

Kurumsal E-Posta ve Çalışan İletişim Kanallarının Denetlenmesi: Kurul'un 2026/2035 Sayılı İlke Kararı Hakkında Bilgi Notu

Giriş

Kişisel Verileri Koruma Kurulu ("**Kurul**"), 16.09.2026 tarihli ve 2026/2035 sayılı İlke Kararı ("**İlke Kararı**") ile işverenler tarafından çalışanlara tahsis edilen kurumsal e-posta hesapları ve işin yürütülmesi amacıyla kullanılan diğer iletişim kanallarının denetlenmesi suretiyle gerçekleştirilen kişisel veri işleme faaliyetlerinde uyulması gereken usul ve esasları ortaya koymuştur.

İlke Kararı kapsamında kurumsal e-posta hesapları ve diğer iletişim kanallarının denetlenmesinde işverenin iş sözleşmesi ve yönetim hakkından kaynaklanan yetkileri ile çalışanların özel hayatın gizliliği, kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı ve haberleşme hürriyeti arasında adil bir dengenin gözetilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

İlke Kararı, yalnızca kurumsal e-posta içeriklerinin incelenmesine ilişkin olmayıp trafik ve log kayıtlarının işlenmesi, kurumsal mesajlaşma ve iş birliği platformlarının kullanımı, içerik denetimi, erişim yetkileri ve iş ilişkisinin sona ermesinden sonra kurumsal e-posta hesaplarına yönelik uygulamalar bakımından da şirketlerin mevcut süreçlerini gözden geçirmelerini gerektirebilecek nitelikte değerlendirmeler içermektedir.

Bu bilgi notunda, İlke Kararı kapsamında öne çıkan hususlar ile şirketlerin mevcut uygulamalarında değerlendirmeleri önerilen başlıca aksiyonlara yer verilmektedir.

Değerlendirme

Kurul tarafından özellikle aşağıdaki hususlara değinilmiştir:

- 1. Kurumsal e-posta hesabının işverene ait olması sınırsız denetim yetkisi sağlamamaktadır.** Denetleme faaliyetleri, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda ("**Kanun**") öngörülen kişisel veri işleme şartlarına ve genel ilkelere tabi olup ilgili durumlarda aydınlatma ile veri güvenliği yükümlülüklerinin de işveren tarafından yerine getirilmesi gerekecektir.
- 2. Denetimin kapsamının belirlenmesinde, iletişim araçlarının tahsis amacı ve kullanımına ilişkin kurallar ile çalışanların bu konudaki makul mahremiyet beklentileri dikkate alınmalıdır.** İletişim aracının hangi amaçla tahsis edildiği ve kullanımına ilişkin kuralların çalışanlar tarafından bilinebilir olması önem taşımakta olup, işveren tarafından özel amaçlı kullanıma ilişkin kurallar belirlenmesi halinde dahi denetim yetkisinin ölçülülük ilkesiyle sınırlı olması ve iş amaçlı kullanım ile özel amaçlı kullanımın kesin olarak ayrılmadığı hallerde denetimin kapsamının daha dar değerlendirilmesi gerekmektedir.
- 3. İşverenin bir veriye teknik olarak erişim imkânına sahip olması, söz konusu veriye hukuken erişim yetkisinin de bulunduğu anlamına gelmemektedir.** İşverenin cihaz, ağ veya kurumsal sistemlere teknik erişim imkanının bulunması, çalışanın kişisel e-posta hesabı, kişisel mesajlaşma uygulaması veya sosyal medya hesabı gibi özel iletişim alanlarındaki içeriklere serbestçe erişebileceği anlamına gelmeyecektir.

4. **Çalışanların denetim faaliyeti hakkında önceden ve yeterli şekilde bilgilendirilmesi gerekmektedir.** Bu kapsamda, Anayasa Mahkemesi içtihadı uyarınca aranan önceden bilgilendirme ile Kanun'un 10'uncu maddesi kapsamındaki aydınlatma yükümlülüğünün birbirinden farklı olduğu, ancak usulüne uygun ve yeterli kapsamda gerçekleştirilen bir aydınlatmanın önceden bilgilendirme şartını da karşılayabileceği dikkate alınmalıdır. Çalışanlara denetimin amacı, kapsamı ve yöntemi hakkında açık ve somut bilgi verilmesi, aydınlatmada ise işleme faaliyetinin hukuki sebebi, amacı, kapsamı ve yöntemi, iletişim içeriklerine hangi hallerde erişilebileceği, verilerin saklama süresi ve ilgili kişilerin Kanun'un 11'inci maddesi kapsamındaki haklarının belirtilmesi gerekmektedir. Yalnızca kurumsal e-posta hesaplarının denetlenebileceğine ilişkin genel nitelikteki bildirimlerin ise her durumda yeterli olmayacağı değerlendirilmektedir.
5. **Çalışanın açık rızası, e-posta denetimi bakımından her durumda öncelikli bir hukuki dayanak olarak kabul edilmemelidir.** İş ilişkisindeki bağımlılık ve taraflar arasındaki güç dengesi nedeniyle açık rızanın özgür iradeyle verilip verilmediği somut olayın koşullarına göre değerlendirilmeli ve geçerli bir açık rızanın bulunması halinde dahi denetimin kapsamı ölçülülük ilkesiyle sınırlandırılmalıdır.
6. **Çalışanların iletişim kanallarının denetlenmesinde ölçülülük ve kademelilik ilkeleri gözetilmelidir.** Denetimin hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun, belirli, açık ve meşru amaçlarla ve bu amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü şekilde gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Ulaşılmak istenen meşru amaca daha az müdahaleci bir yöntemle ulaşılmasının mümkünse daha kapsamlı denetim yöntemlerine başvurulmamalıdır.
7. **E-posta ve diğer iletişim içeriklerinin incelenmesine, kural olarak somut bir şüphe veya belirli bir olayla bağlantılı meşru bir amaç bulunması halinde başvurulmalıdır.** İçerik incelemesinin denetimin amacıyla sınırlı tutulması ve kapsamı belirsiz, genel ve sürekli nitelikte içerik denetimlerinden kaçınılması gerekmektedir.
8. **İletişim içeriklerinin denetlenmesi, çalışanlara ait olmayan kişisel verilerin de işlenmesine yol açabilecektir.** Denetim sırasında özel nitelikli kişisel verilerin veya iletişimin karşı taraflarına ve diğer üçüncü kişilere ait kişisel verilerin bulunabileceği dikkate alınarak, denetimin bu kişiler bakımından doğurabileceği etkilerin de değerlendirilmesi gerekmektedir.
9. **Denetim kapsamında elde edilen verilere erişim, görev ve yetkisi bulunan sınırlı sayıdaki personelle sınırlandırılmalıdır.** Erişim yetkilerinin görev tanımları doğrultusunda belirlenmesi, erişim işlemlerinin kayıt altına alınması ve verilere erişen kişilerin gizlilik yükümlülüklerinin güvence altına alınması gerekmektedir.
10. **İş ilişkisinin sona ermesi, işverene çalışanın kurumsal e-posta hesabına ve bu hesap kapsamında elde edilen veya muhafaza edilen kişisel verilere süresiz erişim ya da bunları süresiz işleme hakkı tanımamaktadır.** İş ilişkisinin sona ermesinden sonra söz konusu hesap ve veriler üzerinde gerçekleştirilecek kişisel veri işleme faaliyetlerinin hukuki dayanağının, gerekliliğinin ve saklama süresinin ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir.

Şirketler Hangi Aksiyonları Almalıdır?

Kurul'un İlke Kararı doğrultusunda, şirketlerin çalışanlara tahsis edilen kurumsal e-posta hesapları ve işin yürütülmesi kapsamında kullanılan diğer iletişim kanallarına yönelik mevcut uygulamalarını ve teknik

süreçlerini gözden geçirmeleri önem taşımaktadır. Bu kapsamda şirketlerin özellikle aşağıdaki aksiyonları değerlendirmeleri önerilmektedir:

1.	İletişim kanallarının hangi amaçlarla kullanılabileceği ve özel kullanımın yasak olup olmadığı veya hangi sınırlar içerisinde mümkün olduğu açıkça belirlenmelidir. Bu kuralların çalışanların erişebileceği politika, prosedür veya benzeri dokümanlarda düzenlenmesi önem taşımaktadır.
2.	Denetime ilişkin mevcut politika ve aydınlatma metnlerinin, denetimin amacı, kapsamı, yöntemi, hukuki sebebi, trafik/log kayıtlarının ve içeriklerin hangi koşullarda incelenebileceği, saklama süreleri ve ilgili kişilerin hakları bakımından somut ve açık bilgiler içerecek şekilde gözden geçirilmesi önerilmektedir.
3.	Her denetim faaliyetinin Kanun'da öngörülen kişisel veri işleme şartlarından en az birine dayanıp dayanmadığının somut faaliyet özelinde değerlendirilmesi ve özellikle çalışanlardan açık rıza alınmasının otomatik veya genel bir çözüm olarak benimsenmemesi gerekmektedir.
4.	Mevcut denetim yöntemlerinin, ulaşılmak istenen amaç bakımından gerekli ve ölçülü olup olmadığı değerlendirilmelidir.
5.	E-posta veya diğer iletişim içeriklerine erişim uygulamalarının ayrıca gözden geçirilmesi ve içerik denetiminin kural olarak somut bir şüphe veya belirli bir olayla bağlantılı, meşru bir amaç bulunması halinde ve bu amaçla sınırlı şekilde gerçekleştirilmesinin sağlanması önerilmektedir.
6.	Denetim kapsamında elde edilen kişisel verilere yalnızca görevleri gereği erişmesi gereken sınırlı sayıdaki personelin erişebilmesinin sağlanması, yetkilerin görev tanımları doğrultusunda belirlenmesi ve erişimlerin kayıt altına alınması gerekmektedir.
7.	Çalışanların önceden bilgilendirilmediği izleme faaliyetleri ile çalışanların işlemlerini ayırım gözetmeksizin ve sürekli şekilde kaydeden uygulamaların hukuki dayanak, gereklilik ve ölçülülük ilkeleri çerçevesinde gözden geçirilmesi gerekmektedir.
8.	İş ilişkisinin sona ermesi halinde çalışana tahsis edilen kurumsal e-posta hesabının yönetimi, hesaba erişim yetkileri ve hesaptaki kişisel verilerin muhafaza edilmesine ilişkin mevcut süreçlerin hukuki dayanak, gereklilik ve saklama süreleri bakımından gözden geçirilmesi önerilmektedir.
9.	Denetim faaliyetleri sonucunda elde edilen kişisel verilerin yalnızca işleme amacının gerektirdiği süre boyunca muhafaza edilmesi ve hukuki dayanağı kalmayan verilerin ilgili saklama ve imha politikaları doğrultusunda silinmesi, yok edilmesi veya anonim hale getirilmesi gerekmektedir.

Sonuç

Kurul'un 2026/2035 sayılı İlke Kararı, kurumsal e-posta hesaplarının ve iş iletişim kanallarının denetiminde işverenin yönetim hakkının tek başına yeterli bir hukuki dayanak olmadığını ortaya koymaktadır. Hesabın veya sistemin şirkete ait olması, çalışanların özel hayatın gizliliği, kişisel verilerin korunması ve haberleşme hürriyeti haklarını ortadan kaldırmamakta, denetim yetkisi her durumda şeffaflık, ölçülülük ve kademelilik ilkeleriyle sınırlı kalmaktadır.

Bu nedenle şirketlerin, yalnızca çalışanlara yönelik aydınlatma metinlerini güncellemekle yetinmeyerek konuya bütüncül bir bakışla yaklaşması önem taşımaktadır. Yapılacak değerlendirmenin kurumsal e-posta ve iletişim kanallarının kullanım politikalarını, denetim prosedürlerini, teknik erişim yetkilerini, loglama ve izleme uygulamalarını, içerik denetimi süreçlerini, erişim kayıtlarını ve işten ayrılan çalışanlara ilişkin e-posta yönetim süreçlerini birlikte kapsamı gerekmektedir.

Uygulamada şirketlere düşen temel görev, her denetim faaliyetini somut amacı, hukuki dayanağı ve gerekliliği çerçevesinde değerlendirmek, daha az müdahaleci yöntemlerle aynı sonuca ulaşılabiliriyorsa içerik denetimine başvurmamak ve elde edilen verilere erişimi sınırlı, kayıt altına alınmış ve denetlenebilir bir yapıda tutmaktır. Çalışanların hangi koşullarda ve kapsamda denetlenebilecekleri ile denetim kapsamında elde edilen kişisel verilerin ne kadar süreyle saklanacağı konusunda önceden ve açıkça bilgilendirilmeleri hem Kanun'a uyum hem de iş ilişkisindeki güven ortamının korunması bakımından önem taşımaktadır.

Nitekim Kurul, İlke Kararı'nda belirtilen yükümlülöklere aykırılık tespit edilmesi halinde, somut olayın özellikleri dikkate alınarak Kanun'un 18'inci maddesi kapsamında ilgili veri sorumluları hakkında işlem tesis edilebileceğini açıkça belirtmiştir.

Sonuç olarak, İlke Kararı'nın gerektirdiğı uyum süreci, tek seferlik bir doküman güncellemesinden ziyade mevcut uygulamaların düzenli olarak gözden geçirilmesini ve etkin bir iç denetim mekanizmasının oluşturulmasını gerektirmektedir. Mevcut uygulamalarını bu çerçevede erken aşamada değerlendiren şirketler, hem idari yaptırım ve itibar risklerini azaltacak hem de çalışan haklarına saygılı, öngörülebilir ve sürdürülebilir bir denetim düzeni kurmuş olacaktır.

Saygılarımızla,

DL Avukatlık Bürosu