmemesi" ile "sosyal medyada Bodrum'dan paylaşılmış fotoğraflarını yayınlaması" gibi hareketlerinin doğruluk, dürüstlük ve bağlılıkla bağdaşmayacak davranış tarzı

olması ile verilen işlerin ısrarlı bir biçimde süresi içinde yapılmaması nedeniyle kötü niyetli olarak hareket ettiği gerekçesine dayandığı anlaşılmaktadır.

- 17) Mahkeme kararlarında başvuru tarafından alınan raporlara, iş sözleşmesi ekindeki gizlilik sözleşmesine, tanık beyanlarına ve başvuru kişinin iş bilgisayarındaki bazı tatil resimleri ile şirkete ait mail adresinden şirkete ait değerlendirme bilgilerinin gönderildiğine yer verildiği görülmektedir. Mahkemenin bu kapsamda yaptığı değerlendirmeler sonunda başvuru kişinin çalıştığı projeler kapsamında raporlama süreçlerinin zamanları ve rapor içerikleri ile ilgili olarak sorunların yaşandığı, amirlerinin verdiği sürelerle, geçirdiği hastalıklar ve içinde bulunduğu raporlu süreler nedeniyle uymadığının anlaşıldığı vurgulanmıştır. Kararda dinlenen tanık beyanlarında başvurunun pek çok kez raporu olmasına rağmen tatilde olduğunun beyan edildiği, bazı raporlardaki gecikmeler nedeniyle müşterilerin şikâyetlerinin artış gösterdiği, başvuru kişinin raporlu olduğu tarihlerde şehir dışında olduğunun kanıtlandığı, başvuru kişinin yazılı savunmasının usulüne uygun olarak alındığı ve savunma istemine karşı talimatlara riayet etmediği belirtilmiştir. Mahkeme 4857 sayılı Kanun'un 25. maddesinin ikinci fıkrasının (II) numaralı bendinin (h) ve (e) alt bentleri uyarınca haklı nedenle derhâl fesih şartlarının oluştuğu sonucuna varmıştır.
- 18) Bu bağlamda fesih bildirimi ve mahkeme kararları incelendiğinde başvuru kişinin iş sözleşmesinin feshine ilişkin temel sebebin başvuruya tahsis edilen bilgisayardaki resimlere dayanmadığı açıktır. Nitekim fesih bildiriminde söz konusu resimlere hiç değinilmediği gibi bildirimin başvuru kişinin sıklıkla rapor alması, amirleri tarafından yapılan uyarılara rağmen verilen işlere ilişkin raporları süresinde teslim etmemesi, savunma istemine karşı talimatlara riayet etmemesi, savunma yazısının hemen ertesinde rapor olarak işyerine gelmeyerek sosyal medyada Bodrum'dan fotoğraf paylaşması olduğu görülmektedir. Mahkeme kararında her ne kadar başvuru kişinin iş bilgisayarındaki bazı tatil resimleri ile şirkete ait mail adresinden şirkete ait değerlendirmelerin gönderildiği bilgisi ve bu delillerin kişisel veri olduğuna dair bir değerlendirmede bulunulmamışsa da kararın sadece bu tespitlere dayanmadığı, Mahkemenin yargılama sürecinde başvuru tarafından alınan sağlık raporu, iş sözleşmesi ve tanık beyanları gibi diğer delilleri de toplayarak bir değerlendirme yaptığı ve başvuru kişinin iş sözleşmesinin fesih bildiriminin haklı nedene dayandığı sonucuna vardığı anlaşılmaktadır. Bu bağlamda mahkemelerin gerekçelerinin ilgili ve yeterli olduğu, tarafların iddiaları ve savunmaları gözetilerek, gerekli bütün deliller temin edilerek pozitif yükümlülüğü yerine getirerek bir yargılama yapıldığı söylenebilir.
- 19) Açıklanan gerekçelerle özel hukuk iş ilişkilerinden doğan uyuşmazlığı karara bağlayan derece mahkemeleri tarafından yukarıda belirtilen anayasal güvenceleri gözetken özenli bir yargılama yapılarak pozitif yükümlülüklerin yerine getirildiği anlaşıldığından başvuru kişinin Anayasa'nın 20. maddesinde güvence altına alınan özel hayata saygı hakkı kapsamındaki kişisel verilerin korunmasını isteme hakkının ihlal edilmediğine karar verilmesi gerekir.

III. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

- A) Özel hayata saygı hakkı kapsamındaki kişisel verilerin korunmasını isteme hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın **KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA**,
- B) Anayasa'nın 20. maddesinde güvence altına alınan özel hayata saygı hakkı kapsamındaki kişisel verilerin korunmasını isteme hakkının **İHLAL EDİLMEDİĞİNE**,
- C) Yargılama giderlerinin başvuru üzerinde **BIRAKILMASINA**,
- D) Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına **GÖNDERİLMESİNE** 15/11/2023 tarihinde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.

Çevrimiçi sürüm: <https://burakucuncu.com.tr/karar/aym-2020-23522-isyeri-bilgisayarindan-elde-edilen-resimler-isten-cikarma>

