

İKİNCİ BÖLÜM KARAR

ÖMÜR KARA VE ONURSAL ÖZBEK BAŞVURUSU

Başvuru Numarası : 2013/4825

Karar Tarihi : 24/3/2016

Başkan : Engin YILDIRIM

Üyeler : Serdar ÖZGÜLDÜR

Osman Alifeyyaz PAKSÜT

Recep KÖMÜRCÜ

Alparslan ALTAN

Raportör Yrd. : Fatih ALKAN

Başvurucular : 1. Ömür KARA

2. Onursal ÖZBEK

Vekili : Av. Zeliha Tuyan ÇAĞLAR

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, özel bir şirket bünyesinde çalışan başvurucuların mahremiyete ilişkin yazışmalar içeren kurumsal e-posta hesaplarının işveren tarafından incelenmesi ve bu yazışmaların işe iade davasında delil olarak kullanılması nedenleriyle özel hayata saygı ve haberleşmenin gizliliği haklarının ihlal edildiği iddialarına ilişkindir.

II. BAŞVURU SÜRECİ

2. Başvuru 27/6/2013 tarihinde Bakırköy 8. İş Mahkemesi vasıtasıyla yapılmıştır. Başvuru formu ve eklerinin idari yönden yapılan ön incelemesi neticesinde başvurunun Komisyona sunulmasına engel teşkil edecek bir eksikliğinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

3. İkinci Bölüm Üçüncü Komisyonunca başvurunun kabul edilebilirlik incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar verilmiştir.

4. Bölüm tarafından 18/2/2014 tarihinde, başvurunun kabul edilebilirlik ve esas incelemesinin birlikte yapılmasına karar verilmiştir.

5. Konu bakımından irtibat nedeniyle 2013/5442 numaralı başvurunun 2013/4825 numaralı başvuru üzerinde birleştirilmesine ve incelemenin bu dosya üzerinden yapılmasına karar verilmiştir.

6. Başvuru belgelerinin bir örneği 2013/5442 numaralı başvuru dosyası üzerinden bilgi için Adalet Bakanlığına (Bakanlık) gönderilmiştir. Bakanlık, görüşünü 21/4/2014 tarihinde Anayasa Mahkemesine sunmuştur.

7. Bakanlık tarafından Anayasa Mahkemesine sunulan görüş 29/4/2014 tarihinde başvuruculara tebliğ edilmiştir. Başvurucular, Bakanlığın görüşüne karşı beyanlarını 14/5/2014 tarihinde ibraz etmiştir.

III. OLAY VE OLGULAR

A. Olaylar

8. Başvuru formu ve eklerinde ifade edildiği şekliyle ilgili olaylar özette şöyledir:

9. Birinci başvurucu 1/3/2010 tarihinde imzaladığı iş sözleşmesi ile, ikinci başvurucu 11/4/2011 tarihinde imzaladığı iş sözleşmesi ile işveren T. Ticaret A.Ş. (Şirket) bünyesinde işçi statüsünde çalışmaya başlamıştır.

10. Anılan iş sözleşmelerinin “*Özel Şartlar*” başlıklı bölümünde “13.8. *Personel, işyerinde yürürlükte olan tüm Yönetmelik, İç Tüzük, Prosedür ve talimatlarla uyumla yükümlüdür.*”, “13.23. *İşyerinde uyulması gereken kurallara ilişkin iç tüzük, yönetmelik, oryantasyon kitapçığı, hükümler ve seyahat yönetmeliği, talimatlar, prosedürler, iş bu iş akdinin ayrılmaz eki ve parçasıdır.*” şeklinde ifadelerle yer verilerek yönetmelik ile diğer düzenlemeler iş sözleşmelerinin bir parçası olarak belirlenmiş ve bu düzenlemelere uygun davranmak konusunda başvurucular ve işveren karşılıklı taahhüt altına girmişlerdir.

11. Bu kapsamda Şirket Temel Yönetmeliği'nin “*İşyerleri içerisinde, temel ahlaki kurallara uyulması ve yanlış anlaşılacak davranış ve ilişkilerden kaçınılması*” başlıklı 20. maddesinde yer alan “*Eşit veya üst/üst pozisyonlarda çalışan personel, hem eşitleri hem de üst veya astları ile karşılıklı saygıya dayanan mesafeli ve profesyonel bir ilişki kurmalı, özel yaşamlarını, birbirlerine açacak kadar samimi olmaktan kaçınılmalı, özel dostluklarını tercihen şirket dışındaki arkadaşları ile oluşturmalı*” şeklindeki düzenleme, anılan iş sözleşmelerinin bir parçası kabul edilerek her iki başvurucu tarafından imzalanmıştır. Yine iş sözleşmelerinin devamı olarak kabul edilen Bilgi Güvenliği Taahhütnamesi'nin 2. maddesinde yer alan “*Şirket tarafından çalışanlara iş için tahsis edilmiş olan bilgisayar, e-posta, internet kullanımı, telefon, USB memory, CD-writer, iletişim programı ve diğer IT kaynaklarını ve iletişim araçlarını zaruri ihtiyaçları aşan ölçüde kişisel amaçlı, kabul edilemez maksatlı, eğlence niyetli, genel ahlaka, örf ve adetlere aykırı şekilde kullanılmayacağı*” şeklindeki taahhüt ile 6. maddesinde yer alan “*Yetkili şirket yöneticileri tarafından çalışanlara herhangi bir haber verilmeksizin ve uyarıda bulunulmaksızın; kullandıkları IT ve iletişim kaynaklarının her zaman takip altında tutulabileceği, yaptıkları yazışmaların ve iletişim kayıtlarının yedeklenebileceği, raporlanabileceği, gerekli durumlarda detay bazlı incelenebileceği, el konulabileceğini ve kullanım sınırlaması getirilebileceği*” şeklindeki taahhütleri içeren düzenlemeler de başvurucular tarafından imzalanmıştır.

12. 14/5/2012 tarihinde işveren Şirketin yöneticilerinin başvurucularla yaptıkları görüşmede, ikinci başvurucunun eşinin Şirket üst yöneticisini ziyaret ederek başvurucular arasında duygusal bir ilişki bulunduğunu belirttiği ve buna kanıt olarak başvuruculara ait e-posta yazışmalarının bir suretini Şirket yönetimine verdiği dile getirilmiştir. Ayrıca bu nedenle işverenin artık başvurucularla çalışmak istemediği, istifa edebilecekleri ya da karşılıklı anlaşma yoluna gidilebileceği, aksi takdirde iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshedileceği ifade edilmiştir. Başvurucular, duygusal ilişki yaşadıkları iddiasını reddetmişler ve iş sözleşmelerinin feshini gerektirecek bir neden bulunmadığını belirtmişlerdir. Anılan görüşme sonrasında iş yerinde kullanım amaçlı olarak başvuruculara tahsis edilen bilgisayarlar işveren tarafından kapatılmıştır. Ayrıca aynı gün talepleri üzerine başvuruculara yıllık izin verilmiştir.

13. Başvurucuların iş sözleşmeleri 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinde yer alan "*Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*" başlıklı (II) numaralı bendi gereğince 21/5/2012 tarihinde işveren tarafından feshedilmiştir.

14. Başvurucular; ikinci başvuru ile eşi arasında boşanma davasının devam ettiğini, haklarında dile getirilen beyanların bir iftiradan ibaret olduğunu, özel hayatlarının gizliliği ve haberleşme hürriyetleri yok sayılarak kişisel e-posta hesaplarının incelendiğini, ve bu hesaplardan elde edilen yazışmaların içerikleri üzerinden ulaşılan "evlilik dışı ilişki yaşadıkları" şeklindeki varsayım gerekçe gösterilerek iş sözleşmelerinin haksız yere feshedildiğini ileri sürerek 20/6/2012 tarihinde işveren şirket aleyhine işe iade istemli tespit davası açmışlardır.

15. Söz konusu davalar Bakırköy 12. İş Mahkemesinin 2012/279 ve 2012/280 Esas sıralarına kaydedilmiştir.

16. Davalı işveren tarafından sunulan cevap dilekçesinde, başvurucuların iş sözleşmelerinin yalnızca ikinci başvurucağın eşinin tek taraflı beyanları üzerine feshedilmediğı, başvurucuların özel hayat alanlarının dışında kalan ve Şirketin işleyişini ilgilendiren iddiaların araştırılması için başvurucuların kullanımına tahsis edilen ancak mülkiyeti Şirkete ait olan bilgisayarların sınırlı şekilde incelendiğı, iddiaları destekleyen ve iş sözleşmelerinin devamını çekilmez kılan hususların bulunduğu, iddiaları doğrulayacak şekilde başvurucuların karşılıklı olarak e-posta hesapları üzerinden yazıştıklarının tespit edildiğı, bu yazışmaların müstehcenlik unsurları taşıdığı, tüm bu hususların iş sözleşmesi ile iş sözleşmesinin parçası olan Şirket içindeki diğer düzenlemelere aykırılıklar oluşturduğu belirtilmiş ve söz konu yazışmaların içerikleri Mahkemeye delil olarak sunulmuştur.

17. 2012/279 Esas sıra sayılı davada, davalı Şirket çalışanları tarafından Mahkeme huzurunda tanık sıfatıyla verilen ifadelerin ilgili kısımları şöyledir:

"... ben 2005 yılından bu yana davalı işyerinde çalışmaktayım, ben Uluslararası mağazacılık insan kaynakları direktörü olarak davalı işyerinde çalışmaktayım, davacı firmanın avukatıydı. fesih öncesinde 3-4 ay öncesinde davacı ve Ömür Hanım aralarında yakınlık olduğu konusunda birkaç duyum aldım, aralarındaki ilişkinin profesyonelliğın ötesinde yorumlandığını gördüm, bu konuda davacı ve Ömür Hanımı bilgilendirdim, onlarda böyle bir ilişkinin olmadığını söylediler, davacı Ömür Kara'nın çalıştığı bölüm kapanmadı, grup içerisinde organizasyonda değişiklik oldu, bu değişikli Onursal Özbek'i ilgilendirdi, V. bey ile Onursal Özbek in eşi İ.Özbek bu konuda görüşmüş bunu bana yönetim kurulu başkanı V. Bey söyledi, bilgi işlem vasıtasıyla davacının e-mailini özel amaçlı kullanıp kullanmadığı konusunda araştırma yaptık, gerçekten de belirtilen e-mailler bilgisayar kayıtlarında mevcuttur, ... davacı ile Ömür hanım arasında iş ilişkisinden farklı bir ilişki olduğuna dair diğer birimlerde çalışan kişilerden işyerinde bu kadar uzun mola nasıl yapılabiliyor. Hep aynı 2 kişinin işyerinde dikkat çekici şekilde her molada sürekli birlikte olmalarının dikkat çektiğı hususunda bana bilgi verildi. Ben kendileri ile görüştüğümde reddettiler. Buna ilişkin olarak genel müdürümüzün de bana uyarısı olmuştur. Bu durumun dışında davacının işyerindeki performansı veya çalışmasına ilişkin herhangi bir olumsuzluk bana iletilmedi. İşyerinde davacının evli olması sebebiyle bize bu konuyu bilmeniz gerekir şeklinde uyarılar gelmişti. Davacı

vekilinin talebi üzerine soruldu: davacı ile Ömür hanım arasındaki diyalogun liseli aşklar şeklinde benzetme ile bana iletilmişti dedi.”

“... ben 2003 yılından bu yana davalı işyerinde çalışmaktayım, ben Uluslararası genişleme direktörü olarak davalı işyerinde çalışmaktayım, davacı firmanın avukatıydı. davacı ve Ömür Hanım mesai saatlerinin arasında mola zamanlarında normal mesai arkadaşlarından daha fazla vakit geçirmekte idiler, davacının işi aksatacak şekilde mesai saatleri içerisinde davranışlarına tanık olmadım.”

“Ben ekim 2011 ayı ile ocak 2013 ayı arasında davalı işyerinde personel ve özlük işleri müdürü olarak çalıştım, benim işyerine karşı açılmış herhangi bir davam yoktur. Davacı firmanın avukatıydı. Bildiğim kadarıyla şu an davacının çalıştığı bölüm faaliyet göstermemektedir, ben sadece fesih sürecinde yer aldım bunun dışında tam bilgim yoktur, fesih öncesinde feshe, daha sonra ek olarak sunulan e-mail yazışmaları ve diğer belgeler nedeniyle davacı ve Ömür Hanımın iş akdi feshedildi.”

“Onursal Özbek benim eski eşim olur, işyerinden ortak arkadaşlarımla davacı ile eşim arasında yakınlık olduğunu duydum, ayrıca birbirlerine göndermiş oldukları e-mailleri gördüm, bunun üzerine yönetim kurulu başkanı V. Bey ile görüşüm, diğer yönetici ve avukatlarıyla görüşüp durumu değerlendireceğini söyledi, benim gerekçelerimle hareket etmeyeceğini söyledi, gerekli araştırma yapıldıktan sonra işlem yapılacağını söyledi, daha sonra dan iş akitlerinin feshedildiğini öğrendim, evliliğin bitmesine bu neden olmuştur iki tarafla da görüşmeme rağmen sonuç alamadım dedi.”

“Ağustos 2011 ve temmuz 2012 tarihleri arasında davalı işyerinde Uluslar arası finansal kiralama ve sözleşme uzmanı olarak çalıştım. davacı firmanın avukatıydı. Davacı ile Ömür Hanım arasında yakınlık konusunda herhangi bir bilgim yoktur, davacının çalıştığı bölüm kapatılmadı, Onursal Özbek bana Ömür Kara ile beraberliği nedeniyle iş akdinin feshedildiğini, eşinin e-maillerini kırıp e-mailleri V. beye gösterdiğini söyledi, bir daha işyerinde çalışmak istemediğini söyledi, her zaman dikkat çekecek şekilde Ömür Kara ile beraberliği yoktu, herkese karşı sıcak davranmaktadır, ben hiçbir farklılık görmedim, davacı hakkında daha önce fesih konusunda araştırma yapıp yapılmadığını bilmiyorum..”

18. 2012/280 Esas Sıra sayılı davada verilen tanık ifadeleri de aynı doğrultudadır.

19. Birinci başvuru açısından Bakırköy 12. İş Mahkemesinin 8/2/2013 tarihli ve E.2012/280, K.2013/76 sayılı kararı ile; ikinci başvuru açısından Bakırköy 12. İş Mahkemesinin 7/3/2013 tarihli ve E.2012/279, K.2013/129 sayılı kararı ile davaların reddine karar verilmiştir.

20. 8/2/2013 tarihli kararın gerekçesi şöyledir:

“... Davacının hizmet cetveli, işyeri özlük dosyası dosyaya celb edilmiştir.

Dava ile ilgili olarak davacı ve davalı tanıklarının beyanları alınmıştır.

Dosyanın incelenmesinden; davacının iş akdinin 4857 sayılı Kanunun 25/2. maddesi gereğince feshedildiği, davacı ile Onursal Özbek arasındaki e-maillerin dosyaya ibraz edildiği, şirketin kendisine tahsis edilen e-mail adresinden mesai saatleri içerisinde özel amaçlı olarak e-mail gönderilmesi ve kabul edilmesinin doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmayan eylem niteliğinde olduğu, davacı ve Onursal Özbek arasındaki yakınlaşma nedeniyle, aynı zamanda Onursal Özbek in eşinin işyerine gelip şikayetçi olması nedeniyle de şirket açısından iş akdinin devamının imkansız hale geldiği nazara alınarak davanın reddine karar vermek gerekmiştir”.

21. 7/3/2013 tarihli kararın gerekçesi ise şöyledir:

“... Mahkememizce davacının hizmet cetveli, işyeri özlük dosyası getirilip incelenmiş, davacı ve davalı tanıkları dinlenmiştir. Davalı tarafından sunulan, şirketçe tahsis edilmiş e-mail adresinden yapılan yazışmaların içeriği davacı tarafından kabul edilmiştir.

Tüm dosya kapsamı, e-mail yazışmaları, tanıkların beyanları birlikte değerlendirildiğinde; evli olan davacının işyerinde bir bayan işçi ile gönül ilişkisine girmesi sonrası, davacı eşinin işyerine geldiği ve durumu yöneticilere iletildiği, bu nedenle işyerinde olumsuzluklar yaşandığı ve bu olumsuzlukların davacının davranışından kaynaklandığı, işverenin zor durumda kaldığı ve işveren açısından iş ilişkisinin sürdürülmesi olanağı kalmadığı anlaşıldığından davanın reddine karar vermek gerekli ve uygun görülmüştür.”

22. Kişisel hesaplar üzerinden gerçekleştirilen yazışmalardan oluşan e-postaların fesih gerekçesi olarak gösterilmesiyle özel hayatın gizliliğinin ihlal edildiği, buna rağmen söz konusu delil içeriklerinin Mahkemece değerlendirildiği ve yalnızca bu hukuka aykırı deliller esas alınarak hüküm kurulduğu, performans ve verimliliğe ilişkin tanık ifadelerinin dikkate alınmadığı, özel hayat alanına yönelen haksız müdahalenin Mahkemece benimsendiği, işe iade davalarının kabulü gerekirken şartları oluşmadığı hâlde reddedildiği ileri sürülmüş ve söz konusu kararlar bozma talebiyle başvuru vekilince temyiz edilmiştir.

23. Temyiz nedenlerine karşı cevap dilekçesi sunan davalı işveren vekilince, yazışmaların Şirket tarafından çalışanlar adına açılmış e-posta hesapları üzerinden gerçekleştirildiği, bu hesapların yalnızca iş amaçlı kullanılması yönünde başvuru vekilince gerekli uyarıların yapıldığı, buna rağmen yazışmaların içeriğinde adap ve ahlaka aykırı unsurlar içeren yazılar ve resimler bulunduğu, lehe tanık ifadeleri ve tüm bu saptamalar dikkate alındığında birinci başvuru ile fesih sürecinde evli olan ikinci başvuru arasında duygusal bir ilişkinin bulunduğu, bu nedenlerle davacıların iş sözleşmelerinin devamının çekilmez hâle geldiği ileri sürülmüş ve söz konusu kararların onanması talep edilmiştir.

24. Temyiz incelemesi neticesinde delillerin takdirinde isabetsizlik bulunmadığı gerekçesiyle birinci başvuru açısından Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 30/4/2013 tarihli ve E.2013/6232, K.2013/9082 sayılı ilamı ile; ikinci başvuru açısından yine Dairenin 16/5/2013 tarihli ve E.2013/9419, K.2013/11237 sayılı ilamı ile kararlar onanarak kesinleşmiştir.

25. 30/4/2013 tarihli nihai karar 29/5/2013 tarihinde başvuru vekiline tebliğ edilmiş ve 27/6/2013 tarihinde bireysel başvuru yapılmıştır.

B. İlgili Hukuk

26. 4857 sayılı Kanun'un "İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı" kenar başlıklı 25. maddesinin ilgili kısımları şöyledir:

"Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

...

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

...

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

...

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

...

III- Zorlayıcı sebepler:

İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.

..."

27. Başvurucular tarafından imzalanan iş sözleşmelerinin "Özel Şartlar" başlıklı bölümünde yer alan ilgili düzenleme şöyledir:

"13.8. Personel, işyerinde yürürlükte olan tüm Yönetmelik, İç Tüzük, Prosedür ve talimatlara uymakla yükümlüdür.

...

13.23. İşyerinde uyulması gereken kurallara ilişkin iç tüzük, yönetmelik, oryantasyon kitapçığı, hükümler ve seyahat yönetmeliği, talimatlar, prosedürler, iş bu iş akdinin ayrılmaz eki ve parçasıdır."

28. Şirket Temel Yönetmeliği'nin "İşyerleri içerisinde, temel ahlaki kurallara uyulması ve yanlış anlaşılacak davranış ve ilişkilerden kaçınılması" başlıklı 20. maddesi şöyledir:

"Eşit veya üst/üst pozisyonlarda çalışan personel, hem eşitleri hem de üst veya astları ile karşılıklı saygıya dayanan mesafeli ve profesyonel bir ilişki kurmalı, özel yaşamlarını, birbirlerine açacak kadar samimi olmaktan kaçınılmalı, özel dostluklarını tercihen şirket dışındaki arkadaşları ile

oluşturmalı. (Eşitler veya ast/üst arasındaki aşırı samimiyet, duygusallığı öne çıkarıp, profesyonellikten uzaklaştıracağı için günlük iş ilişkilerinde, performans değerlendirmede ve ileride oluşabilecek terfi sonrası otorite kurmada, zaafılara neden olabilecektir.)”

29. Başvurucular tarafından imzalanan Bilgi Güvenliği Taahhütnamesi'nin ilgili kısımları şöyledir:

“Çalışmam olduğum Şirketin faaliyetleri kapsamında;

...

2. *Şirket tarafından şahsıma iş için tahsis edilmiş olan bilgisayar, e-posta, internet kullanımı, telefon, USB memory, CD-writer, iletişim programı ve diğer IT kaynaklarını ve iletişim araçlarını zaruri ihtiyaçları aşan ölçüde kişisel amaçlı, kabul edilemez maksatlı (örn: yasal olmayan kopyalama, iş yürütme, iş araştırma, izinsiz yazılım kurulumu, kullanımı v.b.), eğlence niyetli(örn: çevrimiçi topluluklara, sohbet odalarına, forumlara katılım, toplu e-mail gönderimi, müzik sitelerine giriş v.b.), genel ahlaka, örf ve adetlere aykırı şekilde (örn: cinsel içerikli materyallere erişim, taciz, kumar, bahis amaçlı) kullanmayacağımı,*

...

6. *Yetkili şirket yöneticileri tarafından şahsıma herhangi bir haber verilmeksizin ve uyarıda bulunulmaksızın; kullandığım IT ve iletişim kaynaklarının her zaman takip altında tutulabileceğini, yaptığım yazışmaların ve iletişim kayıtlarının yedeklenebileceğini, raporlanabileceğini, gerekli durumlarda detay bazlı incelenebileceğini, el konulabileceğini ve kullanım sınırlaması getirilebileceğini,*

... kabul ve taahhüt ediyorum. ... iş bu taahhütname tarafımdan okunarak imzalanmıştır.”

IV. İNCELEME VE GEREKÇE

30. Mahkemenin 24/3/2016 tarihinde yapmış olduğu toplantıda başvuru incelenip gereği düşünüldü:

A. Başvurucunun İddiaları

31. Başvurucular; kişisel e-posta hesapları üzerinden gerçekleştirdikleri yazışmaların içeriklerine işveren tarafından rızaları olmaksızın ulaşıldığını, bu içerikler dikkate alınarak devamının çekilmez hâle geldiği gerekçesiyle iş sözleşmelerinin feshedildiğini, açtıkları işe iade istemli tespit davasında söz konusu yazışmaların delil olarak kabul edildiğini, elde edilen biçimleri dikkate alınmaksızın e-posta içeriklerini inceleyip değerlendiren Mahkemece feshin hukuka uygun olduğuna karar verildiğini, ikinci başvurucunun eski eşinin tanık sıfatıyla Mahkeme huzurunda dinlenmesi ile söz konusu davanın özel hayatlarının detayları üzerinden devam eden bir davaya büründüğünü, Mahkeme tarafından özel hayatlarına ilişkin yazışmaların bu şekilde alenileştirildiğini, üçüncü kişiler tarafından özel hayat alanlarına yapılan haksız müdahale karşısında Mahkemece bir korunma sağlanmadığını ve dava sürecinde dile getirdikleri düşüncelerin sorgulandığını belirterek Anayasa'nın 20., 22. ve 25. maddelerinde tanımlanan haklarının ihlal edildiğini iddia etmişlerdir.

B. Değerlendirme

32. 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).

33. Bakanlık görüş yazısında, delillerin takdirine ilişkin şikâyetlerin yargılamanın adil olup olmadığına değerlendirilmesinden ibaret olduğu, bu nedenle adil yargılanma hakkı bağlamında incelenmesi gerektiği, buna ilişkin görüşlerin benzer nitelikteki şikâyetlerin bulunduğu başvurularda sunulduğu belirtilmiştir. Ayrıca davalı işverenin davranışları yönünden yapılan değerlendirmede, davalı Şirket aleyhine tazminat davası açılabilmesi ve ilgili kişiler hakkında suç duyurusunda bulunulabileceği dikkate alınarak başvuru yollarının tüketilip tüketilmediği açısından inceleme yapılması gerektiği, özel yazışmaların davalarda kullanılması yönünden yapılan değerlendirmede ise özel hayatın kapsamı ile fesih işlemi arasındaki ilişkinin incelenmesi ve özel hayata saygı hakkının kamusal makamlara tedbirler alma yükümlülüğü yükleyip yüklenmediği açısından inceleme yapılması gerektiği ifade edilmiş; Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) önüne benzer ihlal iddialarıyla yansıyan dava ve karar örneklerine yer verilmiştir.

34. Başvurucular tarafından Bakanlık görüşüne karşı verilen beyanda, ihlal iddialarının yargılamanın adil olup olmadığı hususuna değil, özel hayata saygı hakkına ve haberleşmenin gizliliğine ilişkin olduğu belirtilmiş ve başvuru dilekçelerindeki görüş ve talepler tekrar edilmiştir.

35. Söz konusu iddiaların özünün, başvuru yapanların özel hayat alanlarına üçüncü kişilerin yaptığı müdahalelere karşı Mahkemeler tarafından bir koruma sağlanmaması ve kişisel yazışmaların Mahkemelerce delil olarak kabul edilip alenileştirilmesi hususunda olduğu anlaşıldığından incelemenin delillerin değerlendirilmesinin adil olup olmadığı yönünden değil, iddiaların özüne uygun olarak özel hayata saygı hakkı ile haberleşmenin gizliliği hakkı yönünden yapılması gerektiği değerlendirilmiştir.

1. Kabul Edilebilirlik Yönünden

36. Başvurucular tarafından açılan işe iade davalarının gerekçesi, iş sözleşmelerinin feshedilmesine dayanak olarak gösterilen kurumsal e-posta hesaplarının incelenmesiyle elde edilen yazışmalar nedeniyle özel hayata saygı hakkı ile haberleşme hürriyetlerinin ihlal edilmesi, bunun da fesih işlemlerini hükümsüz kılmasıdır. Dolayısıyla haberleşmelerin denetlenmesi şeklindeki işverenin müdahalesine ilişkin şikâyetlerin Derece Mahkemeleri önünde dile getirildiği sonucuna ulaşılmaktadır.

37. Açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan özel hayata saygı hakkı ile haberleşmenin gizliliği hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi gerekir.

2. Esas Yönünden

38. Başvurucular esas olarak üçüncü kişilerin müdahalesi karşısında özel hayat alanlarının Mahkemelerce korunmadığını ve kişisel yazışmalarının Mahkemelerce delil olarak kabul edilip alenileştirildiğini, bu nedenle Anayasa'nın 20. ve 22. maddelerinde tanımlanan haklarının ihlal edildiğini ileri sürmüşlerdir.

39. Anayasa'nın 148. maddesinin üçüncü fıkrası ile 6216 sayılı Kanun'un 45. maddesinin (1) numaralı fıkrası hükümlerine göre Anayasa Mahkemesine yapılan bir bireysel başvurunun esasının incelenebilmesi için kamu gücü tarafından müdahale edildiği iddia edilen hakkın, Anayasa'da güvence altına alınmış olmasının yanı sıra Sözleşme ve Türkiye'nin taraf olduğu ek protokollerinin kapsamına girmesi gerekir. Bir başka ifadeyle Anayasa ve Sözleşme'nin ortak koruma alanı dışında kalan bir hak ihlali iddiasını içeren başvurunun kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi mümkün değildir (Onurhan Solmaz, B. No: 2012/1049, 26/3/2013, § 18).

40. Anayasa'nın "Özel hayatın gizliliği" kenar başlıklı 20. maddesinin birinci fıkrası şöyledir:

"Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz."

41. Anayasa'nın "Haberleşme hürriyeti" kenar başlıklı 22. maddesi şöyledir:

"Herkes, haberleşme hürriyetine sahiptir. Haberleşmenin gizliliği esastır."

Millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâkın korunması veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebeplerinden biri veya birkaçına bağlı olarak usulüne göre verilmiş hâkim kararı olmadıkça; yine bu sebeplere bağlı olarak gecikmesinde sakınca bulunan hallerde de kanunla yetkili kılınmış merciin yazılı emri bulunmadıkça; haberleşme engellenemez ve gizliliğine dokunulamaz. Yetkili merciin kararı yirmi dört saat içinde görevli hâkimin onayına sunulur. Hâkim, kararını kırk sekiz saat içinde açıklar; aksi halde, karar kendiliğinden kalkar."

İstisnaların uygulanacağı kamu kurum ve kuruluşları kanunda belirtilir."

42. Sözleşme'nin "Özel ve aile hayatına saygı hakkı" kenar başlıklı 8. maddesi şöyledir:

"(1) Herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve yazışmasına saygı gösterilmesi hakkına sahiptir."

(2) Bu hakkın kullanılmasına bir kamu makamının müdahalesi, ancak müdahalenin yasayla öngörülmüş ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik, kamu güvenliği, ülkenin ekonomik refahı, düzenin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlâkın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli bir tedbir olması durumunda söz konusu olabilir."

43. Özel hayata saygı hakkı Anayasa'nın 20. maddesinde koruma altına alınmıştır. Devlet, kişilerin özel ve aile hayatına keyfi olarak müdahale etmemek ve üçüncü kişilerin haksız saldırılarını önlemekle yükümlüdür. Özel hayat geniş bir kavram olup bu kavramın kapsayıcı bir tanımının yapılması oldukça zordur. Bununla beraber bu kavram; kişinin maddi ve manevi bütünlüğü, fiziksel ve sosyal kimliği, bireyin ismi, cinsel yönelimi, cinsel yaşamı gibi unsurları korumaktadır. Kişisel bilgiler ve veriler, kişisel gelişim, aile hayatı vb. konular da bu hakkın içinde yer almaktadır (Bülent Polat [GK], B. No: 2013/7666, 10/12/2015, § 61). Ayrıca Anayasa'nın 20. ve 22. maddelerinde yer alan güvencelerin amacı gözetildiğinde somut olayda olduğu gibi iş

yerlerinden gerçekleştirilen kişisel telefon görüşmelerinin ve internet kullanımının izlenmesiyle elde edilmiş veriler de benzer şekilde bu hak kapsamında incelenmektedir (Benzer yöndeki AİHM kararı için bkz. *Barbulescu/Romanya*, B. No: 61496/08, 12/1/2016, § 36).

44. Özel hayat kavramı, özel bir sosyal hayat sürdürmeyi yani kişinin sosyal kimliğini geliştirme hakkı anlamında bir “özel hayat” güvence altına almaktadır. Bu yönü ile birlikte değerlendirildiğinde bahsi geçen hak, ilişki kurmak ve geliştirmek üzere çevresinde bulunanlarla temas kurma hakkını da içermektedir. AİHM içtihatlarında da mesleki hayat çerçevesinde yürütülen faaliyetlerin “özel hayat” kavramı dışında tutulamayacağı belirtilmektedir. Mesleki hayata getirilen sınırlamalar, bireyin sosyal kimliğini yakınlarında bulunan insanlarla olan ilişkilerini geliştirme şeklinde yansıttığı ölçüde Sözleşme’nin 8. maddesi kapsamına girebilmektedir. Bu noktada belirtmek gerekir ki insanların büyük çoğunluğu, dış dünya ile olan ilişkilerini geliştirme olanaklarını daha çok mesleki hayatları çerçevesinde yürüttükleri faaliyet kapsamında elde etmektedir (*Bülent Polat*, § 62; *Özpinar/Türkiye*, B. No: 20999/04, 19/10/2010, § 45; *Niemietz/Almanya*, B. No: 13710/88, 16/12/1992, § 29).

a. Genel İlkeler

45. Anayasa ve Sözleşme’nin ortak koruma alanı kapsamında kalan temel haklar, yalnızca kamusal gücün doğrudan uygulanmasıyla değil; kimi zamanda özel hukuk kişileri arasındaki uyuşmazlıklara konu olacak şekilde üçüncü kişilerin müdahaleleriyle zedelenabilmektedir. İlkinde söz konusu güvencelerin sağlanması adına kamusal makamlara yüklenen negatif ve pozitif tüm yükümlülüklerin doğrudan yerine getirilmesi konusunda tereddüt bulunmamakta ise de ikinci durumda devletin üçüncü kişilerin müdahalelerine karşı bireylere ne tür bir koruma imkânı sunması gerektiği ve hangi çerçevede yükümlülükler taşıdığı hususunda her olayın kendine özgü koşullarına göre değerlendirmelerde bulunulması gerekmektedir.

46. Anayasa’nın 11. maddesine göre Anayasa hükümleri; yasama, yürütme ve yargı organları ile idare makamlarının yanı sıra diğer kuruluş ve kişileri de bağlayan temel hukuk kurallarıdır. Buna göre Anayasa’da tanınan hak ve özgürlükler tüm bireyler bakımından güvence altındadır. Yine Anayasa’nın 5. maddesinde sayılan devletin temel amaç ve görevlerinin kapsamı ile temel hak ve hürriyetlerin niteliklerine yönelik Anayasa’nın 12. maddesinde yer alan vurgu da bu koruma alanını pekiştirmektedir. Söz konusu hak ve özgürlüklerin etkili şekilde korunması amacıyla özel hukuk kişileri arasındaki uyuşmazlıklardan dahi kaynaklansa kamusal makamlar belirli durumlarda pozitif yükümlülükler altına girebilir. Uyuşmazlıkların özel hukuk kişileri arasında gerçekleştiği durumlarda temel hak ve özgürlüklerin sağladığı güvencelerin yerine getirilip getirilmediği denetlenirken Anayasa’nın kamusal makamlara yüklediği sorumluluklardan doğrudan özel hukuk kişileri sorumlu tutulamayacağından taşıdığı koşulların özelliklerine göre bu tür başvuruların devletin pozitif yükümlülükleri bağlamında ele alınması gerekebilir (*Barbulescu/Romanya*, § 53).

47. Bu yükümlülükler özel hukuk kişilerinin birbirleri ile olan uyuşmazlıklarının çözümüne ilişkin yasal alt yapının oluşturulmasını, söz konusu uyuşmazlıkların adil yargılama gereklerine uygun ve usul yönünden güvenceleri haiz bir yargılama kapsamında incelenmesini ve bu yargılamalarda temel haklara ilişkin anayasal güvencelerin gözetilip gözetilmediğinin denetlenmesini gerektirir. Bu gereklilikler üçüncü kişilerin, bireylerin hak ve özgürlüklerine yaptığı haksız müdahalelere karşı kamusal makamlar tarafından müsamaha gösterilmemesi

zorunluluğundan kaynaklanır. Zira derece mahkemeleri, özel hukuk ilişkisi kapsamındaki uyuşmazlıkların çözümlenmesinde bağlayıcı kararlar vererek güvencelerin korunup korunmamasında rol almaktadır. Bu noktada uyuşmazlıkların yargısal makamlar önüne taşınması ve hakkaniyete uygun bir yargılama yapılarak çözümlenmesi, kamusal makamların pozitif yükümlülüklerinin bir parçasını oluşturur.

48. AİHM de devletin doğrudan müdahalesinden kaynaklanmasa da bu tür uyuşmazlıklarla ilgili olarak devletlerin sorumluluğunun devam edebileceğini, kamusal makamlardan gelebilecek keyfi uygulamalardan başka Sözleşme'deki haklara etkili şekilde koruma sağlanabilmesi için özel hukuk kişileri arasındaki ilişkilerde de makul ve uygun önlemler almak suretiyle devletlerin müdahale etme yükümlülüğü taşıyabileceğini ifade etmektedir (*Sorensen ve Rasmussen/Danimarka* [BD], B. No: 52562/99, 52620/99, 11/1/2006, § 57; *Palomo Sanchez ve diğerleri/İspanya* [BD], B. No: 28955/06, ..., 12/9/2011, § 59).

49. Başvuru konusu olayda olduğu gibi kamu gücünü kullanan aktörler dışında kalan kişiler arasındaki özel hukuk ilişkilerinde kamusal makamların yükümlülükleri; bireylerin temel hak ve özgürlüklerine, bu başvuru açısından özel hayata saygı hakkı ile haberleşmenin gizliliği hakkına üçüncü kişilerin müdahalesinin önlenmesi için gerekli önlemlerin alınması ve mahkemelerce korunma sağlanmasıdır. Kamusal makamlarca gerekli yapısal önlemler alınmış olursa da uyuşmazlık konusu davayı yürüten mahkemelerce verilen kararlarda üçüncü kişilerin müdahalelerine karşı bireylere korunma imkânı sağlanmadığı durumlarda bu yükümlülükler gereği gibi yerine getirilmemiş olacaktır. Bu, kamusal makam olan mahkemeler aracılığıyla bireylerin hak ve özgürlüklerinin korunmasız bırakıldığı anlamına gelecektir.

50. Bu doğrultuda, özel hukuk iş ilişkisi kapsamında çalışan bireylerin Anayasa ile güvence altına alınan haklarına yönelik müdahale iddiası içeren uyuşmazlıklarının karara bağlandığı davalarda derece mahkemelerince söz konusu güvenceler göz ardı edilmemeli, işveren ve çalışanlar arasındaki çatışan çıkarlar adil biçimde dengelenmeli, başvuruculara tahsis edilmiş kurumsal e-posta hesaplarının incelenmesi şeklindeki müdahalenin işverenin meşru amacıyla ölçülü olup olmadığı değerlendirilmeli ve ulaşılan sonuç hakkında hüküm kurulurken ilgili ve yeterli gerekçeler sunulmalıdır.

51. Derece mahkemeleri tarafından tarafların çıkarları dengelenirken ve müdahalenin ölçülülüğü irdelenirken 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, başvuruya konu olayda olduğu gibi sözleşmenin feshinin çalışanların eylem ya da eylemsizlikleri karşısında makul ve orantılı bir işlem olup olmadığı somut olayın koşullarına göre ele alınmalıdır. Ayrıca yargılamalar sırasında gerçekleştirilen işlemlerin ve neticede verilen kararın gerekçesinin bizatihi özel hayat alanına ilişkin bir müdahale oluşturmaması için derece mahkemelerince gereken özen gösterilmelidir.

52. AİHM de özel hukuk iş ilişkilerinde Sözleşmenin 8-11. maddelerinin ihlal edildiği iddiasıyla önüne gelen davalarda, taraf devletlerin anılan maddelerdeki güvencelerden kaynaklanan pozitif yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini incelemekte ve işten çıkarılan başvurucuların söz konusu güvencelerinin özel hukuk iş ilişkileri çerçevesinde ulusal mahkemelerce yeterli derecede korunup korunmadığını irdelemektedir (*Palomo Sanchez ve diğerleri/İspanya*, § 61).

53. AİHM'e göre Sözleşme'nin 8-11. maddelerinde yer alan haklara ilişkin özel hukuk uyumsuzluklarında bireylerin çıkarlarıyla toplumun çatışan çıkarları arasında ulusal mahkemelerce adil bir denge kurulması gerekir. (*Köpke/Almanya*, B. No: 420/07, 5/10/2010; *Palomo Sanchez ve diğerleri/İspanya*, § 62; *Eweida ve diğerleri/Birleşik Krallık*, B. No: 48420/10, ..., 15/1/2013, § 84). Ayrıca güvence altındaki söz konusu haklara özel hukuk iş ilişkisi kapsamında yapılan müdahalelerin meşru amaçla ölçülü olup olmadığı ile ulusal mahkemelerce verilen kararlarda sunulan gerekçelerin ilgili ve yeterli olup olmadığı tespit edilmelidir (*Palomo Sanchez ve diğerleri/İspanya*, § 63).

54. Karşılıklı menfaatler gözetilerek özel hukuk kişileri tarafından imzalanan iş sözleşmeleri gereğince taraflar, doğal olarak birtakım sorumluluklar altına girmekte, çalışma saatleri içinde bazı kısıtlayıcı kurallara uyacaklarını taahhüt etmekte ve sözleşmeye aykırılık hâlinde ne tür yaptırımlarla karşı karşıya kalacakları hususunda bilgi sahibi olmaktadır. Bu noktada iş yerindeki huzur ve güvenin devamından elde edilecek yararlar gözetilerek işveren tarafından çalışma saatleri içinde çalışanların bazı haklarının kısıtlanabilmesi ve belirlenen çalışma düzeninin gerçekleştirilmesi için çalışanların bazı kurallara uymak zorunda bırakılmaları mümkün olabilmektedir. Ancak bu tür kısıtlayıcı ve belirlenen özel kurallara uyulmasını zorlayıcı nitelikteki hususların çalışanların temel haklarının özünü zedeleyici nitelikte olmaması, imza altına alınan iş sözleşmelerinde bu hususların açık bir şekilde yer alması ve çalışanların bu hususlarda bilgilendirilmesi gerekir. Bilgilendirmelerin ve gerekli uyarıların yapılmadığı durumlarda çalışanlar, temel hak ve özgürlüklerine keyfi bir müdahalede bulunulmayacağı hususunda makul bir beklenti içinde olacaklarından sözleşme şartlarını genellikle belirleyici konumda olan işverenler tarafından çalışanlara yönelecek bu tür müdahalelerin kabul görmesi söz konusu olmayacaktır.

55. Çatışan çıkarların belirlenmesi, doğru dengenin kurulması ve müdahalelerin işverenin meşru amacıyla ölçülü olup olmadığının tespiti öncelikle derece mahkemelerinin yetki ve sorumluluk alanındadır. Olayın tüm tarafları ile doğrudan temas hâlinde bulunan derece mahkemelerinin olayın koşullarını değerlendirmek açısından daha avantajlı konumda bulunduğu da tartışmasızdır. Anayasa Mahkemesinin rolü ise bu kuralların yorumunun Anayasa'ya uygun olup olmadığını belirlemekle sınırlıdır. Bu nedenle Anayasa Mahkemesi, derece mahkemeleri tarafından izlenen usulü denetleme ve özellikle mahkemelerin tarafların sınırlanan hak ve özgürlüklerine yönelik müdahalelerin hukukiliğini yorumlayıp uygularken Anayasa'nın 20. ve 22. maddesindeki güvenceleri gözetip gözetmediğini belirleme yetkisine sahiptir. Bu kapsamda Anayasa Mahkemesinin görevi, sözleşmelerin fesih nedeninin oluşup oluşmadığını değerlendirmek ve bunların uygulanması hususunda derece mahkemelerinin yerini almak olmayıp kamusal makamların takdir hakları kapsamında aldıkları kararları, özel hayata saygı hakkı ile haberleşme hürriyeti bağlamındaki güvenceler açısından değerlendirmektir.

56. Bu doğrultuda AİHM de ulusal mahkemeler tarafından izlenen usulü denetleme ve özellikle ulusal mahkemelerin mevzuat hükümlerini yorumlayıp uygularken Sözleşme'deki ve özellikle 8. maddedeki güvenceleri gözetip gözetmediğini belirleme yetkisine sahip olduğunu vurgulamakta; yaptığı denetime temel aldığı önemli bir ilke olan ikincillik ilkesi gereği, ulusal mahkemelerin mevzuat hükümlerinin yorumlanmasına ilişkin takdirini değerlendirmeye tabi tutmamakta; ancak ulusal mahkemeler tarafından ulaşılan sonucun Sözleşme'nin 8. maddesinde öngörülen

standartlara uygun bir denge sağlayıp sağlamadığını ve ulaşılan sonucun bu yönüyle özel hayata saygı hakkının ihlali anlamına gelip gelmediğini incelemektedir (Petrenco/Moldova, B. No: 20928/05, 30/6/2010, § 54; Palomo Sanchez ve diğerleri/İspanya, § 55).

b. Genel İlkelerin Uygulanması

57. Somut olaydaki uyuşmazlığın özel hukuk kişileri arasında gerçekleşmesi nedeniyle temel hak ve özgürlüklerin sağladığı güvencelerin yerine getirilmediği iddiasını içeren başvurunun devletin pozitif yükümlülükleri bağlamında ele alınması gerekir (bkz. § 46).

58. Belirtildiği üzere özel hayata saygı hakkı kapsamında ele alınabilecek olan negatif ve pozitif yükümlülüklerin sınırının ve pozitif yükümlülüklerin hangi durumda olumlu edimde bulunulmasını zorunlu kıldığı kesin çizgilerle belirlenmesi mümkün olmayıp bu yükümlülüklerin olaydan olaya farklılaşması olasıdır (bkz. §§ 45, 46).

59. Başvurucular, e-posta hesaplarının incelenmesinin özel hayat alanlarına ve haberleşme hürriyetlerine haksız bir müdahale oluşturmasına rağmen feshin haksız olduğunun tespit edilerek geçersiz sayılması ve işe iadelerinin sağlanması talebiyle açtıkları işe iade davalarında bu yönde bir tespit yapılmadığını, aksine Mahkemelerce verilen kararlar nedeniyle söz konusu müdahalelerin meşru hâle getirildiğini ve yazışmalarının alenileştirildiğini iddia etmişlerdir. Bu kapsamdaki iddiaların, müdahalelerin nedeni olarak gösterilen olayların gerçekleştiği sürecin özellikleri incelenerek ve derece mahkemelerince gerçekleştirilen yargılamalarda yukarıda belirlenen ilkelere (bkz. §§ 50, 51, 54) uygun şekilde hareket edilip edilmediği dikkate alınarak değerlendirilmesi gerekir.

60. Başvuru konusu olayda işe iade davalarını yürüten Bakırköy 12. İş Mahkemesinin 31/1/2013 tarihli birinci oturumunda, ikinci başvuruçunun eski eşi dâhil yedi tanık dinlenmiş; tanık ifadelerinin genelinde başvuruçular arasındaki ilişkinin boyutu ve yakınlığı hakkında tanıkların gözlemlerine yer verilmiştir. Ayrıca farklı birimlerde çalışan başvuruçuların arkadaşlıklarının verimlilik ve performanslarına olan yansımaları ile genel olarak iş ortamına olan etkisi de tanık ifadelerinde dile getirilmiştir. Buna göre fesih tarihinde başvuruçular ile aynı Şirket bünyesinde birlikte çalışan diğer tanıkların beyanlarında başvuruçuların performans ve verimliliklerine ilişkin olumsuz değerlendirmelerin bulunmadığı görülmüş, bazı tanıklar ise başvuruçuların birbirlerine yakın davrandıkları konusunda birtakım duyular aldıklarını ancak arkadaşlık ilişkisinin ötesindeki bir ilişkinin varlığından haberdar olmadıklarını dile getirmişlerdir (bkz. § 17).

61. Tarafların yargılama sürecinde dile getirdikleri beyanlar ile tanıkların ifadeleri incelendiğinde, ikinci başvuruçunun eski eşi tarafından işverene sunulan başvuruçulara ait yazışmaların kişisel e-posta hesapları üzerinden mi yoksa kurumsal e-posta hesapları üzerinden mi gerçekleştirildiği hususu tespit edilememekle birlikte başvuruçuların iş sözleşmelerinin feshedildiği tarihte işveren Şirket bünyesinde insan kaynakları direktörü olarak çalışan tanığın mahkeme huzurunda dile getirdiği “..Bilgi işlem vasıtasıyla davacının e-maillini özel amaçlı kullanıp kullanmadığı konusunda araştırma yaptık, gerçekten de belirtilen e-mailler bilgisayar kayıtlarında mevcuttur.” şeklindeki beyanları ile işverenin Derece Mahkemelerine sunduğu dilekçelerdeki kabul

beyanları dikkate alındığında, söz konusu yazışmaların içerikleri ile ikinci başvurucunun eski eşinin beyanları üzerinden durumdan haberdar olan işveren tarafından yazışmaların doğruluğunun teyit edilmesi amacıyla bilgi işlem sisteminden ulaşılabilen başvurucuların kurumsal e-posta hesaplarının incelendiği anlaşılmaktadır.

62. Yargılamaya konu dava dosyalarından, başvurucuların karşılıklı olarak gerçekleştirdikleri yazışmaların dava dışı üçüncü kişi tarafından davalı Şirketin yetkili kişi ya da organlarının bilgisine sunulduğu, bundan sonra kurumsal e-posta hesapları üzerinden işveren tarafından inceleme yapıldığı, elde edilen yazışmalarda yer alan unsurların iş sözleşmelerine aykırı olduğundan yola çıkılarak farklı gerekçelerin de eklenmesiyle sözleşmelerin feshedildiği, davalı Şirket tarafından söz konusu yazışmaların liste hâlinde ilk Derece Mahkemelerine delil olarak sunulduğu, delilleri inceleyen ve tanıkları dinleyen Mahkemelerce oluşturulan karar gerekçelerinde söz konusu yazışmaların içeriklerine ilişkin olarak herhangi bir detaya yer verilmediği ve işveren açısından iş ilişkilerinin sürdürülmesi olanağının kalmadığı şeklinde değerlendirme yapılarak davaların reddedildiği görülmektedir.

63. Başvuru konusu olayda, işverenin belirlediği kurallar çerçevesinde iş yerinde huzur ve disiplinin devamından elde edeceği faydalar ile başvurucuların özel hayatlarına saygı hakları ve haberleşmelerinin gizliliği arasında var olan bir çatışma hâlinde söz edilebilir. Ancak Anayasa Mahkemesinin görevi, özel hukuk kişileri arasındaki söz konusu uyuşmazlık hakkında doğrudan değerlendirmelerde bulunmak değildir. Anayasa Mahkemesinin rolü, uyuşmazlığın çözümünde tarafları bağlayıcı kararlar alan derece mahkemeleri tarafından izlenen usulü denetlemek ve tarafların sınırlanan hak ve özgürlüklerine yönelik müdahalelerin hukukiliğini yorumlayıp uygularken Anayasa'nın 20. ve 22. maddelerindeki güvencelerin derece mahkemelerince gözetilip gözetilmediğini belirlemektir.

64. Başvurucular ve işveren tarafından imzalanan iş sözleşmelerinde yer alan hükümler gereğince başvurucuların iş yerinde uyulması gereken kurallara ilişkin yürürlükte olan İç Tüzük'ü, Temel Yönetmelik'i, oryantasyon kitapçığını, Seyahat Yönetmeliği'ni, talimatları ve prosedürleri ilgili sözleşmelerin ayrılmaz eki ve parçası olarak kabul ettikleri ve tüm bu düzenlemelere uymakla kendilerini yükümlü kıldıkları görülmektedir.

65. İşverenlerin keyfi ve sınırsız bir şekilde çalışanların özel hayat alanlarına ve haberleşme hürriyetlerine yönelik müdahalelerde bulunabilmelerine izin veren düzenlemelerin, Anayasa'nın 11. ve 12. maddeleri kapsamında kabul görmesi mümkün olmamakla birlikte anayasal hak ve özgürlüklerin sağladığı güvencelere, kanunlara, uluslararası sözleşmelere aykırı olmayacak şekilde işletmenin ticari gerekliliklerine ve disiplin anlayışına göre belirlenen kuralların açık bir şekilde yer aldığı düzenlemelerin bulunduğu ve bu düzenlemeler konusunda çalışanların önceden bilgilendirilip uyarıldığı durumlarda, kapsamı belirli şekilde çalışanların özellikle çalışma saatleri içinde birtakım haklarının kısıtlanması ve kuralların dışına çıkılmamaya zorlanması amacıyla tedbirler alınması makul görülebilir. Bu doğrultuda bir bilgilendirmenin ve uyarının yapılmadığı durumlarda, hak ve özgürlüklerine bir müdahalede bulunulmayacağı hususunda çalışanların makul bir beklenti taşıyacaklarının kabul edilmesi ve söz konusu hak ve özgürlüklerin sağladığı güvencelerden yararlandırılması gerekmektedir.

66. Bu kapsamda yapılan incelemede iş sözleşmelerinin parçası olarak kabul edilen İş Yeri Temel Yönetmeliği'nin, Bilgi Güvenliği Taahhütnamesi'nin, temel yönetim ilkeleri ve temel davranış kurallarının yer aldığı düzenlemenin, ticari alışveriş yapılan firma ilişkilerine yönelik etik kuralların yer aldığı düzenlemenin, İş Yeri Seyahat Yönetmeliği'nin, İş Yeri Disiplin Yönetmeliği'nin, İş Yeri Personel Yönetmeliği'nin ve İş Yeri Kıyafet Yönetmeliği'nin iş sözleşmesiyle birlikte başvurucular tarafından her bir sayfasının ayrı ayrı imzalandığı ve böylece iş yerinde huzur ve disiplinin sağlanması amacıyla işveren tarafından hazırlanmış kuralları ve kısıtlamaları içeren tüm genel düzenlemeler hakkında başvurucuların yeterli biçimde bilgilendirildiği anlaşılmaktadır.

67. Özellikle Bilgi Güvenliği Taahhütnamesi'yle başvurucuların, Şirket tarafından kendilerine iş için tahsis edilmiş olan bilgisayar, e-posta, internet kullanımı, telefon, iletişim programı, diğer IT kaynaklarını ve iletişim araçlarını zaruri ihtiyaçları aşan ölçüde kişisel amaçlı, eğlence niyetli, genel ahlaka, örf ve adetlere aykırı şekilde kullanmayacakları hususunda işverenlerine karşı taahhüt altına girdikleri; ayrıca Şirket yöneticileri tarafından başvuruculara haber verilmeksizin ve uyarıda bulunulmaksızın kullandıkları IT ve iletişim kaynaklarının her zaman takip altında tutulabileceği, yapılan yazışmaların ve iletişim kayıtlarının yedeklenebileceği, raporlanabileceği, gerekli durumlarda detaylı olarak incelenebileceği, el konulabileceği ve kullanım sınırlaması getirilebileceği hususunda da kabul beyanında buldukları ve taahhüt verdikleri görülmektedir.

68. İş sözleşmelerinin parçası olan düzenlemeler ile şirket kaynaklarının, bilgisayarların, kurumsal e-posta hesaplarının kişisel amaçlar doğrultusunda kullanımı kesin şekilde yasaklanmış; gerektiğinde yazışmaların ve iletişim kayıtlarının takip edilebileceği ve incelenebileceği hususunda başvuruculara gerekli uyarılar ve bilgilendirmeler yapılmıştır. Bunun yanında, kurumsal olmadığı sürece kişisel hesapların ve kişisel iletişim vasıtalarının mesai saatleri içerisinde kullanılması imkânı olmasına ve buna ilişkin bir engel bulunmamasına rağmen, yapılan işin gerekleriyle ilgisi olmayan yazışmaların iş sözleşmelerine aykırı biçimde mesai saatleri içerisinde kurumsal hesaplar üzerinden gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır. Bu nedenlerle başvurucuların kurumsal e-posta hesapları üzerinden gerçekleştirdikleri kişisel yazışmaların korunması konusunda makul bir beklenti içinde oldukları sonucuna ulaşamaz.

69. Ayrıca işveren, başvurucuların kurumsal e-posta hesaplarını incelemiş; bunu da ikinci başvurucunun eski eşi tarafından Şirket yönetimine sunulan e-posta yazışmaları hakkında bilgi sahibi olduktan sonra başvurucuların Şirket düzenlemelerine aykırı davranışlarının bulunduğu şeklindeki iddianın doğruluğunu teyit etme inancıyla gerçekleştirmiştir. Bu yöndeki tespit ile birlikte 4857 sayılı Kanun hükümleri ve iş sözleşmelerinde yer alan düzenlemeler dikkate alındığında kurumsal e-posta hesaplarının kişisel amaçlarla ve Temel Yönetmelik'e uygun kullanıp kullanmadığını doğrulamak amacıyla başvurucuların yazışmalarını inceleyen işverenin meşru bir amaç taşıdığı ve işveren tarafından gerçekleştirilen müdahalenin söz konusu meşru amaçla ölçülü olduğu, bu hususların Derece Mahkemelerince verilen kararların gerekçelerinde dikkate alındığı kanaatine ulaşılmıştır.

70. Başvuruya konu edilen yargılama süreçleri incelendiğinde öncelikle başvurucuların Derece Mahkemeleri önünde delillerini sundukları, iddiada bulunma ve savunma haklarını herhangi bir engellemeyle karşı karşıya kalmadan kullandıkları

görülmektedir. Ayrıca söz konusu yazışmaların çalışma saatleri içinde kişisel amaçlar doğrultusunda kullanıldığı, iş yeri düzenine ilişkin olarak belirlenen düzenlemeler hakkında başvurucuların bilgilendirildikleri ve uyarıldıkları, bu durumu ispat edecek şekilde imzalarının alındığı, sözleşmelere aykırı davranışların bulunduğu hususunda oluşan inanç doğrultusunda önceden belirlenmiş müdahale sınırlarına riayet edilerek işveren tarafından kurumsal e-posta hesaplarının denetlendiği, bunun dışında işveren tarafından başvuruculara ait diğer verilere ulaşıp inceleme yapıldığına dair herhangi bir bilginin bulunmadığı anlaşılmaktadır. Yargılamalarda, başvuruculara ait hizmet cetveli ile iş yeri özlük dosyalarının Derece Mahkemeleri tarafından celp edilerek incelendiği, karar gerekçelerinde kurumsal e-posta yazışmalarının içeriklerine yer verilmediği, dava konusuyla sınırlı bir şekilde değerlendirme yapıldığı, başvurucuların doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmayan eylemleri nedeniyle iş yerinde olumsuzlukların yaşandığı ve bu durumun işveren açısından sözleşmelerin sürdürülmesi imkânını ortadan kaldırdığının kararlarda vurgulandığı, başvurucuların eylemlerinin 4857 sayılı Kanun'un yanı sıra iş sözleşmelerine ve iş yerinin iç düzenlemelerine aykırılıklar oluşturduğu, bu nedenlerle sözleşmelerin feshedilmesinde hukuka aykırı bir durumun bulunmadığı şeklinde kararlar verilmiştir. Ayrıca ikinci başvurucunun eski eşinin tanık sıfatıyla alınan ifadesinin işverenin iddialarının doğruluğunun anlaşılabilmesi amacıyla Mahkemece sorulan ve mahremiyet içermeyen sorulara verilen cevaplardan oluştuğu, yargılama süreçlerinde ve oluşturulan karar gerekçelerinde başvurucuların özel hayat alanlarını alenileştiren ve haberleşmelerinin gizliliğini ortadan kaldıran herhangi bir unsura yer verilmediği anlaşılmaktadır.

71. Derece Mahkemelerince verilen kararlarda, başvurucuların makul bir beklentisinin bulunmadığı hususunun dikkate alınarak başvurucular ile işveren arasında çatışan çıkarların dengelendiği, işveren tarafından başvuruculara tahsis edilmiş kurumsal e-posta hesaplarının incelenmesi şeklindeki müdahalenin Şirket içi düzenlemeler gereğince işverenin meşru amacıyla ölçülü olup olmadığı hususunda değerlendirmelerin yapıldığı, sözleşmelerin feshinin başvurucuların eylemleri karşısında makul ve orantılı bir işlem olup olmadığının gözetildiği ve tüm bu hususlara dayanılarak davaların reddine ilişkin ilgili ve yeterli gerekçeler sunulduğu, ayrıca başvurucular arasındaki yazışmalara ait içeriklerin gerek yargılamaya ilişkin işlemlerde gerekse karar gerekçesinde alenileştirilmediği sonucuna ulaşılmıştır.

72. Açıklanan nedenlerle özel hukuk iş ilişkilerinden doğan uyumsuzlukları karara bağlayan Derece Mahkemelerince ilgili ve yeterli gerekçeler oluşturularak anayasal güvencelerin korunması açısından pozitif yükümlülüklerin yerine getirildiği ve yargılama süreçlerinde gerçekleştirilen işlemlerde yazışmaların içeriklerinin alenileştirilmediği anlaşıldığından başvurucuların Anayasa'nın 20. maddesinde güvence altına alınan özel hayata saygı hakkı ile Anayasa'nın 22. maddesinde güvence altına alınan haberleşmenin gizliliği hakkının ihlal edilmediğine karar verilmesi gerekir.

V. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Özel hayata saygı hakkının ve haberleşmenin gizliliği hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA,

B. Anayasa'nın 20. maddesinde güvence altına alınan özel hayata saygı hakkının ve Anayasa'nın 22. maddesinde güvence altına alınan haberleşmenin gizliliği hakkının İHLAL EDİLMEDİĞİNE,

C. Başvurucular tarafından yapılan yargılama giderlerinin üzerlerinde BIRAKILMASINA

24/3/2016 tarihinde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.

Başkan
Engin YILDIRIM

Üye
Serdar ÖZGÜLDÜR

Üye
Osman Alifeyyaz PAKSÜT

Üye
Recep KÖMÜRCÜ

Üye
Alparslan ALTAN