YAZICIOGLU LEGAL

BİLGİ NOTU
26 Ekim 2026

Kuruldan Yeni İlke Kararı: Çalışan İletişimlerinin Denetimi

Neyi, Nasıl, Ne Kadar?

Kişisel Verileri Koruma Kurulunun ("**Kurul**") çalışan iletişimlerinin denetlenmesine ilişkin İlke Kararı ("**Karar**"), 8 Ekim 2026 tarihli Resmi Gazete'de yayımlandı. Karar, çalışan iletişimlerinin denetlenmesinde dikkate alınması gereken temel ilkeleri hatırlatırken, özellikle işverenlerin bu süreçte nelere dikkat etmesi ve çalışanlara yapılacak aydınlatmalarda hangi bilgilere yer vermesi gerektiğini de açıklıyor.

01 Karar Neye Odaklanıyor?

Karar işverenlerin çalışan iletişimlerini denetlerken yanıtlaması gereken üç temel soruya odaklanıyor:

- **Neyi?** Hangi iletişim kanalları ve veriler denetlenebilir?
- **Nasıl?** Çalışanlar bu konuda nasıl bilgilendirilmeli? Nelere dikkat edilmeli?
- **Ne kadar?** Denetimin kapsamı ve iletişim içeriklerine erişim hangi sınırlar içinde kalmalı?

02 AYM ve AİHM'den Tanıdık Kurallar

Karar'da Anayasa Mahkemesi ("**AYM**") ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ("**AİHM**") içtihadından tanıdık kurallar yer alıyor:

- ✓ Çalışanı **önceden ve açıkça bilgilendir**.
- ✓ Meşru **amaçla sınırlı ve ölçülü** hareket et.
- ✓ Mümkünse **daha az müdahaleci yöntemler**i tercih et.
- ✓ İletişim içeriklerine erişim için **daha güçlü bir gerekçe** ortaya koy.

İş yeri araçlarının özel amaçlarla kullanımı yasaklansa bile bu durum, işverene sınırsız denetim yetkisi vermiyor.

03 İşveren Neyi Denetleyebilir?

✓ ***«İş Amaçlı Kullanım» ve «Özel Amaçlı Kullanım» ayrımı yapılmalı***

- İşveren, işyeri iletişim araçlarının özel amaçlı kullanımını yasaklayan/sınırlayan kurallar belirleyebilir; ancak bu kurallar açık, anlaşılır ve çalışan tarafından bilinebilir olmalı.
- Özel amaçlı kullanım yasaklansa bile, denetim yetkisi ölçülü şekilde kullanılmalı (örneğin, özel amaçlı kullanım yasağına rağmen, özel kullanım yasağının ihlal edildiği içerik dışı unsurlardan anlaşılabiliyorsa, yazışma içeriğine ayrıca erişilmemeli).
- İş yerinde özel kullanıma izin veriliyor ise, iş ve özel iletişimin ayrılabildiği hallerde özel yazışmalar denetim dışında tutulmalı; ayrılamıyorsa denetim yetkisi daha dar yorumlanmalı.

04 Çalışanlar Nasıl Bilgilendirilmeli?

✓ ***Kişisel Verilerin Korunması Kanununa ("Kanun") uygun aydınlatma yapılmalı; ancak yapılacak aydınlatma şunları da içermeli:***

Denetimin Kapsamı
Trafik/log incelemesi mi, içerik denetimi mi?
Hangi iletişim kanalları ve veriler denetim kapsamında?

İçeriğe Erişim Koşulları
Hangi hallerde içeriğe erişilecek?
Genel bir yetki ifadesi yerine somut erişim koşulları açıklanmalı.

Saklama Süresi
Denetim verileri ne kadar süreyle saklanacak?
Gerektiğinde farklı kayıt türleri için süreler ayrıştırılmalı.

✓ ***Denetim amaçlı işleme faaliyetlerinde; çalışanların açık rızası kural olarak geçersiz***

- Karar'da işveren ile çalışan arasındaki güç dengesizliği dikkate alındığında, çalışanların açık rızalarının, e-posta denetimleri bakımından -kural olarak- öncelikli hukuki dayanak olarak esas alınmaması gerektiğinin altı çiziliyor. Dolayısıyla, işverenlerin, denetim süreçlerinde diğer hukuki sebepleri ayrıca değerlendirmesi önemli.

05 Denetim faaliyeti hangi sınırlar içinde kalmalı?

✓ ***Denetimin sürekli ve aralıksız gözetim şeklinde yürütülmesi hukuka aykırı***

- Teknik erişim imkanı ile hukuki erişim yetkisi ayrılmalı. İşverenin belirli bir cihaz, oturum, ağ ya da kurumsal sisteme teknik olarak erişebiliyor olması, özel iletişim alanlarında yer alan yazışma içeriklerine hukuken erişebileceği anlamına gelmemeli.

✓ ***Denetim faaliyetleri meşru amaçlarla sınırlı olmalı***

- Denetim faaliyetleri Kanun'a ve genel ilkelere uygun olmalı; mümkün olduğu ölçüde daha az müdahaleci yöntemler tercih edilmeli. Örneğin, çalışana tahsis edilen iletişim araçlarının kötüye kullanımı -filtreleme veya engelleme gibi- daha az müdahaleci yöntemlerle önlenebiliyor ise, işverenin genel ve sınırsız bir denetim yetkisi bulunmuyor.

- İçerik denetimine, yalnızca somut şüphe bulunan, trafik verilerinin yetersiz kaldığı ve içeriğe erişimin zorunlu olduğu hallerde, iddiayla sınırlı olarak başvurulmalı; kapsamı belirsiz, genel ve sürekli içerik incelemelerinden kaçınılmalı.

- Denetim sırasında Kanun kapsamındaki –özel nitelikli kişisel verilerin veya üçüncü kişilerin verilerinin işlenmesi gibi- diğer riskler göz önünde bulundurulmalı.

✓ ***Erişim yetkisi yetkili kişilerle sınırlandırılmalı***

- Ayrıca Karar uyarınca, bu kişilerin erişim yetkilerinin görev tanımıyla belirlenmesi, erişim kayıtlarının tutulması ve erişim yetkisi bulunanların gizlilik yükümlülüğü altına alınması bekleniyor.

✓ ***İşten ayrılan çalışanların iletişimlerine erişim ayrıca değerlendirilmeli***

- Kural olarak işten ayrılan çalışanların hesapları kullanıma ve yeni erişimlere kapatılmalı, ilgisiz kişilerin iletileri görüntülemesi önlenmeli ve hukuki dayanağı kalmayan veriler imha edilmeli. Ancak, iş sürekliliğinin sağlanması, kurumsal iletişimin devamı, savunma hakkının kullanılması veya mevzuattan doğan yükümlülükler uyarınca, sınırlı ve süreli yönlendirme, otomatik cevap, arşivleme veya muhafaza uygulamaları somut olayın koşullarına göre ayrıca değerlendirilebilir.

YORUMUMUZ *Yerleşik İlkeler, Yeni Beklentiler*

Karar'daki temel ölçütlerin önemli bir kısmı AYM ve AİHM içtihadından tanıdık. Çalışanların önceden bilgilendirilmesi, denetimin meşru bir amaca dayanması ve ölçülü olması ve mümkün olduğunca daha az müdahaleci yöntemlerin tercih edilmesi zaten bu içtihatlarda ele alınan ilkelerdi. Karar ise bu ilkeleri çalışan iletişimlerinin denetlenmesi bakımından somutlaştırıyor; özellikle, genel bir bilgilendirmenin her durumda yeterli olmayabileceğini ve iletişim içeriklerine hangi durumlarda erişilebileceğini daha açık bir şekilde vurguluyor.

Karar'daki en dikkat çekici noktalardan biri ise, aydınlatma metinlerinde saklama süresine de yer verilmesinin beklenmesi. Bilindiği üzere, Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ'de saklama süresi, aydınlatma metninde belirtilmesi gereken unsurlar arasında açıkça yer almıyor. Kurul, Üretken Yapay Zekâ uygulamalarına ilişkin rehberinde de kullanıcıların verilerinin ne kadar süreyle saklandığı konusunda bilgi sahibi olmalarının önemini vurgulamıştı; ancak bu bilginin mutlaka aydınlatma metninde yer alması gerektiğini belirtmemişti. Karar'da ise saklama süresi, aydınlatma metninde açıklanması beklenen bilgiler arasında açıkça belirtiliyor.

Öte yandan, Türkiye'nin kişisel verilerin korunması mevzuatını AB mevzuatıyla uyumlaştırma çabaları da dikkate alındığında, bu yaklaşım, aydınlatma yükümlülüğünün gelecekte GDPR ile daha uyumlu hale gelip gelmeyeceği sorusunu da gündeme getiriyor.

İLETİŞİM

Bora Yazıcıoğlu
bora.yazicioglu@yazicioglulegal.com

Simge Yüce
simge.yuce@yazicioglulegal.com

Alperen Solak
alperen.solak@yazicioglulegal.com

Irmak Dündar
irmak.dundar@yazicioglulegal.com

Bu not hukuki görüş niteliğinde değildir. Sadece bilgi amaçlı hazırlanmış ve gönderilmiştir. Konuyla ilgili hukuki görüş almak isterseniz bizimle bağlantıya geçmenizi rica ederiz.