

## ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Anayasa Mahkemesi Başkanlığından:

## BİRİNCİ BÖLÜM

## KARAR

## FIRAT GERÇEK BAŞVURUSU

<b>Başvuru Numarası</b>	: 2019/25604
<b>Karar Tarihi</b>	: 21/9/2022
<b>Başkan</b>	: Hasan Tahsin GÖKCAN
<b>Üyeler</b>	: Muammer TOPAL Recai AKYEL Yusuf Şevki HAKYEMEZ İrfan FIDAN
<b>Raportör</b>	: Ferhat YILDIZ
<b>Başvurucu</b>	: Fırat GERÇEK
<b>Vekili</b>	: Av. Nil Merve ÇELİKBAŞ ŞEKER

## I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, özel bir şirkette çalışan başvurucunun bir iş arkadaşı ile yaptığı cep telefonu yazışmalarının işveren tarafından incelenmesi ve bu yazışmalar gerekçe gösterilerek iş akdinin feshedilmesi nedeniyle özel hayata saygı hakkı ile haberleşme hürriyetinin ihlal edildiği iddialarına ilişkindir.

## II. BAŞVURU SÜRECİ

2. Başvuru 19/7/2019 tarihinde yapılmıştır. Komisyon başvurunun kabul edilebilirlik incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar vermiştir.

3. Başvuru belgelerinin bir örneği bilgi için Adalet Bakanlığına gönderilmiştir.

## III. OLAY VE OLGULAR

4. Başvuru formu ve eklerinde ifade edildiği ve Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi (UYAP) üzerinden tespit edilen şekliyle ilgili olaylar özetle şöyledir:

5. Özel bir şirket çalışanı olan başvurucunun iş sözleşmesi, işveren tarafından 31/10/2017 tarihinde feshedilmiştir. Aynı işyerinde çalışan Ö.Ç. isimli kişiye verilen cep telefonunun incelenmesi sonucunda elde edilen mesaj içerikleri feshin gerekçesi olarak bildirilmiştir.

6. Başvurucu 22/11/2017 tarihinde İstanbul Anadolu 7. İş Mahkemesinde (Mahkeme) işe iade istemiyle dava açmıştır. Dava dilekçesinde başvuru; iş akdinin haksız olarak feshedildiğini, feshine dayanak yapılan mesajlaşma içeriklerinin bir suretinin fesih

bildirimine eklenmediğini, yazışmaların hayal mahsulü olduğunu, şirketin verdiği telefon hatlarının çalışanların özel hayatlarında da kullanıldığını, bu yazışmaların kişisel veri olarak korunması gerektiğini ifade etmiştir.

7. Davalı şirket vekili davaya cevabında; işten ayrılan şirket çalışanı Ö.Ç. ye iş amacıyla tahsis edilen cep telefonunun müşterilerin iletişim bilgilerine ulaşmak için incelendiğini, başvuru ile Ö.Ç. arasındaki mesajlaşmaların feshe dayanak yapılan içeriklerine ulaşıldığı vurgulanmıştır. Anılan mesaj içeriklerinde şirket çalışanları hakkında rahatsız edici, şirket çalışanlarının görev ve sorumluluklarını yerine getirmekten imtina ettiklerine dair hakaret içeren ifadeler olduğu belirtilmiştir.

8. Mahkeme 31/5/2018 tarihinde davanın reddine karar vermiştir. Kararın gerekçesinde; başvuru ile Ö.Ç. arasındaki yazışmaların içeriklerine yer verilmiş olup bunların haklı fesih sebebi teşkil edebileceği, cep telefonunun işveren tarafından verilmesi nedeniyle anılan yazışmaların hukuka uygun olarak elde edildiğinin kabulünün gerekeceği vurgulanmıştır.

9. Başvuru vekilinin anılan karara karşı yaptığı istinaf başvurusu, İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 30. Hukuk Dairesinin (Bölge Adliye Mahkemesi) 28/5/2019 tarihli kararıyla kabul edilmiş, mahkeme kararının kaldırılmasına ve davanın reddine kesin olarak karar verilmiştir. Kararın gerekçesinde; mesaj içeriklerinde kullanılan sözlerin işverenle çalışanlar arasında çalışma barışını bozabilecek ve iş ilişkisini olumsuz etkileyecek nitelikte olduğu, bu açıdan Mahkemece davanın reddine karar verilmesinde bir isabetsizlik bulunmadığı ifade edilmiştir. Başvurucunun mesajlaştığı Ö.Ç. nin kullandığı cep telefonunun işverene ait olduğu, işverence düzenlenen "*İletişim Araçları Politikası*" başlıklı belgenin 5.2.4.1 maddesinde "*şirkete ait iletişim araçları (bilgisayar, telefon, GSM hat ve diğer) sadece görev nedeniyle ve iş amaçlı olarak kullanılması gerektiği, özel amaçlı haberleşme ve işler için kullanılmaması gerektiği*" hususlarının belirtildiği vurgulanmıştır. Bu durumda işverene ait cep telefonunu işverenin incelemesinin özel hayatın gizliliğinin ihlal edildiği ve bu delilin hukuka aykırı şekilde elde edildiği neticesi doğurmayacağı, personelin bu telefon ile özel amaçlı haberleşmesinin yasaklandığı belirtilmiştir. Ancak mahkeme kararında, geçerli nedenle iş akdinin feshedildiği kabul edilmesi gerekirken feshin haklı nedenle yapıldığı yönündeki gerekçenin hatalı olduğu ve bu hususun kamu düzenine aykırılık teşkil edeceği ifade edilmiştir.

10. Nihai karar 25/6/2019 tarihinde başvuru vekiline tebliğ edilmiştir.

#### **IV. İLGİLİ HUKUK**

11. İlgili hukuk için bkz. *E.Ü.* [GK], B. No: 2016/13010, 17/9/2020, §§ 22-51.

#### **V. İNCELEME VE GEREKÇE**

12. Anayasa Mahkemesinin 21/9/2022 tarihinde yapmış olduğu toplantıda başvuru incelenip gereği dütünlüldü:

##### **A. Başvurucunun İddiaları**

13. Başvuru; iş akdinin haksız olarak feshedildiğini, feshe dayanak olan yazışmaların fesih bildirimine eklenmediğini, Ö.Ç. ile mesajlaşmadığını, aksinin kabulü hâlinde mesaj içeriklerinin hukuka aykırı olarak ele geçirildiğini ve kişisel veri niteliğinde

olduğunu ileri sürerek özel hayata ve aile hayatına saygı hakkının ihlal edildiğini iddia etmiştir.

## B. Değerlendirme

14. Anayasa'nın iddianın değerlendirilmesinde dayanak alınacak "*Özel hayatın gizliliği*" kenar başlıklı 20. maddesinin birinci ve üçüncü fıkrası şöyledir:

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

...

*Herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hak; kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsar. Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir."*

15. 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."*

16. Özel hayata saygı hakkı Anayasa'nın 20. maddesinde koruma altına alınmıştır. Bu anlamda devlet, kişilerin özel ve aile hayatına keyfi olarak müdahale etmemek ve üçüncü kişilerin haksız saldırılarını önlemekle yükümlüdür (E.Ü., § 56). Ayrıca Anayasa'nın 22. maddesinde güvence altına alınan haberleşme hürriyeti, haberleşmenin yanında içeriği ve biçimi ne olursa olsun haberleşmenin içeriğinin gizliliğini de güvence altına almaktadır. Haberleşme bağlamında bireylerin karşılıklı ve toplu olarak sözlü, yazılı ve görsel iletişimlerine konu olan ifadelerinin gizliliğinin sağlanması ve haberleşmeye yönelik haksız müdahalelerde bulunulmaması gerekir (Yasemin Çongar ve diğerleri, B. No: 2013/7054, 6/1/2015, § 49; E.Ü., § 60).

17. 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 işverenin çalışanlara verdiği cep telefonundaki mesajlaşmaları denetlemesi ve içeriğini incelemesi sonucu elde ettiği bilgileri iş akdinin feshine dayanak yapması söz konusudur. Dolayısıyla başvurucağın iş arkadaşı ile cep telefonu üzerinden gerçekleştirdiği yazışmaların incelendiği ve içeriklerine ulaşıldığı

gözetildiğinde başvurunun özel hayata saygı hakkı ile haberleşme hürriyeti yönünden incelenmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

## 1. Kabul Edilebilirlik Yönünden

18. Açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan özel hayata saygı hakkı ile haberleşme hürriyetinin ihlal edilmesine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi gerekir.

## 2. Esas Yönünden

### a. Genel İlkeler

19. Anayasa ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin ortak koruma alanı kapsamında kalan temel haklar, yalnızca kamusal gücün doğrudan uygulanmasıyla değil kimi zaman da özel hukuk kişileri arasındaki uyumsuzluklara konu olacak şekilde üçüncü kişilerin müdahaleleriyle zedelenebilmektedir. Anayasa Mahkemesi özel hukuk kişileri arasındaki uyumsuzlukların devletin pozitif yükümlülükleri kapsamında incelenebileceğini çeşitli kararlarında vurgulamıştır (*Ömür Kara ve Onursal Özbek*, B. No: 2013/4825, 24/3/2016, § 46; *Ali Çığır*, B. No: 2015/19298, 8/5/2019, §§ 32, 33; *Erol Kumcu*, B. No: 2015/18988, 9/5/2019, §§ 32, 33; *U.B.*, B. No: 2015/3175, 10/10/2019, §§ 33, 34; *E.Ü.*, § 65).

20. Pozitif yükümlülükler özel hukuk kişilerinin birbirleri ile olan uyumsuzluklarının çözümüne ilişkin yasal altyapının oluşturulmasını, söz konusu uyumsuzlukların adil yargılama gereklerine uygun ve usul yönünden güvenceleri haiz bir yargılama kapsamında incelenmesini, bu yargılamalarda temel haklara ilişkin anayasal güvencelerin gözetilip gözetilmediğinin denetlenmesini gerektirir. Bu doğrultuda derece mahkemelerince söz konusu güvenceler gözardı edilmemeli, işveren ve çalışanlar arasındaki çatışan çıkarlar adil biçimde dengelenmeli, başvuruların temel haklarına yönelik müdahalenin meşru amaca dayalı ve ölçülü olup olmadığı değerlendirilmeli, ulaşılan sonuç hakkında hüküm kurulurken ilgili ve yeterli gerekçeler sunulmalıdır (*Ömür Kara ve Onursal Özbek*, §§ 47-50; *E.Ü.*, § 66).

21. Anayasa Mahkemesi daha önce iletişim araçlarının işveren tarafından denetlenmesi kapsamındaki uyumsuzluklarda derece mahkemeleri tarafından devletin pozitif yükümlülükleri bağlamında çıkarların dengelenmesi ve müdahalenin ölçülü olduğunun 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 uyumsuzluğun çözümünde gözetilmesi gerektiğini tespit etmiştir (*Ömür Kara ve Onursal Özbek*, § 50; *E.Ü.*, § 67).

22. Yukarıda belirtilen hususlar gözetilerek işverenin işçinin iletişimini denetlemesi yetkisini özel hayata saygı hakkı ve haberleşme hürriyeti bağlamında devletin pozitif yükümlülükleri kapsamında irdelemek gerekmektedir. Öncelikle somut olayda olduğu gibi teknolojik gelişmelerin imkânlarından yararlanmak isteyen işverenlerin bilgisayar, internet, e-posta veya cep telefonu gibi iletişim araç ve gereçlerini çalışanın kullanıma sunması

nedeniyle oluşan uyuşmazlıklarda işverenin menfaatleri ile işçinin temel hak ve özgürlükleri arasında bir dengeleme yapma gerekliliği doğmaktadır. Bu bağlamda işveren ile çalışan arasındaki ilişkinin iki taraf açısından da belirli hak ve yükümlülükler öngören ve esasen güven ilişkisi üzerine kurulu iş sözleşmesiyle şekillendiği unutulmamalıdır. Somut uyuşmazlığın ilgili olduğu iş hukukunun dinamik bir nitelik taşıdığı, ayrıca iş ilişkilerinin genel kurallardan farklı, kendine özgü bazı hukuki kurallar içerdiği de dikkate alınmalıdır (E.Ü., § 68).

23. Bu bağlamda işlerin etkin bir şekilde yürütülmesi ile bilgi akışının kontrolünü sağlamak, işçinin eylemlerine bağlı cezai ve hukuki sorumluluğa karşı korunmak, verimliliği ölçmek veya güvenlik endişeleri gibi haklı ve meşru görülebilecek nedenlerle işverenin yönetim yetkisi kapsamında kural olarak işçinin kullanımına sunduğu iletişim araçlarını denetleyebileceği ve kullanıma ilişkin sınırlamalar öngörebileceği söylenebilir. Ancak işverenin yönetim yetkisinin işyerinde işin yürütülmesi, işyerinin düzeninin ve güvenliğinin sağlanmasıyla sınırlı olduğu unutulmamalıdır. Bu bağlamda işverenin yetki ve haklarının sınırsız olmadığı, çalışana tanınan temel hak ve özgürlüklerin somut olayda haberleşme hürriyeti ve özel hayata saygı hakkının işyeri sınırları dâhilinde de bulunduğu, aynı zamanda kısıtlayıcı ve uyulması zorunlu işyeri kurallarının çalışanların temel haklarının özünü zedeleyecek nitelikte olmaması gerektiği vurgulanmalıdır. Bu çerçevede işyerinde kullanıma sunulan iletişim araçlarının işverene ait olduğu gözetilerek sırf bu nedenle bile işverenin iletişim araçları üzerinde sınırsız ve mutlak bir gözetleme ve denetleme yetkisinin olduğunu kabul etmek, işçinin demokratik bir toplumda temel hak ve özgürlüklerine işyerinde de saygı gösterilmesi gerektiği yönündeki haklı beklentisiyle uyuşmayacaktır (E.Ü., § 69).

24. Nitekim Anayasa Mahkemesi benzer bir olaya ilişkin E.Ü. kararında derece mahkemelerince aşağıda belirtilen güvenceleri olayda hakka müdahale eden üçüncü kişinin sağlayıp sağlamadığının gereği gibi denetlenip denetlenmediğini incelemek gerektiğini vurgulamıştır (E.Ü., § 70):

i. İşverenin çalışanın kullanımına sunduğu iletişim araçlarının ve iletişim içeriklerini incelemesinin haklı olduğunu gösteren meşru gerekçeleri olup olmadığı denetlenmelidir. Bu durumda işverenin gerekçelerinin ifa edilen işin ve işyerinin özellikleri de gözetilerek meşru olup olmadığı irdelenmelidir. Bu denetlemede iletişim akışı ile iletişim içeriklerinin incelenmesi arasında ayırım yapılarak içeriklerin incelenmesi yönünden daha ciddi gerekçeler aranmalıdır.

ii. Demokratik bir toplumda iletişimin denetlenmesi ve kişisel verilerin işlenmesi süreci şeffaf bir şekilde gerçekleştirilmeli ve bunun bir gereği olarak da süreçle ilgili olarak çalışanlar işveren tarafından önceden bilgilendirilmelidir. Uluslararası hukuk ve karşılaştırmalı hukuk dikkate alındığında bu bilgilendirmenin -somut olayın özelliklerine uygun düştüğü ölçüde- en azından iletişimin denetlenmesi ile kişisel verilerin işlenmesinin hukuki dayanağı ve amaçları, denetlemenin ve veri işleminin kapsamı, verilerin saklanacağı süre, veri sahibinin hakları, denetlemenin ve işleminin sonuçları ile verilerin muhtemel yararlanıcıları hususlarını kapsamaması gerekir. Ayrıca bildirimde iletişim araçlarının kullanımına ilişkin olarak işveren tarafından öngörülen sınırlamalara da yer verilmelidir. Bilgilendirmenin mutlaka belli şekilde yapılması şart olmayıp şeffaflığı sağlamak bakımından bireylere kişisel verilerin işlenmesine ve iletişimin denetlenmesine ilişkin süreçten yukarıda belirtilen kapsamda haberdar olma imkânı sağlayan uygun bir yöntem tercih edilebilir.

iii. Çalışanın temel hak ve hürriyetlerine işveren tarafından yapılan müdahale, ulaşılmak istenen amaç ile ilgili ve bu amacı gerçekleştirmeye elverişli olmalıdır. Ayrıca inceleme faaliyetiyle elde edilen verilerin işveren tarafından hedeflenen amaç doğrultusunda kullanılması gerekir.

iv. İşveren tarafından yapılan müdahalenin gerekli kabul edilebilmesi için aynı amaca daha hafif bir müdahale ile ulaşılmaması mümkün olmamalı, müdahale ulaşılmak istenen amaç bakımından zorunlu olmalıdır. Çalışanın iletişiminin içeriğine girilmesi yerine daha az müdahale içeren yöntem ve tedbirlerin uygulanmasının mümkün olup olmadığı denetlenmelidir. Bu kapsamda işverenin ulaşmak istediği amaca çalışanın iletişimi incelenmeden de erişme imkânı olup olmadığı her bir vakıanın somut özellikleri ışığında değerlendirilmelidir.

v. Müdahalenin orantılı kabul edilebilmesi için iletişimin denetlenmesi ile işlenecek veya herhangi bir şekilde yararlanılacak veriler, ulaşılmak istenen amaçla sınırlı olmalı; bu amacı aşacak şekilde sınırlama ya da müdahaleye izin verilmemelidir.

vi. Ayrıca iletişimin incelenmesinin muhatabı olan çalışan üzerindeki etkisi ve çalışan bakımından sonuçları gözönünde tutularak tarafların çatışan menfaat ve haklarının adil bir biçimde dengelenip dengelenmediğine bakılması gerekmektedir. Taraflardan birine şahsi olarak aşırı bir külfet yüklediğinin tespiti hâlinde devletin pozitif yükümlülüklerini yerine getirmediği sonucuna varılabilir.

## **b. İlkelerin Uygulanması**

25. Başvurucu; cep telefonundaki yazışmalarının incelenmesinin özel hayat alanına ve haberleşme hürriyetine haksız bir müdahale oluşturmasına rağmen açtığı işe iade istemli davasında bu yönde bir tespit yapılmadığını, yazışmalarının işveren tarafından hukuka aykırı yöntemlerle elde edildiğini iddia etmiştir. Bu kapsamdaki iddiaların yukarıda belirtilen esaslar gözetilerek devletin pozitif yükümlülükleri bağlamında değerlendirilmesi gerekmektedir.

26. Öncelikle işverenin işçinin kullanımına sunulan iletişim araçlarını denetlemesine ilişkin olarak 4857 sayılı Kanun'da özel bir düzenleme olmadığı görülmüştür. Ancak Anayasa'nın 20. ve 22. maddelerinde yer bulan özel hayata saygı hakkına ve haberleşme hürriyetine ilişkin güvenceler ile hukuk sistemimizde mevcut olan düzenlemelerin iş hukuku uyumsuzluklarında uygulanması yönünde bir engel olmadığı gözetildiğinde yasal altyapı oluşturmak bağlamında pozitif yükümlülüklerin yerine getirilmiş olduğu söylenebilir (E.Ü., § 72).

27. Başvuru konusu olayda başvurucunun çalıştığı şirketten ayrılan Ö.Ç. isimli işçi, şirket tarafından kendisine verilen cep telefonunu işten ayrıldıktan bir süre sonra şirkete iade etmiştir. Anılan cep telefonunun Ö.Ç.'nin işle ilgili iletişimlerinin tespiti amacıyla incelendiği ve başvurucu ile Ö.Ç. arasındaki mesajlaşmalara erişildiği anlaşılmıştır. Bununla birlikte davalı şirket dilekçeleri ve yargı kararlarından başvurucu ile iş arkadaşı Ö.Ç. arasındaki mesajlaşmaların işveren ve çalışanları hakkında özel görüşler içerdiği, içeriğinde bazı küçük düşürücü ifadelerin bulunduğu hususunun tespit edildiği görülmüştür.

28. Somut olayda Bölge Adliye Mahkemesi kararında "*İletişim Araçları Politikası*" başlıklı, genel bir düzenleme içerdiği anlaşılan belgede işverene ait olup da işçiye verilen iletişim araçlarının iş amaçlı kullanılması gerektiğinin belirlendiğini vurgulamıştır. Ancak anılan belgede iletişim araçlarının inceleme ve denetleme yetkisini, kullanım sınırlarını ve bu sınırların aşılması durumuna bağlı yaptırımın açıkça düzenlenip düzenlenmediği ve anılan belgenin işçilere aydınlatma yükümlülüğü kapsamında bildirilip bildirilmediği hususlarının tartışılmadığı görülmüştür.

29. İstinaf merciinin gerekçelerinin başvuruca özgü belge ve iletişim araçları üzerinden değil Ö.Ç. isimli işçi bağlamında Ö.Ç.nin kullanımına sunulan telefon üzerinden ortaya konulduğu anlaşılmıştır. Bu durumda başvuruca/işçilere, işveren tarafından teslim edilen iletişim araçlarının kullanım sınırları, işverenin anılan araçları inceleme/denetleme yetkisi ve amaca aykırı kullanılmasına bağlanan yaptırım hususunu da içerecek şekilde aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirildiği, Mahkemenin de başvuruca özelinde bu yönde bir bilgilendirmenin yapılıp yapılmadığına dair bir araştırma yaptığı söylenemez. Bunun yanında işveren, Ö.Ç.nin kullanımında olan telefonda amaçla uyumlu ve sınırlı bir inceleme yaptığını ortaya koyamamıştır. Zira işveren yargılama sürecinde müşteri iletişim bilgilerine ulaşmak adına telefonda inceleme yapıldığını savunsa da telefonda ele geçirilen ve feshe dayanak teşkil eden mesaj içerikleri bu durumu doğrulamamıştır.

30. Kaldı ki mesajlaşma programlarının kişisel olarak da kullanılabilceği gözetildiğinde bir başkasına ait olan cep telefonunun denetlenmesinin ve başvuruca ait mesajların ele geçirilmesinin başvuruca özel hayatının ve haberleşmesinin gizliliğinin korunması konusundaki makul beklentisine aykırı olduğu açıktır. Mahkemece de bir başkasına ait cep telefonunda yer alan yazışmaların ne suretle denetlendiğine, mesaj içeriklerinin feshe dayanak alınmasının gerekli olup olmadığına ve başvuruca özel hayatı ile haberleşmesine olan etkisine yönelik herhangi bir değerlendirme yapılmamıştır (benzer değerlendirmeler için bkz. *Samet Ayyıldız*, B. No: 2018/34548, 28/12/2021, §§ 36-46).

31. Nitekim Anayasa Mahkemesi başvuruya benzer olayları incelediği *E.Ü.* ve *Samet Ayyıldız* kararlarında, başvuruca kurumsal e-posta ve kişisel Whatsapp hesabı içeriklerinin işveren tarafından denetlenmesi ve bu yazışmalar gerekçe gösterilerek iş akdinin feshedilmesi şeklindeki müdahalelerde ihlal kararları vermiştir. Somut olayda da yukarıda belirtilen gerekçelerle anılan kararlardaki ilkelerden ayrılmayı gerektirir bir durum bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

32. Açıklanan gerekçelerle özel hukuk iş ilişkilerinden doğan uyumsuzluğu karara bağlayan derece mahkemeleri tarafından yukarıda belirtilen anayasal güvenceleri gözetilen özenli bir yargılama yapılarak pozitif yükümlülüklerin yerine getirilmediği anlaşıldığından başvuruca Anayasa'nın 20. maddesinde güvence altına alınan özel hayata saygı hakkı ile Anayasa'nın 22. maddesinde güvence altına alınan haberleşme hürriyetinin ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.

### **3. Giderim Yönünden**

33. Başvuruca; ihlalin tespit edilmesini, yeniden yargılama yapılmasını ve 2.700,91 TL'lik yargılama masrafının maddi tazminat olarak ödenmesini talep etmiştir. Başvuruca manevi tazminat talebinde bulunmamıştır.

34. Tespit edilen ihlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılmasına ilişkin usul ve esaslar 30/3/2011 tarihli ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 50. maddesinde yer almaktadır.

35. Başvuruda tespit edilen hak ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunmaktadır. Bu kapsamda kararın gönderildiği yargı mercilerince yapılması gereken iş yeniden yargılama işlemlerini başlatmak ve Anayasa Mahkemesini ihlal sonucuna ulaştıran nedenleri gideren, ihlal kararında belirtilen ilkelere uygun yeni bir karar vermektir (6216 sayılı Kanun'un 50. maddesinin (2) numaralı fıkrasında düzenlenen bireysel başvuruya özgü yeniden yargılama kurumunun özelliklerine ilişkin kapsamlı açıklamalar için bkz. *Mehmet Doğan* [GK], B. No: 2014/8875, 7/6/2018, §§ 54-60; *Aligül Alkaya ve diğerleri (2)*, B. No: 2016/12506, 7/11/2019, §§ 53-60, 66; *Kadri Enis Berberoğlu (3)* [GK], B. No: 2020/32949, 21/1/2021, §§ 93-100).

36. Anayasa Mahkemesinin maddi tazminata hükmedebilmesi için başvurusunun uğradığını iddia ettiği maddi zarar ile tespit edilen ihlal arasında illiyet bağı bulunmalıdır. Başvurucunun ödemek zorunda kaldığı yargılama giderlerini tazminat olarak talep etmesi nedeniyle maddi tazminat talebinin reddine karar verilmesi gerekir.

37. Dosyadaki belgelerden tespit edilen 364,60 TL harç ve 9.900 TL vekâlet ücretinden oluşan toplam 10.264,60 TL yargılama giderinin başvurucuya ödenmesine karar verilmesi gerekir.

## VI. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Özel hayata saygı hakkı ile haberleşme hürriyetinin ihlal edildiğine ilişkin iddianın KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA,

B. Anayasa'nın 20. maddesinde güvence altına alınan özel hayata saygı hakkı ve Anayasa'nın 22. maddesinde güvence altına alınan haberleşme hürriyetinin İHLAL EDİLDİĞİNE,

C. Kararın bir örneğinin özel hayata saygı hakkı ile haberleşme hürriyetinin ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere İstanbul Anadolu 7. İş Mahkemesine (E.2017/1006, K.2018/246) GÖNDERİLMESİNE,

D. Başvurucunun maddi tazminat talebinin REDDİNE,

E. 364,60 TL harç ve 9.900 TL vekâlet ücretinden oluşan toplam 10.264,60 TL yargılama giderinin başvurucuya ÖDENMESİNE,

F. Ödemenin kararın tebliğini takiben başvurusunun Hazine ve Maliye Bakanlığına başvuru tarihinden itibaren dört ay içinde yapılmasına, ödemede gecikme olması hâlinde bu sürenin sona erdiği tarihten ödeme tarihine kadar geçen süre için yasal FAİZ UYGULANMASINA,

G. Kararın bir örneğinin bilgi için İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 30. Hukuk Dairesine (E.2018/3120, K.2019/1263) GÖNDERİLMESİNE,

H. Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına GÖNDERİLMESİNE 21/9/2022 tarihinde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.