

İşyeri Mahremiyetini Yeniden Tanımlamak: Barbulescu Romanya Kararının Dijital Çağdaki Etkisi

Redefining Workplace Privacy: The Impact of the Barbulescu v. Romania Judgment in the Digital Era

ÖZET

Günümüz dijital çağı, iletişim ve çalışma hayatı için fırsatlar yaratırken, mahremiyet açısından da önemli zorlukları beraberinde getirmiştir. Bireysel ve profesyonel etkileşimler giderek daha fazla dijital platformlar aracılığıyla gerçekleştirilmekte, özellikle işyerinde kamusal ve özel alanlar arasındaki sınır git gide bulanıklaşmaktadır. Bu değişim, özellikle bireylerin işyerinde geçirdikleri zaman ve buradaki sosyal etkileşimleri göz önüne alındığında, mahremiyet haklarının yeniden değerlendirilmesini gerektirmektedir. İşveren, çalışma saatlerinin ve işyeri verimliliğinin etkin kullanımını sağlamak için çalışanların faaliyetlerini izlemekte meşru bir menfaate sahip olsa da, bu durum özellikle Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) gibi uluslararası metinler tarafından korunan çalışanın mahremiyet hakkı ile dengelenmelidir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin (AİHM) Barbulescu Romanya kararı, işveren gözetimi ve çalışanın mahremiyeti arasındaki bu dengeyi ele alan dönüm noktası niteliğinde bir dava olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kararda altı çizilerek; izlemenin niteliğinin, kapsamının ve amacının önceden belirlenmesi ve çalışanın bu konulara ilişkin bilgilendirilmesi konusunda yer verilen açıklamalar, çalışanların beklentisinin ne ölçüde olabileceği konusunda önemli ipuçları sağlamakta ve işverenin çıkarları ile çalışanın mahremiyet hakkı arasındaki dengenin korunmasına yardımcı olmaktadır. Barbulescu Romanya kararında ele alınan ilkeler, sosyal medya ve bulut bilişim gibi çeşitli bağlamlarda mahremiyet endişelerinin daha geniş bir şekilde ele alınması bakımından da temel bir çerçeve sunmaktadır. Var olan yasal düzenlemelerin dijital çağın gerçeklerine uyarlanması gerekliliğinin altını çizmesi ve mahremiyet hakkının korunması konusunda eksik kalan noktaların giderilmesi açısından bir yapı taşı olarak değerlendirilebilecek bu karar, kimi konularda eksiksiz bir çerçeve sunmaktan aciz kalmaktadır. Çalışmamızda, özel hayatın gizliliğinin dijital araçlarla ihlali ve bu ihlalin sonuçları ele alınmakla birlikte, kararın değerlendirilmesi konusunda söz konusu bu eksiklikler de değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler: Dijital Gizlilik, İşyeri Gözetimi, Çalışan Hakları, Barbulescu Romanya Davası

ABSTRACT

Today's digital age has created new opportunities for communication and working life, but has also brought significant challenges in terms of privacy. Both personal and professional interactions are increasingly carried out through digital platforms, and the boundary between public and private spaces, especially in the workplace, is becoming increasingly blurred. This change calls for a reassessment of privacy rights, especially given the time individuals spend at work and their social interactions in this space. While employers have a legitimate interest in monitoring employees' activities to ensure the efficient use of working hours and workplace productivity, this must be balanced against the employee's right to privacy, which is protected by international instruments, in particular the European Convention on Human Rights (ECHR). The Barbulescu v. Romania judgement of the European Court of Human Rights (ECtHR) is a landmark case addressing this balance between employer surveillance and employee privacy. The explanations underlined in this judgement on determining the nature, scope and purpose of the surveillance in advance and informing the employee about these issues provide important clues about the extent to which employees' expectations may be and help to maintain the balance between the interests of the employer and the employee's right to privacy. The principles discussed in the Barbulescu Romania judgement also provide a basic framework for addressing privacy concerns more broadly in various contexts, such as social media and cloud computing. This judgement, which can be considered as a building block in terms of underlining the necessity of adapting the existing legal regulations to the realities of the digital age and eliminating the missing points in terms of protecting the right to privacy, falls short of providing a complete framework in some issues. In our study, we will discuss the violation of the right to privacy by digital means and the consequences of this violation, as well as these deficiencies in the evaluation of the judgement.

Keywords: Digital Privacy, Workplace Surveillance, Employee Rights, Barbulescu v. Romania Case

GİRİŞ

Günümüzde, git gide çeşitlenen teknolojik imkanların da etkisi altında, özel hayatın gizliliğinin korunması pek çok zorlukla karşı karşıya kalmaktadır. Bilgiye erişimin kolaylaşması ile mahremiyetin kırılganlığı artmakta ve internet üzerinden toplanan kapsamlı verilerin, veri sahibinin rızası olmadan kötüye kullanımına ilişkin riskler söz konusu olmaktadır. Özellikle iş hayatında sıklıkla kullandığımız bilgisayarların hayatımızın bir parçası haline gelmesi, bu bilgisayarlardaki faaliyetlerin de kişiselleşmesine sebep olmaktadır. İşverenlerin güvenlik ve verimlilik gibi

İslam Safa Kaya¹ 
Fehime Yıldırım² 

How to Cite This Article
Kaya, İ. S. & Yıldırım, F. (2024).
“İşyeri Mahremiyetini Yeniden
Tanımlamak: Barbulescu
Romanya Kararının Dijital
Çağdaki Etkisi”, International
Academic Social Resources
Journal, (e-ISSN: 2636-7637),
Vol:9, Issue:6; pp:552-560. DOI:
<https://doi.org/10.5281/zenodo.14559621>

Arrival: 04 September 2024
Published: 26 December 2024

Academic Social Resources
Journal is licensed under a
Creative Commons Attribution-
NonCommercial 4.0 International
License.

¹ Doç. Dr., Kırıkkale Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Milletlerarası Hukuk Anabilim Dalı, Kırıkkale, Türkiye

² Arş. Gör., Kırıkkale Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Milletlerarası Hukuk Anabilim Dalı, Kırıkkale, Türkiye

amaçlarla çalışanlar üzerinde bu kişiselleşmiş faaliyetlerin gözetimine ilişkin baskı kurması, işverenin yükümlülükleri ile çalışanın özel hayatının gizliliği arasında hassas bir dengenin kurulması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin, iş yerindeki mahremiyete ilişkin birden çok kararı bulursa da, Barbulescu Romanya kararının bu konuya getirdiği yeni yorumlar, işveren gözetiminin orantılılığı ve çalışanın gözetim ile ilgili bilgilendirilmesi bakımından fazlasıyla önem taşımaktadır. Çalışmamızda bu yorumların öneminin vurgulanması ve dijital çağın cazibesi ile büyülenerik, mahremiyetin hassas noktalarının gözden kaçırılmaması gerekliliğini belirtmek amaçlanmaktadır.

DİJİTAL ÇAĞDA ÖZEL HAYAT

Özel hayatın gizliliğinin korunması, evrensel olarak kabul edilmiş en temel ilkelerden bir tanesi olmakla birlikte, dijital çağda bu ilkenin ihlal edilmesine yönelik karşılaşılan tehlikeler bu konuda daha hassas bir yaklaşım benimsenmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır (Yılma, 2023: 1). Gizlilik, dijital ortamda, ulusal hukuk sistemlerinin yetki alanının dışındaki aktörler tarafından ihlal edilmeye fazlasıyla müsaittir. İnternet ağlarının büyük ölçekli sınıraşan doğası, bilişim alanında gerçekleştirilecek ihlallerin uluslararası niteliğe sahip olmasına sebep olmaktadır.

Dünya çapında, eşsiz bir şekilde milyarlarca kişisel verinin işlenmesi ve kullanılması konusunda yetki sahibi olan özel şirketler, özel hayatın gizliliğinin korunması bakımından da önemli rol oynamaktadır. Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın 8 Nisan 2014 tarihli kararında, "*toplanan verilerin bir bütün olarak ele alınması günlük alışkanlıklar, sürekli veya geçici ikamet adresi, sosyal ilişkiler veya sıkça gidilen sosyal ortamlar gibi özel yaşama ilişkin pek çok sonuca varılmasını sağlayabilir*" yorumunu yapması da bu önemi belirtir niteliktedir (ECLI:EU:C:2014:238, 2014: 15).

Kişisel verilerin özel şirketler aracılığıyla sınırsız bir şekilde toplanması, bireylerin özel hayatının üçüncü kişilere karşı da savunmasız hale gelmesine yol açabilmektedir (Lynskey, 2019: 201). Ancak bu şirketlerin hizmetlerinin çoğunlukla uluslararası bir sistematik aracılığıyla değil, bireyler ile aralarındaki özel sözleşmeler aracılığıyla yönetilmesi, gizliliğin korunması bakımından sağlanması gereken uluslararası korumayı getirmemektedir. Uluslararası hukukun kendisi, özel hayatın hangi unsurları kapsayacağını birebir açıklamış değildir (Gross, 1967: 36). Ancak ve ancak bu mahremiyetin korunacağına ve hangi türlerinin koruma altında bulunduğuyla ilişkin düzenlemeler getirilmiştir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) 8. maddesi, İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si'nin 12. maddesi ve Medeni ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 17. maddesinde özel hayatın gizliliğine atıf yapılmış, ancak özel hayatın kapsamına dair bir tanım verilmemiştir.

Bilişim Hukukunda Mahremiyetin İhlali

Mahremiyet kavramı, toplumun kendisinden ayrı olarak ele alınamayacaktır zira mahremiyet, bireyin birçok sosyal sürtüşmeden ve kamusal alandan sıyrılması sonucu ortaya çıkmaktadır. Ancak bu sosyal sürtüşmelerin pek çoğu, doğası gereği bir ihlal oluşturmamaktadır. Burada öncelikli olan, bireyin rızası olacaktır (Solove, 2006: 485). Bilişim alanında gizliliğin ihlali, kişiye fiziki bir zarar vermemekle birlikte, maddi veya manevi pek çok zarar ortaya çıkartabilmektedir. Bunun yanında, ihlal sonucunda bir zarar ortaya çıkması haricinde zarar görülebilmesi riski de söz konusu olabilmektedir.

Yetkisiz Erişim ve Veri İhlali

Bilgi toplama faaliyetini gerçekleştiren kurum veya kuruluşların, yetkili mercileri ve bu faaliyetten etkilenen bireyleri bilgilendirmesi gerekmektedir. Kişisel verilen toplanması ve işlenmesi ile ilgili olarak Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü (GDPR) pek çok düzenleme getirmiştir. Burada yer verilen teknik önlemlerin alınmaması sonucu, bilgisayar korsanlığı veya ortalama (*phising*) gibi yöntemler ile kişisel verileri kullanarak finansal ve itibari zararların doğması sonucu özel hayatın gizliliği ihlal edilebilmektedir.

Kişisel Bilginin Kötüye Kullanımı

Belirli bir amaç için toplanan verilerin veri sahibinin rızası olmadan toplama amacından farklı bir şekilde kullanılması ile ortaya çıkmaktadır. Burada verilerin toplanması bakımından bir ayırım bulunmamakta, verilerin muhafaza edilmesi ve korunması ile ilgili ihlaller sonucunda özel hayatın gizliliği ilkesinin ihlal edildiği görülmektedir (Solove: 490). Kişisel bilginin kötüye kullanmaya karşı gerekli hukuki çerçeve ile korunmaması da özel hayatın gizliliğinin ihlal edilmesine sebep olacaktır. Kötüye kullanım sonucu, özerklik kaybı ve özel hayata ilişkin kimi bilgilerin kişinin rızası dışında dağıtılması ile ayrımcılık gibi problemler de ortaya çıkabilmektedir.

Gözetim

Gözetim, genellikle kamusal alanda ve devlet tarafından veya kurumsal olarak gerçekleştirilen bir eylem olduğundan, çoğunlukla aykırı bir hal içermemektedir. Bu durumlarda, bireyin mahremiyete ilişkin makul bir beklentisi olmayacağı söylenebilecektir. Ancak devlet gözetiminin dahi ihlale yol açtığı durumlar söz konusu olabilir. Bunlardan ilki, aşırı gözetim ikincisi ise yetersiz gözetim şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Kurumsal gözetim ise, uygun önlemler alınmadan ve izlenene gerekli bilgi verilmeden yapıldığında, ihlal oluşturacaktır. Gözetim

faaliyetinin özel hayatın gizliliğinin ihlalinde en önemli noktası ise, üçüncü kişi tarafından kötü niyetli bir amaç ile gerçekleştirilmesidir. Bu nedenle yapılan herhangi bir gözetimin, yasal bir dayanağı olmalı ve gözetim ile özel hayatın gizliliğinin ihlal edilmemesine ilişkin gerekli teknolojik korumalar gerçekleştirilmelidir.

İŞYERİNDE ÖZEL HAYATIN GİZLİLİĞİ

Özel hayatın gizliliğinin ihlali konusunda işverenin en önemli ihlalinin gözetim bakımından söz konusu olduğu söylenebilir. Özellikle son yıllarda hibrit çalışma modeli ile birlikte, profesyonel yaşam ve kişisel yaşam arasındaki çizgi daha da bulanıklaşmaktadır. Teknoloji ile birlikte git gide artan gözetim mekanizmaları, işverene, kişinin kendi cep telefonunda bulunan bir aplikasyondaki hareketlerini dahi gözetleme imkanı sunmaktadır.

Kişinin çalışma ortamındaki mahremiyeti ile işverenin iş yerini yönetme hakkı, bu konuda yarışan iki menfaati oluşturmaktadır (Hartman, 2002: 11). Bu iki menfaat arasındaki dengenin oluşturulması, işverenin denetiminin özel hayatın gizliliğini ihlal etmemesi bakımından önemlidir. İşverenin gözetimi; performans izleme gerekliliği, çalışanların çevrimiçi hizmetlere erişiminde kötü niyet ve dikkat dağınıklığı sonucu verimlilik kaybı, çevrimiçi hizmetlerin aşırı kullanımı sonucu ağ sistemi üzerinde yük oluşumu ve yasal sorumluluklar gibi nedenlere dayandırılmaktadır (Eivazi, 2011: 517). Yasal sorumluluklar, çalışanın çevrimiçi hizmetlere erişimi sırasındaki herhangi bir işlemde kaynaklanabilir. Kişinin kötüye kullanımı başta olmak üzere, bilinçsiz bir şekilde gerçekleştirdiği eylemlerden de bu sorumluluk doğabilmektedir. Zararsız görünebilecek bir hareket; hakaret, taciz veya ticari sırların ifşa edilmesi gibi pek çok hukuki sonucun ortaya çıkmasına neden olabilmektedir.

Peki, çalışanın özel hayatının gizliliği hangi noktada başlayacaktır? Çalışanın iş yerindeki mahremiyet beklentisinin makul olup olmaması esasen; işyerinin düzeni, ofis uygulamaları ve işveren ile işçi arasındaki sözleşmenin politikaları gibi pek çok değerlendirmeye tabi tutulabilir (Otto, 2016: 172). Ancak, Barbulescu Romanya kararında da örneği görülebileceği üzere, Avrupa Birliği Adalet Divanı (ABAD) ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM)'nin mahremiyetin beklentisine ilişkin benimsediği yaklaşım genellikle gözetimin gerekli ve uygun olup olmaması konusundaki analiz ile sınırlı kalmaktadır. Dolayısıyla bu konuda çatışan menfaatlerin uzlaştırılmasından daha çok, kişinin özel hayatının gizliliğine önem verildiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Çalışanın AİHS'nin 8. maddesi kapsamında mesai saatleri içinde kişisel ilişkiler kurma hakkına sahip olup olmaması ve işverenin kötüye kullanımı engellemek amacıyla iş bilgisayarından gerçekleştirilen iletişimi izlemesinin özel yaşamın gizliliği ilkesini ihlal edip etmemesi yanında, iletişimin özel nitelikli olup olmadığının belirlenmesi de önem taşımaktadır. Bu konu ise, üç yaklaşım ile tespit edilebilir: Bağlam temelli yaklaşım, sübjektif yaklaşım ve içerik temelli yaklaşım. İçerik temelli yaklaşım, bir iletişimin özel nitelikli olması durumunda söz konusu olmaktadır (Eichenhofer, 2016: 268). Ancak bu yaklaşım bakımından gözetimin gerçekleştirilmesinden önce bu içeriğinin belirlenmemesi gibi bir problem söz konusu olmaktadır. Bu nedenle içerik temelli yaklaşımın bir paradoks içerdiği söylenebilir.

Bağlam temelli yaklaşım, iş yerinde, mesai saatleri içinde ve iş bilgisayarı gibi araçlarla gerçekleştirilen iletişimin iş bağlamında gerçekleştirildiğini ve özel nitelikte olmadığını kabul etmektedir (Eichenhofer: 268.). Fakat bu durumda da iş yerinde kişinin özel hayatının hiçbir şekilde söz konusu olamayacağı varsayımı ortaya çıkmaktadır. Bu yaklaşım, ancak iş yerindeki üretkenliğin kolektif olarak sağlayacağı ekonomik fayda karşısında bireyim mahremiyetinin önemsiz olduğuna ilişkin faydacı görüşlerin destekleyeceği bir yaklaşım olabilecektir (Introna, 2000: 37).

Sübjektif yaklaşım ise, kişinin makul bir mahremiyet beklentisi olduğu durumlarda iş yerinde gerçekleştirilen iletişimin 'özel' kabul edilebileceğine değinmektedir (Eichenhofer: 268). Burada, yine, makul beklentinin hangi durumlarda söz konusu olacağı önem taşımaktadır. AİHM'in çalışanların iş yerinde makul bir mahremiyet beklentisi olabileceğine ilişkin pek çok kararı bulunmaktadır. Bununla birlikte, genellikle göz önünde bulundurulmuş husus, çalışana bu gözetimin yapılacağına ilişkin bildirimde bulunmuş olmasıdır. İş yeri bilgisayarı veya telefonunun kişisel iletişim amacıyla kullanılıp kullanılmayacağı konusunda açık bir düzenleme bulunmadığı takdirde, kişinin 8. madde gereğince makul bir mahremiyet beklentisi olmasının doğal olduğu mahkeme tarafından belirtilmiştir (ECHR: 27798/95, 2000: 14; ECHR: 64209/01, 2007: 9).

BARBULESCU ROMANYA KARARI VE İŞYERİNDE İNTERNET KULLANIMI

Genel Bakış

15 Aralık 2008 tarihinde AİHM'e başvuran Romanya vatandaşı, Bogdan Mihai Barbulescu, söz konusu davalı şirkette 1 Ağustos 2004 ve 6 Ağustos 2007 tarihleri arasında çalışmış ve dava konusu olay ortaya çıkmadan önce, işverenin talebi ile müşteriler ile görüşmeler yapılması amacıyla bir Yahoo Messenger hesabı oluşturmuştur. Bununla birlikte, kendisinin bu platformda ayrıca kişisel bir hesabı bulunduğu da yargılama sırasında Büyük Daire tarafından dile getirilmiştir (ECHR: 61496/08, Grand Chamber, 2017: 3).

İşveren, söz konusu platform üzerinden gerçekleştirilen 5-13 Temmuz arasındaki yazışmaları kaydetmiş ve 13 Temmuz tarihinde Barbulescu, işvereni tarafından çalışma saatleri içinde şirket kaynaklarının kişisel amaçlarla

kullanımını açıklaması için çağrılmıştır. Barbulescu'nun kişisel yazışmalarını içeren bir dökümün öne sürülmesi ve açıklama yapmasının istenmesi sonucu, yazışmaların gizliliğini ihlal ederek bir suç işlediğini işverene bildirmiştir (ECHR: 61496/08, GC: 4). Barbulescu, 1 Ağustos 2007 tarihinde, şirket kaynaklarını, iç düzenlemeleri ihlal eder şekilde kişisel amaçları için kullandığı gerekçesi ile işten çıkarılmıştır (ECHR: 61496/08, Chamber: 2).

Yargılama Süreci

Yerel Mahkemelerin Değerlendirmeleri

Barbulescu, işten çıkarılmasının ardından, Bükreş İl Mahkemesi'ne yaptığı başvuruda, ilk olarak işten çıkarma işleminin iptal edilmesini, ikinci olarak işverenin ücret ve diğer haklarından doğan borçlarını kendisine ödemesini ve son olarak da işten çıkarılma şekline işaret ederek işverenin kendisine yaklaşık olarak otuz bin Euro tazminat ödemesine karar verilmesini talep etmiştir (Grand Chamber: 4). Bükreş İl Mahkemesi 7 Aralık 2007 tarihinde verdiği kararla işten çıkarmanın hukuka uygun olduğuna karar vermiştir. İl Mahkemesi, iş bilgisayarında yapılan konuşmaların incelenmesinin; işverenin, iç hukuk maddeleri uyarınca çalışanların görevlerini yerine getirmelerine ilişkin denetleme hakkının bir parçasını oluşturduğuna kanaat getirmiş ve bu gözetim faaliyetinin yasadışı eylemlere ilişkin de bir önlem niteliğinde olduğunu belirtmiştir (Grand Chamber: 5).

Bununla birlikte, Barbulescu'nun işten çıkarılması ve açıklama yapmak üzere çağrılması öncesinde; başka bir çalışanın, iş yeri araçlarını özel amaçlarla kullanması sebebiyle işten çıkarıldığına dair tüm çalışanlara dağıtılan bilgilendirme metninin işverenin gözetimi konusunda açık bir uyarı sayılabileceği İl Mahkemesi tarafından dile getirilmiştir. Ancak burada mahkemenin başvuru temelsiz bulmasının en önemli sebeplerinden bir tanesini, söz konusu iş yerinin iç tüzüğünde düzenlenen kuralların ihlal edilmiş olması ve bu ihlalin haklı olarak disiplin suçu teşkil etmesi oluşturmaktadır (Grand Chamber: 6). Buna göre; *'şirket tesislerinde disiplinin bozulması yasaktır... bilgisayar, fotokopi makinesi, telefon veya faks makinelerinin kişisel kullanımları buna dahildir...'* Söz konusu şirketin iç tüzüğünün 50. maddesi olan bu düzenlemenin ihlali, İl Mahkemesi tarafından bahse konu davada disiplin suçu olarak kabul edilmiştir. Dolayısıyla mahkemenin görüşüne göre, söz konusu eylemler, iç tüzüğün diğer maddeleri uyarınca, disiplin gerekçesiyle iş akdinin feshedilmesine neden olmaktadır.

Barbulescu, İl Mahkemesi'nin kararı sonrasında Bükreş İstinaf Mahkemesi'ne başvurarak, söz konusu olan gerekçelerine bir yenisini eklemiş ve mahkeme tarafından işverenin çalışanları kontrol etme konusundaki takdir yetkisine öncelik verildiğini ve mahkemenin işveren ile çalışanların menfaati arasında adil bir denge kurmaktan aciz kaldığını iddia etmiştir. Bu başvurusu sırasında, bilgilendirme duyurusu veya iç tüzükte çalışanların iletişiminin gözetimi hakkında hiçbir maddeye yer verilmediği de kendisi tarafından ileri sürülmüştür (Grand Chamber: 6). İstinaf Mahkemesi, başvuruyu ilk derece mahkemesi ile benzer sebeplerle 17 Haziran 2008 tarihinde reddetmiş, ancak işverenin gözetim hakkına daha ayrıntılı açıklamalar getirmiştir. Avrupa Birliği çatısı altında kabul edilen 95/46/EC sayılı 'Kişisel Verilerin Korunması Yönergesi'ne atıf yaparak iş yerinde internet ve e-posta kullanımının izlenmesini düzenleyen ilkeleri açıklamıştır (Grand Chamber: 7). 95/46/EC sayılı Yönerge uyarınca, işverenin izleme faaliyetine ilişkin şunlar söylenebilir; *'gerekli olmalıdır, veriler açık ve meşru bir amaç için toplanmalıdır, işveren izleme faaliyetine ilişkin çalışanları açık ve tam bir şekilde bilgilendirmelidir, izleme faaliyeti belirlenen amaçla ilgili ve o amacı karşılayacak yeterlilikte olmalıdır, toplanan verilerin üçüncü tarafların erişimine karşı tam bir koruma altında bulundurulması gerekmektedir'* (Kambellari, 2014: 4).

AİHM'deki Süreç ve Hukuki Değerlendirmeler

Daire'nin Değerlendirmeleri

15 Aralık 2008 tarihinde AİHM'e yaptığı başvuru ile Barbulescu, 8. Maddenin ihlaline ilişkin tespiti yapılmasını istemiştir. Yahoo Messenger programının doğası gereği kişisel yazışmalar için kullanılan bir program olduğunu ve bu nedenle buradan gerçekleştirdiği yazışmaların özel olmasını bekleme hakkı bulunduğunu öne süren Barbulescu, hesabını, işverenin de talimatı ile kendi şifresini seçerek oluşturması sonucu, iletişiminin özel kalacağına ilişkin kendini güvende hissettiğini belirtmiştir. Bununla birlikte, iç tüzükte yer verilen genel yasaktan hareketle hiçbir şekilde izleme konusunda önceden bilgilendirilmiş olma sonucuna varılamayacağını ve çalışanın mesai saatleri içindeki kişisel ilişkiler kurma hakkının işverenin takdirine bağlı olmadığı değerlendirilmesinde de bulunmuştur (Chamber: 8).

Barbulescu'nun mahkemenin dikkatini çekmek istediği bir diğer konu ise iç hukuk düzenlemelerinin çalışanın iş yerindeki elektronik iletişiminin izlenmesine ilişkin güvenceleri sağlamadığı, dolayısıyla 8. Maddeyi destekleyecek bir düzenlemenin eksikliği olmuştur. Buna karşılık davalı Romanya hükümeti, işverenin izleme tedbiri ile ilgili olarak Avrupa Konseyi üyesi devletler arasındaki fikir birliği eksikliğinden bahsederek, yerel mahkemelerin iç hukuk düzenlemelerine uygun olarak etkili korumayı sağladığını ileri sürmüştür (Chamber: 12).

Daire daha önceki kararlarına atıfta bulunarak; iş yerinde yapılan telefon görüşmeleri gibi, e-posta ve internet kullanımının da 8. Maddenin kapsamında olması gerektiğini, dolayısıyla bu faaliyetlerin izlenebileceğine ilişkin bir uyarının bulunmadığı hallerde gizliliğe ilişkin makul bir beklenti olmasının haklı olacağını tekrar belirtmiştir

(Chamber: 9). Dairenin, sıklıkla gönderme yaptığı kararlardan ilki internet kullanımının 8. Maddenin koruması kapsamında bulunması gerektiğine ilişkin *Copland v. The United Kingdom* (ECHR: 62617/00, 2007: 9), diğeri ise aramaların dinlenebileceğine dair herhangi bir uyarının yoluğunda makul bir mahremiyet beklentisinin olmasına ilişkin *Halford v. The United Kingdom* (ECHR: 20605/92, 1997: 10) kararıdır. Söz konusu olayda, izlemeye ilişkin uyarının bulunup bulunmadığına ilişkin tartışmanın varlığında, özellikle ikinci kararın önemi göze çarpmaktadır. Ancak bu dava bakımından, atıf yapılan davalara benzer bir durumun söz konusu olmadığına karar verilmiştir. Yerel mahkemeler tarafından, başvuranın söz konusu programı kullandığı ve bunu mesai saatleri içinde yaptığı, dolayısıyla işverenin Messenger hesabına mesleki mesajlar içerdiği düşüncesi ile erişmiş olduğu tespit edilmiş olduğundan, Daire de işverenin disiplin yetkileri dahilinde hareket ettiği sonucuna varmıştır. Ayrıca, bilgisayardaki diğer herhangi bir veri veya belge incelenmeden, yalnızca Messenger hesabındaki yazışmaların incelenmesi, Daire'nin izlemenin kapsamının sınırlı ve orantılı olduğuna karar vermesine neden olmuştur (Chamber: 13). Sonuç olarak Daire, 8. maddenin ihlal edilmediğine karar vermiştir ve böylelikle dava Büyük Daire'nin önüne gelmiştir.

Büyük Daire'nin Kararı

Barbulescu, davanın Büyük Daire önüne gelmesi ile yazışmalarının gizliliğinin ihlal edildiğine ilişkin ulusal makamlara yaptığı suç duyurusunun reddedilmesi ile ilişkili yeni bir şikayette bulunmuş, ancak Büyük Daire, bu meselenin Daire tarafından verilen kararda yer almaması sebebiyle kapsam dışında kaldığını belirtmiştir (Grand Chamber: 25, 30). Bununla birlikte Mahkeme, 8. maddenin uygulanması kapsamında, özel hayat kavramının yalnızca yakın çevre ile sınırlanamayacağı ile ilgili bir yorumda bulunmuştur (Grand Chamber: 26). Bireyin sosyal gelişiminin kamusal alan veya mesleki yaşam ile kısıtlanamayacağına, dış dünya ile bağlantı içinde olmanın bireyin kişiliğini inşa etmesinde ne kadar önemli olduğuna işaret eden bu yorum, 8. maddenin geniş anlamda bir güvence olduğuna ilişkin önemli bir değerlendirmedir.

Mahkeme'nin, Daire'nin kararında değinilenlere benzer örnekleri ele aldığı görülse de, Daire'den farklı olarak, bu davanın diğer örneklerle benzer nitelikte olmayışına katılmamaktadır. Daire'nin mevcut davayı diğerlerinden yanlış bir şekilde ayırdığını dile getiren Büyük Daire, yalnızca bu olaydaki belirleyici faktörlerin farklı olduğunu belirtmektedir. Öncelikle, başvuranın internet kaynaklarının kişisel kullanımını yasaklayan kurallardan haberdar olduğu, ancak bunun izleme konusunda bilgilendirilmesi anlamına gelmediği değerlendirilmiştir (Grand Chamber: 28). Mahkeme'nin davanın 8. maddeye uygunluğunu kabul ettiği sırada, her durumda işverenin talimatlarının sosyal hayatı sifira indiremeyeceğine ilişkin değerlendirmesi de burada önem taşımaktadır. Özel hayatın korunması ilkesi, özel hayat gerekli olduğu ölçüde kısıtlanırsa dahi, varlığını sürdürecektir önemli bir ilke olarak karşımıza çıkmaktadır.

Büyük Daire'nin yargılaması sırasında Fransız Hükümeti ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'nun üçüncü taraf olarak verdiği yorumlar ise, Romanya Hükümeti'nin de iddialarını destekler niteliktedir. Fransız Hükümeti işyerinin elektronik araçları ile işlenen verilerin, aksi açık ve kesin bir şekilde belirtilmediği sürece, mesleki nitelikte sayılacağını; amacın meşru olması kaydıyla tüm bu verilerin izlenebileceğini ve izleme faaliyetinin sonuçlarının disiplin işlemlerine konu edilebileceğini dile getirmiştir. Ancak burada Fransa ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'nun ortak görüşte olduğu nokta, çalışanın rızası veya önceden bilgilendirilmesi gerekliliği noktasında ortaya çıkmaktadır (Grand Chamber: 33). Büyük Daire, değerlendirmeleri sonucunda işverenin, çalışanların iş yerindeki iletişimlerinin düzenlenmesi konusunda devletlere geniş takdir yetkisi verilmesi konusunda görüş belirtirken, bu takdir yetkisinin sınırlarını da çizmiştir. Bu konuda ele alınması gereken hususları da şu şekilde sıralamıştır (Grand Chamber: 36,37):

- *İşverenin izleme tedbiri konusunda çalışanın bilgilendirip bilgilendirilmediği,*
- *Yapılan izlemenin kapsamı ve çalışanın mahremiyetine müdahalenin derecesi,*
- *İletişimin izlenmesine ilişkin meşru gerekçeler sunulup sunulmadığı,*
- *İletişimin içeriğine doğrudan erişmekten daha az müdahaleci bir tedbir benimsenmesinin mümkün olup olmadığı,*
- *İzlemenin, maruz kalan açısından ortaya çıkardığı sonuçlar,*
- *Çalışana izleme konusunda yeterli güvencenin sağlanıp sağlanmaması.”*

Mahkeme, çalışanın söz konusu iç tüzük hakkında bilgi sahibi olduğuna kanaat getirmekle birlikte, işverenin izleme faaliyetinin kapsamı veya niteliği hakkında önceden bilgilendirilmediği sonucuna varmıştır. Burada, önceden bilgilendirme hususunun, iletişim içeriklerine ulaşılmasından önceki bir zamanda yapılması gerektiği değerlendirilmiştir (Grand Chamber: 40). Bu konuda yerel mahkemelerin eksik kaldığı ve önceden bilgilendirilme konusunda kesin bir değerlendirme yapılmadığı Büyük Daire tarafından eleştirilen bir nokta olmuştur.

Bu hususların yanında, ne ilk derece mahkemesi ne de temyiz mahkemesi tarafından izlemenin kapsamı veya mahremiyete müdahalenin derecesi değerlendirilmemiş, daha az müdahaleci bir yöntemin benimsenmesi ihtimaline değinilmemiştir. Dolayısıyla işverenin müdahalesinin meşru sebeplere dayanıp dayanmadığına ilişkin hususlar da

yerel mahkemeler tarafından yeterince incelenmemiştir. Yine başvuranın işten çıkarılması ile en ağır disiplin cezasının uygulanmış olmasına dikkat çekilerek, Mahkeme tarafından, bu disiplin işleminin ciddi sonuçlarının göz önünde bulundurulması konusunda başarısız olunduğu sonucuna varılmıştır (Grand Chamber: 41). Tüm bu hususlar değerlendirildiğinde, Büyük Daire, özel hayatın gizliliğinin korunmasına ilişkin yeterli korumanın sağlanmadığı ve Sözleşme'nin 8. Maddesinin ihlal edildiğine karar vermiştir.

İhlal kararının verilmesi ile, maddi ve manevi zararlara ilişkin değerlendirme yapan Büyük Daire, başvuranın ileri sürdüğü, işten çıkarılmamış olduğu durumda alacağı maaşların o günkü değerine ilişkin miktarı reddetmiştir. Maddi zarar talebinin reddedilmesinin nedeni olarak; AİHM başvurusunun, yerel mahkemelerin çatışan menfaatler arasındaki dengeyi kuramaması üzerine, Sözleşme'nin 8. maddesinin ihlaline ilişkin olarak yapılması ve bu nedenle ihlal kararı ile söz konusu maddi zarar arasındaki illiyet bağının bulunmaması gösterilmiştir. Başvuranın manevi zarar talebi ise, ihlal tespitinin yeterli adil tazmin teşkil etmesi nedeni ile reddedilmiştir (Grand Chamber: 42).

Karara İlişkin Yorumlar

Söz konusu davada, AİHM'in diğer pek çok kararındaki durumun aksine, çalışanların kişisel amaçlarla internet ve telefon kullanımı işveren tarafından iç tüzükte yasaklanmış bulunmaktadır. Dolayısıyla, kişisel kullanıma izin verildiği durumda, bu kullanımın denetlenmesine ilişkin bir denetlemenin beklenmesi söz konusu olabilirken, Barbulescu bakımından işverenin izlenme ihtimaline ilişkin çalışanı uyarmak konusunda yeterli bir çaba göstermediği düşünülebilir (Eichenhofer: 269). Uyuşmazlığa konu kişisel görüşmelerin içeriği dikkate alındığında, çalışanın, kardeşi ve nişanlısı ile hassas ve kişisel konular hakkında yazışmalar gerçekleştirdiği gözlenmektedir. Çalışanın, mahremiyet beklentisinin bulunmadığı hallerde bu gibi bilgileri ifşa etmekten kaçınacağı açık görülmektedir. Burada Daire'nin kararı karşısında Yargıç Albuquerque'nun değerlendirmesi ön plana çıkmaktadır. Buna göre, işverenin iç tüzükte yer verdiği düzenlemeler çalışana önceden yapılmış bildirim olarak ele alınsa dahi, bu bildirim muğlak karakteri gereği uygun bir uyarı olarak kabul edilemeyecektir (Chamber: 27).

Yargıç Albuquerque'nun Daire kararına ilişkin eleştirilerinin pek çoğu Büyük Daire kararında giderilmiştir. Büyük Daire kararında yer verilen muhalefet görüşlere baktığımızda ise, devletin pozitif yükümlülüklerinin değerlendirilmesi bakımından doğru yaklaşımın benimsenmediğine ilişkin endişelerin yer aldığı görülmektedir. Verdikleri ortak muhalefet şerhinde, Yargıç Raimondi, Dedov, Kjolbro, Mits, Mouruo-Vikström ve Yargıç Eicke tarafından; yerel makamların başvurana yeterli korumayı sağlayamadığı ve 8. maddenin ihlal edildiğine ilişkin nihai sonuca katılmadıkları belirtilmiştir. 8. maddeye ilişkin yeterli hukuki korumanın yalnızca etkili bir ceza hukuku düzenlemesi ile sağlanmasının gerekli olmadığını dile getiren yargıçlar, söz konusu davada iç hukuk yollarının tüketilmiş olması bakımından da bazı soru işaretleri bulunduğu değinmişlerdir.

Romanya iç hukukunun, İş Kanunu haricinde, Ceza Kanunu ve Medeni Kanun aracılığıyla da bu hususta korumalar sunmasına dikkat çeken yargıçlar; başvuranın kişisel verilerinin ihlal edildiğine ilişkin suç duyurusunda bulunduğunu göz önünde bulundurmakla birlikte, savcının kararına itiraz etmemiş olmasının da tüketilmeyen bir iç hukuk yolu niteliğinde olduğuna işaret etmişlerdir. Bununla birlikte, Avrupa Konseyi'nin 95/46/EC sayılı Direktifinin hükümlerine işaret eden 'kişisel verilerin işlenmesine ilişkin olarak bireylerin korunması ve bu tür verilerin serbest dolaşımı hakkında' 677/2001 sayılı kanun gereğince de; Romanya tarafından veri koruma hakları düzenleme altına alınmıştır. Dolayısıyla burada yer verilen hükümler gereğince, denetim makamlarına şikayette bulunma ve uğranılan zararlar ilgili tazminat talep etme hakkı bulunması başvuranın bu iç hukuk yolunu da tüketmediği sonucunu ortaya çıkarmaktadır (Grand Chamber: 50). Dolayısıyla, davalı hükümetin bu hususu öne sürmesi halinde ortaya çıkabilecek tartışmaların bulunması, ayrı görüşteki yargıçların davaya ilişkin görüşlerini etkilemiştir.

Bahsi geçen iç hukuk yollarının tüketilmediğine dair soruların bulunması konusunda ayrılıkçı görüşe katılmakla birlikte, yerel mahkemelerin gerçekleştirdiği analizler bakımından yapılan yorumlara olumlu yaklaşmak mümkün görünmemektedir. Bu bakımdan, ayrı görüşte bulunan yargıçlar, yerel mahkemelerin işverenin menfaatlerini üstün tutma tercihini devletlerin ve devletin yetkili kurumlarının geniş takdir yetkisi bağlamında değerlendirilmekte ve işveren ile arasındaki güven bağını 'koparan' başvuranın konuya ilişkin tutumunun dikkate alınması bakımından yerel mahkemelerin yaklaşımını haklı görmektedir (Grand Chamber: 53). Bu noktada, devletin geniş takdir yetkisi bulunduğu konusunda Mahkeme'nin değerlendirilmesine işaret edilmiş, ancak takdir yetkisinin sınırsız olmayacağına ilişkin değerlendirmeye bu dava özelinde katılmamışlardır. Benzer davalara atıf yapılmasına rağmen, işverenin disiplin yetkileri uyarınca izleme hakkına ilişkin ayrı görüş veren yargıçların bu konudaki kimi görüşleri, iş yerindeki mahremiyet bakımından genel kabul görmüş düzenlemelerin yokluğu ve devletlerin sonsuz takdir yetkisinin yol açabileceği zararları yeniden hatırlatır niteliktedir.

Kişinin hassas ve özel iletişiminin, yalnızca ve yalnızca iş yeri sınırları içinde bulunmasına bağlı olarak işverenin disiplin yetkileri karşısında ezilmesi, 8. maddenin amaçlarına uygun düşmemektedir. K-Mart Corporation v. Trotti gibi kimi davalarda, kullanılan eşyanın kişisel eşya olması sebebiyle, çalışanın iş yeri ile ilişkili araçları konusunda makul ve meşru bir gizlilik beklentisi bulunacağından söz edilmiştir. Burada, çalışanların iş yerindeki dolaplarının aranmasına ilişkin olarak, işverenin bilgisi dahilinde çalışanın dolabına kendi kilidini alması, çalışanın dolap

içindekilerin izinsiz bir müdahaleden uzak olacağına dair bir beklenti içinde olmasını haklı çıkardığı dile getirilmiştir (Texas Court of Appeals 677 S.W.2d 632, 1984).

K-Mart Corporation v. Trotti ve benzeri kararlarda yer alan yaklaşımlara bakıldığında, Barbulescu'nun kendi bilgisayarı ile bu yazışmaları gerçekleştirilmesi ile iş yeri bilgisayarını özel yazışmaları için kullanması arasında farklar ortaya çıkacaktır. Ancak internet erişiminin insani bir hak olduğu göz önünde bulundurulduğunda, erişimin kişisel eşya ile veya iş yeri bağlamındaki bir araç ile gerçekleştirilmesi arasında bir fark gözetilmemesi gereklidir. Bu hususta dikkate alınması gereken en önemli şey faaliyetin özel hayatın gizliliği kapsamında korunması gerekir gerekmemesi olacaktır.

Büyük Daire'nin ihlal kararı vermesine rağmen tazminat taleplerini reddetmesi bakımından ise, yargıç Karakaş'ın görüşleri önem kazanmaktadır. Sözleşme'nin 41. maddesi, zarar görenin zararlarının adil tazminini düzenlemektedir. Madde'nin metni, Sözleşme veya Protokollerinin ihlal edildiğine karar verilmesi halinde, 'gerekliyorsa' (*if necessary*) zarar görenin adil tazmininin sağlanacağını belirtmektedir. Dolayısıyla bu konuda Mahkeme'ye bir takdir yetkisi tanındığı söylenebilecektir. Adil tazminin, Mahkeme'nin temel görevlerinden biri olmadığı Mahkeme İç Tüzüğü'nde yer verilen bir husus olmakla birlikte (ECHR/Rules of Court, 2024: 74); her davanın kendine has özelliklerinin bulunduğu ve adil tazmin kararının bu bağlamda verilmesi gerektiği açıktır. Şüphesiz, adil tazmin kararının verilebilmesinin önkoşulu Sözleşme'nin ihlal edildiğine kanaat getirilmiş olmasıdır. İhlalin varlığına karar verme aşamasında değerlendirilen pek çok husus ise, kişinin bu süreçten manevi zarar gördüğüne ilişkin kanıtlar içermektedir. Dolayısıyla, adil tazmin kararı bakımından Mahkeme'ye sunulan bu geniş ve belirsiz takdir yetkisi, verilen kararda kimi tutarsızlıkların yer alması riskini taşımaktadır (Ichim, 2014: 76). Her ne kadar emsal davalardan faydalanarak adil tazmin kararının verilebileceğinden söz edilse de, her bir davanın diğer davalardan önemli ölçüde farklılık gösteren koşulları bulunmaktadır.

Yargıç Karakaş'ın da ele aldığı üzere zarar gören, bu dava sırasında; kendisine karşı yürütülen disiplin soruşturması ve yerel mahkemelerin yeterince adil bir şekilde yürütmediği süreçten ciddi bir şekilde etkilenmiştir (Grand Chamber: 47). Bununla birlikte, izleme faaliyeti her koşulda özel yaşamın gizliliği hakkının temel sınırlarını ilgilendirmektedir. Dolayısıyla, çalışanın izleme faaliyetine ilişkin bilgisi olup olmadığı önem taşımaksızın, 8. maddenin korumasının devreye gireceği değerlendirilmelidir (Jervis, 2017: 3).

Zarar görenin, haksız yere işten çıkarılması ve özel görüşmelerinin tüm çalışanların bilgisi olacak şekilde ortaya atılması göz önünde bulundurulduğunda, tüm diğer süreçlerin yanında, manevi zararı ortaya çıkardığını söylemek yanlış olmayacaktır. Bu nedenle, Mahkeme'nin, ihlal kararının tek başına adil tazmini oluşturacağı konusundaki görüşüne katılmak mümkün görünmemektedir. Yargıç Karakaş'ın da belirttiği üzere, geniş takdir yetkisinin ve davanın koşullarının el verdiği ölçüde, makul bir miktar tazminata hükmedilmesi, verilen kararın özülüyle daha az çelişir bir nitelik taşıyacaktır. Mahkeme, adil tazmin bakımından tazminata hükmettiği sırada Devletin kendi ekonomik koşullarını da dikkate alarak karar vermekte, bu nedenle her davada hükmedilen tazminat miktarı da farklılıklar göstermektedir (Rules of Court: 75). Ancak tazminatın hesaplanması bakımından söz konusu olan bu takdir yetkisi, adil tazmine karar verilip verilmemesi konusundaki geniş takdir yetkisi kadar çelişkili görünmemektedir. Nihayetinde, her ne kadar Barbulescu Romanya kararı işyerindeki gizliliğe ilişkin önemli bir karar niteliğinde bulunsa da, kararda yer alan değerlendirmelerin günümüz teknolojisinin gelişim hızının gölgesinde kaldığını ve işverenin özel hayatı ihlal eden kimi gözetimlerini engellemekte yetersiz kaldığını söylemek yanlış olmayacaktır.

SONUÇ

Teknolojik gelişmeler ile özel hayatın sınırları arasındaki etkileşim, dinamik bir şekilde ilerlemeye devam etmekte ve mahremiyet hakkına ilişkin yargı kararlarını şekillendirmektedir. Mahremiyet hakkının korunması gün geçtikçe önem kazanmakla birlikte, 'makul beklenti' kavramının belirlenmesinin önemi de artmaktadır. İzleme faaliyeti, her ne durumda olursa olsun, mahremiyetin sınırlarını açık bir şekilde etkilemektedir. Ancak mahremiyetin sınırsız bir hak olarak ele alınması, işverene olması gerekenden çok fazla şekilde orantısız bir sorumluluk yükleyebilir. Bu nedenle makul beklenti kavramı ve çalışan ile işveren arasındaki menfaat dengesinin korunması büyük önem taşımaktadır. Değerlendirildiği üzere, bu konuda en önemli noktayı, izleme faaliyetine maruz kalanın önceden bilgilendirilmesi oluşturmaktadır.

Barbulescu Romanya kararı, işverenin izleme faaliyeti hakkında çalışanları şeffaf bir şekilde bilgilendirmesi, izlemenin; orantılı, gerekçeli ve asgari düzeyde müdahaleci olması gerekliliğini vurgulayarak bu dengenin anlaşılmasında önemli bir örnek teşkil etmektedir. Daire'nin ele aldığı dava örneklerine rağmen bu davalardan farklı bir sonuca varması dikkat çekerken, Büyük Daire'nin meseleye daha hassas bir yaklaşımı söz konusu olmuş ve izlemenin meşruiyetinin değerlendirilmesinde belirlenen kıstaslar göze çarpmıştır.

Büyük Daire'nin kararı, devletin ve işverenin işyerindeki ilişkiler konusunda sınırsız takdir yetkisi bulunmayışının altını çizmesi de önem taşımaktadır. İşverenin izleme faaliyetini meşrulaştırabileceği pek çok sebep bulunurken, çalışanın bağımlı bulunduğu işverene karşı mahremiyet hakkını tek başına koruyabilmesi mümkün

görünmemektedir. Bu nedenle takdir yetkisinin sınırsız olmayışına değinilmesi; mevcut işyeri uygulamalarının ve çalışanların gizlilik haklarının yeniden değerlendirilmesine, bu konudaki düzenlemelerin açık ve kesin nitelikte olması gerekliliğinin tekrar ortaya konmasına yol açmıştır.

İnternet kullanımı, en temel insan haklarından biri olarak görülebilirken; internet erişim araçlarının doğası gereği, mahremiyetin kişinin internet üzerindeki kendi faaliyetlerine karşı dahi korunması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Kişinin internet kullanımı sırasında çeşitli faaliyetleri ile işverene zarar verebileceği değerlendirilebilir. Böyle bir durumda söz konusu değerlendirmeler işverenin sorumluluğunun doğması sebebi ile farklılaşacaktır. Ancak kişinin hiçbir şekilde özel amaçlarla iş yeri donanımlarını kullanamayacağını kabul etmek, günümüzde sosyal hayatının yüzde doksanını iş yeri içinde geçiren kişiler bakımından gerçekçi bir yaklaşım olmayacaktır. Dolayısıyla, çalışanların iş yerindeki özel hayatının gizliliğine ilişkin genel kabulün bulunduğu durumlarda, çalışma hayatının işveren açısından da daha fazla kolaylaşacağı açıktır. Güvende ve adil bir ortamda olduğunun bilincinde olan çalışanların daha mutlu ve verimli olması mümkündür.

Günümüzde, akıllı telefon ve tablet gibi pek çok kişisel eşyanın bulunması sebebiyle, kişilerin iş yerinde internet erişiminin bu araçlarla da gerçekleştirilebileceği açıktır. Bu nedenle, çalışanın işveren gözetimi altında bulunmadan da internete erişebileceği değerlendirilmektedir. Ancak söz konusu izleme faaliyetinin kişisel eşyanın kullanımı süresini de kapsayabileceği ve kişisel elektronik eşya kullanımının işveren tarafından çeşitli nedenlerle kısıtlanabileceğine şüphe yoktur. Bu nedenle önemli olan nokta, kişinin kişisel eşyası ile veya iş yerine ait araçlar ile internet kullanımı değil, genel olarak, mesai saatleri içinde, mesleki olmayan amaçlar ile internete erişim hakkı olup olmamasıdır. Çalışanların, gününün sosyal iletişimde bulunduğu kısmının yarısından fazlasını iş yerinde geçirmesi, buradaki zamanında sosyal yaşamının sifıra indirgeneceği anlamını taşıyamaz. Nihayetinde, Barbulescu Romanya kararının bize sağladığı değerlendirmeler sonucunda, işverenin açık ve kapsamlı düzenlemelere yer vermesinin önemi ön planda iken; işveren ve çalışan arasındaki ilişkinin müzakereye her zaman açık olduğu gerçeğini de ortadan kaldırmamaktadır.

KAYNAKÇA

Case of Amman v. Switzerland(ECHR). (2000). Application no. 27798/95.

Case of Barbulescu v. Romania(ECHR). (2017). Application no. 61496/08.

Case of Copland v. The United Kingdom(ECHR). (2007). Application no. 62617/00.

Case of Halford v. The United Kingdom(ECHR). (1997). Application no. 20605/92.

Case of Peev v. Bulgaria(ECHR). (2007). Application no. 64209/01.

Digital Rights Ireland and Seitlinger and Others. (2014). Joined Cases C-293/12 & C-594/12, ECLI:EU:C:2014:238.

Eichenhofer, J. (2016). "Internet Privacy at Work – The ECtHR Barbulescu Judgment", European Data Protection Law Review (EDPL), 2(2): 266-271.

Eivazi, K. (2011). "Computer Use Monitoring and Privacy at Work", Computer Law & Security Review, 27(5): 516-523.

European Court of Human Rights: Rules of Court. (2024). Practice Directions, Registry of the Court.

Gross, H. (1967). "The Concept of Privacy", New York University Law Review, 42(1): 34-54.

Hartman, L. P. (2002). "Technology and Ethics: Privacy in the Workplace", Business and Society Review, 106(1): 1-27.

Ichim, O. (2015). Just Satisfaction under the European Convention on Human Rights, Cambridge University Press, United Kingdom.

Introna, L. D. (2000). "Workplace Surveillance, Privacy and Distributive Justice", AGM SIGCAS Computers and Society, 30(4): 33-39.

Jervis, C. (2017). "Barbulescu v. Romania: Why There is no Room for Complacency When it Comes to Privacy Rights in the Workplace", Blog of the European Journal of International Law(EJIL), September 2017. (Erişim tarihi: 02.09.2024) (<https://www.ejiltalk.org/barbulescu-v-romania-why-there-is-no-room-for-complacency-when-it-comes-to-privacy-rights-in-the-workplace/>)

Kambellari, E. (2014). "Employee Email Monitoring and Workplace Privacy in the European Perspective", Iustianus Primus Law Review, 5(1): 1-18.

Lynskey, O. (2019). "Grappling with "Data Power": Normative Nudges from Data Protection and Privacy", Theoretical Inquiries in Law, 20(1): 189-220.

- Otto, M. (2016). *The Right to Privacy in Employment: A Comparative Analysis*, Hart Publishing, North America.
- Solove, D. J. (2006). "A Taxonomy of Privacy", *University of Pennsylvania Law Review*, 154(3): 477-564.
- Texas Court of Appeals: *K-Mart Corp. V. Trotti*. (1984). 677 S.W.2d 632.
- Yilma, K. (2023). *Privacy and the Role of International Law in the Digital Age*, Oxford University Press, United Kingdom.