

ÖZEL HAYATIN GİZLİLİĞİNİ İHLAL VE KİŞİSEL VERİLERİN KAYDEDİLMESİ SUÇU İLE İLGİLİ BAZI GÖZLEMLER

Prof. Dr. Durmuş Tezcan*

1. Özel yaşamın korunması ve haberleşme özgürlüğüne saygı, AİHS m. 8 ile de güvence altına alınmış olup, AİHM'nin birçok kararına konu olmuştur¹. Mahkeme, 25.3.1983 tarihli Silver ve diğerleri kararında haberleşme özgürlüğünün sınırlanması bakımından bazı ilkeler ortaya koymuştur. Buna göre, sınırlama yasa ile açıkça öngörülmesi ve getirilen yasak bireyler tarafından anlaşılabilirliktir. Yine sınırlamada, kamu düzeninin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, genel ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması gibi amaçlar güdülmelidir. Nihayet sınırlama, demokratik bir toplumda gerekli olmalı, acil sosyal gereksinimlere yanıt vermeli ve izlenen amaç ile orantılı olmalıdır.

Bu çerçevede, özel hayatın gizliliğini ihlal suçu ile kişisel verilerin kaydedilmesi suçu, 5237 sayılı Yeni Türk Ceza Kanununun "Özel Hayata ve Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar" başlığı altında düzenlenen bölüm içerisinde (m.132 vd.) yer almaktadır. Kişisel verilerin kaydedilmesi suçu ile verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme suçu kişisel verilere dönük olduğundan kişisel verilerin kaydedilmesi suçu değerlendirmeye alınırken, bu suç konusunda varılan sonuç, diğer suç bakımından da önem taşıdığından, verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme suçu ayrı bir değerlendirme konusu yapılmamıştır.

Bu çalışmada özellikle, anılan iki suçun unsurlarının ayrıntılarına girmeksizin², bir işyerinde halen çalışmakta olan bir personelin veya kendi isteğiyle işten ayrılmış bir eski çalışanın işyerinin kendisine tahsis ettiği e-posta servisinden yapmakta olduğu yazışmaların işverence denetlendiğinin kanıtlanması halinde, bu denetimin anılan suçların oluşmasına vücut verip veremeyeceği üzerinde durulmasında yarar görülmüştür.

2. Bu konuda AİHM, işyerlerindeki internet ve e-mail kullanımı ile trafik bilgilerinin denetlenmesinin de özel hayata ilişkin AİHS m. 8/1'in kapsamına girdiğini, çalışanların iletişimine yönelik müdahalenin hukuka uygunluğunun "yasayla öngörülmüş" olması koşuluna bağlı olduğunu İngiltere'ye karşı 3.4.2007 tarihli Copland kararında hüküm altına almıştır. AİHM'in bu görüşü

* İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Ceza ve Ceza Mahkemesi Hukuku Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi, d.tezcan@iku.edu.tr.

¹ D.Tezcan/MR.Erdem/O.Sancakdar, Türkiye'nin İnsan Hakları Sorunu, 2.b, Ankara, 2004, s. 293 vd.; D.Tezcan/MR.Erdem/O.Sancakdar /R.M.Önok, İnsan Hakları El Kitabı, 4.b, Ankara, 2011, s. 274 vd

² Bu suçlarla ilgili olarak bkz. Prof. Dr. Durmuş TEZCAN / Prof. Dr. M. Ruhan ERDEM / Yard. Doç. Dr. R. Murat ÖNOK "Teorik ve Pratik **Ceza Özel Hukuku**", 7. b, Ankara, 2010, s. 508 vd-765 vd. Ayrıca bu konu, 2012 Eylül ayından itibaren yayımı tamamlanacak olan Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku'nun 8.baskısında daha da ayrıntılı olarak ele alınmaktadır.

esas alındığında, hukukumuzda işverenlerin hangi koşullar altında çalışanlara işyeri tarafından tahsis edilen işyeri uzantılı e-posta adresiyle ilgili iletişimine müdahale edebileceğini gösteren açık bir düzenleme bulunmadığı için, bu tür e-mail üzerinden yapılan yazışmaların önceden haber verilmeksizin denetlenmesi halinde, bu suçun oluşacağı düşünülebilir. Zira AİHM'e göre, işyeri telefonundan personelin yaptığı özel konuşmaların önceden haber verilmeksizin işveren tarafından denetlenmesi özel yaşama bir müdahale sayılır. Aynı durum, internet üzerinden yapılan e-mail ve uzantıları için de geçerlidir (par.42). Başvuranın bilgisi olmaksızın yaptığı konuşmalarına ilişkin kişisel nitelikli verilerinin, e-postalarının ve internet üzerinden yaptığı görüşmelerin m. 8 anlamında özel yaşama ve haberleşme özgürlüğüne müdahale oluşturacağı sonucuna varılmalıdır (par.44).

Bu karar nedeniyle özel yaşama ve haberleşmenin gizliliğine yönelik korumanın, personelin işletme hizmetlerini görmesi için kurumda kendisine işveren tarafından tahsis edilen e-posta üzerinden yaptığı haberleşmeleri kapsadığı sonucuna varılabilir. Ancak AİHS m. 8/2 gereğince yasayla bu hakka sınırlama getirilebilir. TCK m.26'da mağdurun rızası hukuka uygunluk nedeni sayıldığından, önceden iş sözleşmesine konulan bir madde ile işyeri uzantılı e-posta adresi üzerinden yapılacak haberleşmenin denetleneceği kendisine bildirilmiş ve çalışan da bu denetlemeyi kabul etmiş ise, mağdurun rızası çerçevesinde yapılan müdahale hukuka uygun sayılacaktır.

Öte yandan, 5237 sayılı TCK'da özel hayatın gizliliğini ihlaline ve kişisel verilerin kaydedilmesine dönük suç ihdası yoluyla sağladığı koruma, AİHS m.8 paralelinde *özel yaşamın ve kişisel nitelikli haberleşme özgürlüğünün korunmasına* dönüktür. Personelin işletme hizmetlerini görmesi için kurumda kendisine işveren tarafından tahsis edilen işyeri uzantılı e-posta üzerinden yaptığı haberleşmelerin denetlenebileceği iş sözleşmesinde öngörülmüşse, eylem, 5237 sayılı TCK'da yer alan özel hayatın gizliliğini ihlaline ve kişisel verilerin kaydedilmesine dönük suç kapsamı dışında kalır. Bu yüzden bir iş yerinde gerek işçi ve gerekse yönetici olarak çalışan personele, işverenin kendisine ait elektronik posta sisteminde açtığı işyeri uzantılı e-posta hesabı, işyerinin adresini içerecek şekilde verilmiş olan ve işyeri hizmetlerinde kullanılacak e-posta adresi olduğu unutulmamalıdır.

3. Özellikle gerek çalışan gerek yönetici sıfatıyla çalışan personele yönelik olarak, konu İş Hukuku bakımından tartışılmış, uygulamada Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, gerek 13 Aralık 2010 tarih ve E.2010/447, K.2010/37516 sayılı kararında³, gerekse aynı Dairenin 13.12.2010 tarih ve 2009/447 Esas-2010/37516 sayılı kararlarında⁴ işçinin rızası olan hallerde bu denetimin

³ “İşçiye, şirketin işlerini yürütmesi için işveren tarafından bilgisayar ve e-mail adresleri verilmiştir. İşçi bu bilgisayar ve e-mail adreslerini kullanarak, bazı yazışmalar yapmış ve bu yazışmalar sırasında işverenin şahsına yönelik hakaret niteliğinde ifadeler kullandığı ve işyeri sırrı sayılabilecek konularda da yazışmalar yaptığı anlaşılmıştır. İşverenin, kendisine ait bilgisayar ve e-mail adresleri ile bu adreslere gelen e-postaları, her zaman denetleme yetkisi bulunmaktadır.” (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 13 Aralık 2010 Tarih ve E.2010/447, K.2010/37516 sayılı kararı-<http://www.muhassebedergisi.com/sukru-kizilol-hurriyet-gazetesi/isverenin-bilgasayar-ve-e-postalari-denetleme-yetkisi-var.html>)

⁴ “Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davacının tüm, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının yerinde olmaması nedeni ile reddine.Temyiz nedenlerine göre davacının iş akdine haklı nedenle son verilip verilmediği konusunda taraflar arasında ihtilaf bulunmaktadır.Davacı vekili dava dilekçesinde davacının davalıya ait işyerinde 20.03.1998-02.03.2002 tarihleri arasında teknisyen olarak çalıştığını, çalışmalarının SSK'ya bildi-

mevzuata aykırı olmadığı sonucuna varılmıştır. Zira bu kararlarda, şirketin işlerini yürütmesi için işveren tarafından işçiye verilen bilgisayar ve e-mail adreslerini kullanarak işçinin yazışmalar sırasında işverenin şahsına yönelik hakaret niteliğinde ifadeler kullanması; 3. kişilerle yaptığı mesaj ve haberleşme ile işyerini kötüleyici, firmayı ve işvereni zarara sokucu ve işyerinin sırlarını ifşa edici haberleşmeler yapmak suretiyle kötü niyetli ve işyerini zarara uğratici davranışlarda bulunması gibi nedenlerle iş akdinin sona erdirilmesinin hukuka uygun olduğu kabul edilmiştir. Bu uygulamaların işçinin böyle bir denetime tabi olacağı önceden kendisine bildirilerek işe alınması halinde hukuka uygun olacağı gözden uzak tutulmamalıdır.

4. Bu durumda bir işyeri çalışanın özel elektronik yazışmalarını çalıştığı kurumun işyeri uzantılı e-postası dışında kalan bir e-posta adresi ile ger-

rilmediğini, işverenden sigorta işlemlerinin yapılmasını ve geçmişe yönelik haklarını talep etmesi üzerine davalı işverenlikçe işten çıkarılmakla tehdit edilerek ve geçmişe yönelik alacağı ve hakkı olmadığı yönünde belge imzalatılmak istendiğini, ancak müvekkilinin bu belgeyi imzalamaması üzerine 02.03.2002 tarihinde işveren tarafından işten çıkarıldığını belirterek kıdem ve ihbar tazminatı ile diğer bazı işçilik alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir. Davalı vekili cevap dilekçesinde ve atamalardaki beyanlarında dava dilekçesindeki haksız fesih iddiasının gerçek dışı olduğunu, davacının internet üzerinden teknik bilgi ve servis işlerini yapabilmesi için kendisine tahsis edilen ve şifresi yalnızca kendisi tarafından bilinen mail adresinden internet üzerinden 3. kişilerle yaptığı mesaj ve haberleşme ile işyerini kötüleyici, firmayı ve işvereni zarara sokucu ve işyerinin sırlarını ifşa edici haberleşmeler yapmak suretiyle kötü niyetli ve işyerini zarara uğratici davranışlarda bulunduğunu, davacının "... hotmail.com" adresinden işveren yetkilisinin okuması için hakaret dolu metinler gönderdiğini, suç teşkil eden bu eylemleri nedeniyle C. Savcılığına ihbarda bulunduğu ve hakkında Bakırköy Asliye Hukuk Mahkemesinde tazminat davası açıldığını, davacının işyerine karşı olumsuz eylemlerde bulunduğunu, işyerinin mahremiyetini internet aracılığı ile bozarak, sırlarını ifşa ettiğini, 3 gün üst üste işyerine gelmemesi üzerine iş akdinin feshedildiğini beyanla haksız davanın reddini talep etmiştir. Davacı vekili cevaba cevap dilekçesinde ise, bahse konu maillerin davacı ile (...) isimli kişi arasındaki tamamen haberleşme amacı ile yapıldığını, davalı işverenin hedef alınmadığını, yazıların işverene ulaştırılmasının amaçlanmadığını, kaldı ki internet aracılığıyla yapılan bu yazışmaların kişinin özel hayatı ile ilgili olduğunu, hukuki bakımdan korunması gerektiğini bunların hukuka aykırı yollarla elde edildiğini ve hükme esas alınamayacağını belirtmiştir. Mahkemece davalı tarafca davacı hakkında tanzim edilen 5 ve 6 Mart 2002 tarihli devamsızlık tutanakları sunulmasına rağmen fesih ihtarnamesinin ibraz edilip tanıklar dinletilerek tutanaklarının doğruluğunun teyit ettirilmediğini, SSK kayıtlarında davacının çıkışının 30 Nisan 2002 tarihinde yapıldığı, işverenin fesih hakkını 6 iş günü içinde kullanmadığı, davacının hakaret içerdiği iddia edilen mailleri sunmadığı ve bu hali ile işverenin haklı feshi somut olarak kanıtlayamadığı gerekçesi ile davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulüne karar verilmiştir. Somut uyuşmazlıkta, dosya kapsamına göre davacının görevi gereği işverenin işlerini yürütmesi için kendisine verilen bilgisayar ve e-mail adreslerini kullanarak iş akdi daha önce feshedilen (...) ile işle ilgili olmayan elektronik yazışmalar yaptığı, bu yazışmalar sırasında işverenin şahsına yönelik hakaret niteliğinde sözler sarf ettiği işyeri sırrı sayılabilecek konularda da yazışmalar yaptığı anlaşılmıştır. İşverenin kendisine ait bilgisayar ve e-mail adresleri ile bu adreslere gelen e-postaları her zaman denetleme yetkisi bulunmaktadır. Davalı işverene ait bilgisayarları ve e-mail adreslerini özel yazışmalarda kullanıp işverene hakaret niteliğinde sözler sarf etmenin, işveren açısından 4857 sayılı Yasa'nın 25 II-b maddesi uyarınca sataşma niteliğinde haklı fesih nedeni oluşturacağı anlaşılmakla davacının ihbar ve kıdem tazminatı taleplerinin reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten bozulmasına, oybirliğiyle karar verildi." (Yargıtay 9 Hukuk Dairesinin 13.12.2010 tarih ve 2009/447 Esas- 2010/37516 sayılı kararı- <http://kanberkilinc.com.tr/isverene-elektronik-postada-hakaret-etmek-hakli-fesih-sebebi-sayilir.htm>)

çekleştirmesi gerekir. Bunu yapmamış ve kurum uzantılı e-postasını kişisel amaçla kullanamayacağı iş sözleşmesiyle kendisine bildirilmiş olmasına rağmen kişisel haberleşmelerini de bu e-posta üzerinden yapmış bir kimsenin bu denetime önceden rıza gösterdiği kabul edilecektir. AİHM'in aradığı yasal düzenleme, hukuka uygunluk nedeni olarak TCK m.26'da yer alan ilgilinin rızası olabilir. Şüphesiz böyle bir denetim yetkisinin denetim organlarına verildiğinin kendisi de bir çalışan olan yöneticiler tarafından da bilinmesi gerekir. Her çalışana imzalatılan bir matbu sözleşme hükmünün e-posta işletmelerde kullanmaya başlanmadan önceki dönemde işe başlayan ve yönetim kademesinde bu tür matbu sözleşme hükmünü de onaylayan üst düzey bir yönetim personelinin de bundan haberdar olmadığını ileri sürmesi inandırıcı olamaz. Bu yüzden ortada işyeri ile ilgili yazışmaların yapılması gereken bir e-postaya o ticari işletmede çalışan her personel önceden rıza göstermesi nedeniyle ortada rızaya dayalı bir hukuka uygunluk nedeni vardır.

5. Diğer taraftan, TCK m. 135'deki suç ile ilgili olarak, yasa metninde, kişisel veri tanımı da yapılmamıştır. Bu nedenle, öğretilerde kişisel verinin ne olduğu konusunda genel hukuk bilgilerine ve diğer yasalardaki düzenlemelerden yararlanarak bir tanım verilmeye çalışılmaktadır. Bu çerçevede, kişisel veri, kişi ile ilgili, kişiye ilişkin ve kendi malı olan kişisel bilgileri olarak kabul görmektedir. Ancak suçta ve cezada kanunilik ilkesi gereği kişisel verinin yasa ile açıkça düzenlenmesi gerekir. Oysa TCK reform çalışmaları sırasında, Hükümetçe hazırlandığı bilinen Bilişim Suçları Yasa Ön Tasarısı yasalaraşınca kadar boşluk doğmaması için yeni TCK Ön Tasarısına bu kısa maddeler konulmuştu. Ne var ki anılan yasa tasarısı aradan uzun bir zaman geçmesine rağmen bugüne kadar yasalaraşmamıştır.

6. Ayrıca Avrupa Konseyi'nde hazırlanan ve Türkiye'nin de 10.11.2010 tarihinde imzalayıp⁵ onaylanması için izin yasası teklifine TBMM'ne sevk ettiği Siber Suçlar Sözleşmesi'nin ise, yürürlüğe girmesinin bu kadar gecikmesi ise, haftada 7 gün ve 24 saat üye diğer ülkelere hizmet verecek alt yapı kurulumasından kaynaklanmıştır. Nihayet alt yapı hazırlanarak bu Sözleşme onay aşamasına yeni gelebilmiştir⁶.

7. Yasada sözü edilen kişisel verinin çalışanın çalıştığı kuruma ait bilgiler olmaması esastır. Bu bilgiler dışındaki bilgiler işverenin tahsis ettiği e-postada depolanamaz. Zaten iş hukukunda bu anlayış Yargıtay kararlarıyla da yukarıda belirttiğimiz gibi açıklığa kavuşturulmuştur. Bundan dolayı bir çalışan kurumdan ayrıldığı zaman iş yeri e-postasının kendisine artık hizmet vermeyeceğini de bilmesi gerekir. İşverenin mülkiyetinde olan bir e-posta sisteminin denetimi, bu aşamada da gerekli görülmesi halinde işveren şirketin denetim organlarıncaya denetlenebilir.

8. Yasanın amacı, kişinin özel hayatını ve özel e-postalar da dahil özel yazışmalarını korumak olduğundan, iş yazışmalarının işveren tarafından de-

⁵ Bkz. <http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/ChercheSig.asp?NT=185&CM=1&DF=&CL=FRE>

⁶ Bkz. "Siber suçlar sözleşmesi TBMM'ye geliyor" <http://www.ntvmsnbc.com/id/25077681/>; Ayrıca, bu sözleşmenin gerekleri hemen yerine getirilemediğinden ara çözüm olarak ülkemizde internet düzenlemeleri hususundaki yasal boşluk 23 Mayıs 2007 tarihinde yasalaraşın 5651 sayılı "İnternet Ortamında Yapılan Yayınların Düzenlenmesi ve Bu Yayınlar Yoluyla İşlenen Suçlarla Mücadele Edilmesi Hakkında Kanun" vasıtasıyla giderilmeye çalışılmıştır. Ancak, internetin dağınık ve dinamik yapısı sebebiyle yeni ihtiyaçlar ortaya çıkmış ve söz konusu Kanunun değiştirilmesine gereksinim duyulmuştur. Bu konuda bkz. http://internetkurulu.org/Images/Editor/5651_sayili_internet_%20kanunu_degisikligi_internet_kurulu_%20_hakkinda_gorus.doc

netlenmesi, iş hayatının bir gerekliliği olarak da karşımıza çıkar. Genellikle şirketlerde çalışan personele imzalatılan tip sözleşmelerde “İşverenin mülkiyetinde olan elektronik posta (e-mail) iletişimini, personel, sadece iş amaçlı olarak kullanmakla yükümlüdür ve personelin bilgisayar sistemine otomatik olarak kaydedilen e-mail iletişimini İşveren yönetiminin haber vermeksizin denetleyebileceğini, bu konuda hiçbir itirazının olmayacağını, konu ile ilgili talimatlara aynen uyacağını personel işbu sözleşme ile kabul etmiştir.” hükmüne yer verilme suretiyle TCK m.26 kapsamında bir rıza önceden alınmıştır.

9. Öte yandan, yönetici personel de, bilişim sisteminin bu hizmetleri verdiği dönemden önce işe girmiş ve böyle bir sözleşme imzalamamışsa normal olarak ortada bir hukuka uygunluk nedeninden söz edilemez. Ancak bu kişi, o işyerinde çalışan yöneticilerde dahil herkesin bu kurala tabi olduğunu biliyor ve işe alınan personelin imzaladığı sözleşmenin işveren adına imzasını atan bir yönetici konumunda ise, böyle bir yükümlülüğün kendileri için de mevcut olduğunu bilmesi gerekir. Bu nedenle e-posta kullanımına geçmeden işe alınan ve yönetici düzeyine ulaşan bir kişinin böyle bir hükümün kendisini bağlamadığını iddia etmesi hakkın kötüye kullanılması anlamına gelebilir.

10. Konuyla ilgili içtihat araştırması yaptığımızda, TCK'nun 134 vd maddeleriyle ilgili olarak Yargıtay'ın yayınlanmış kararlarına rastlamıyoruz. Bu da söz konusu hükümlerin uygulamada fazla uygulama alanı bulmadığı düşüncesini güçlendirmektedir. Zira bu konularda çıkan uyuşmazlıklar, daha çok iş akdinin sona erdirilmesi ile ilgili davalar kapsamında gündeme gelebilmektedir. Bu konuda da Yargıtay görüşünü, yukarıda örneklerini verdiğimiz kararlara göre, işverenin kendi işyerinde çalışanlara tahsis ettiği e-posta adresini kurum işleri için kullanması gerektiği konusunda bir yükümlülük koymuş ise, personelin e-postalarını keyfiliğe kaçmamak kaydıyla denetleyebileceğini kabul etmektedir.

11. Burada vurgulamamız gereken bir başka konu ise, ispata ilişkindir. Ceza Muhakemesi Hukukunda **iddiayı ispat**, iddia edene düşmesidir. Bir çalışan, görevi ne olursa olsun, işyerinde çalışan herkesin işyeri uzantılı e-postalarının denetleneceğini şirket için temel bir kural olduğunu ve bu yüzden her işe alınana bu doğrultuda muafakatname imzalatıldığını biliyor ve kendisi de bu belgelerin imzalayıcısı konumunda ise, bu kimsenin kendi isteği ile işten ayrılması halinde, aradan belli bir zaman geçtikten sonra işyeri uzantılı e-postalarının denetlenerek işyeri sitesinden silindiğini iddia etmesi inandırıcı olmaz. Eğer böyle bir iddiası var ise, bunu, daha çalışırken gündeme getirmesi ve bunun iş yerinden ayrılma nedeni olduğunu bildirmesi gerekirdi. Bir kimsenin böyle bir iddiayı sonradan ortaya atması halinde, kendisinin bu denetime tabi olmadığını ve ayrıldığı işyerinin kendisine verdiği o işyeri uzantılı e-posta adresini kullanmaya devam hakkı olduğunu öncelikle kanıtlaması gerekir.

Bununla birlikte, bir işverenin, çalışanın açık olurlarına dayalı TCK m.26'daki hukuka uygunluk nedeni olmaksızın işyeri uzantılı e-postasını incelemesi mümkün değildir. Zira işyerinde muafakata dayalı olmayan bir denetim, bir suç işlendiği şüphesine dayalı olarak, çok sınırlı hallerde C.savcısının istemine dayalı hakim kararıyla mümkün olabilir. Nitekim 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanununun “Bilgisayarlarda, bilgisayar programlarında ve kütüklerinde arama, kopyalama ve el koyma” başlıklı 134. maddesinde; “Bir suç dolaşısıyla yapılan soruşturmada başka surette delil elde etme imkanının bulunmaması halinde Cumhuriyet Savcısının istemi üzerine şüphelinin kullandığı bilgisayar ve bilgisayar programları ile bilgisayar kütüklerinde arama yapılmasına, bilgisayar kayıtlarından kopya çıkarılmasına, bu kayıtların çözümlenerek metin haline getirilmesine hakim tarafından karar verilir.” denilmektedir. Hakimin bu

yönde vereceği bir karar ise, belli bir kişi ya da kişileri hedef alan somut delillere dayalı ve başka şekilde delil elde etme imkanının bulunmadığı belli bir suç şüphesiyle ilgili olmak zorundadır.

12. Sonuç olarak, çağımızın elektronik bir çağ olması nedeniyle, bilişim alanında özel hayatın korunması daha büyük önem kazanırken, şişletmelerin personelin muafakatına dayalı işyeri uzantılı e-postaları denetlemesinin özel hayatın gizliliğini ihlal suçu ile kişisel verilerin kaydedilmesi suçu bakımından hukuka uygunluk nedeni olduğunu düşünüyörüz.