



**6698 SAYILI KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI
KANUNU
KAPSAMINDA İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN
KORUNMASI**

YILDIZ GÜLER

Yüksek Lisans Tezi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İzmir Ekonomi Üniversitesi

İzmir

2022

**6698 SAYILI KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI
KANUNU
KAPSAMINDA İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN
KORUNMASI**

YILDIZ GÜLER

İzmir Ekonomi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Özel Hukuk Anabilim Dalı'na
Yüksek Lisans Tezi
olarak sunulmuştur.

İzmir
2022

ÖZET

6698 SAYILI KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI KANUNU KAPSAMINDA İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN KORUNMASI

Güler, Yıldız

Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Zeynep ŞİŞLİ

Ocak, 2022

Bu çalışma, bizi biz yapan tüm bilgilerin korunmasına özgülennmiştir. Gelişen teknoloji, interaktif ağların çoğalması, sosyal medyanın hayatımızın büyük bir bölümünü oluşturması ile işlem yaparken tarafımıza ait tüm veriler işlem yaptığımız kamu kurum ve kuruluşları ile özel kurumlar yahut gerçek kişiler tarafından kaydedilmektedir. Bu da bizi biz yapan bilgilerin açıkça tehdit altında kalmasına sebebiyet vermektedir. Açık tehdit altında kalan bir grup ise işçilerdir. Özellikle iş sözleşmesinden kaynaklanan işverene bağılıkları nedeniyle işçilerin toplanan, kaydedilen ve kullanılan bilgileri kolay erişilebilirdir. Bu nedenle bu bilgilerin hukuka uygun olarak elde edilmesi ve korunması gerekmektedir. Kural olarak, işçinin açık rızasının alınmadığı hallerde kişisel verisinin işlenmesi mümkün değildir. Ancak bazı durumlarda açık rıza şartı aranmadan yasal bir dayanak doğrultusunda veya meşru bir

hakkın temini için kişisel veri işleme faaliyeti yapılması mümkündür. Bu noktada işçinin kişisel verilerinin korunması esas alınarak hareket edilmeli ve dürüstlük kuralına aykırı, ölçüsüz kişisel veri işleme faaliyeti yapılmamalıdır; aksi halde işverenler çeşitli yaptırımlarla karşı karşıya kalacaktır. Tezimizde kişisel veri tanımı ve unsuları ile işçinin kişisel veri tanımı açıklanarak işçiye ait kişisel verilerin korunması hukukunun gelişimi, ulusal ve uluslararası mevzuatlardaki yeri anlatılacaktır. İşverenler tarafından kaydedilen kişisel verilerin toplanma ve işlenme şekli, nelere haiz olması gerektiği, işverenlerin verileri korurken nelere dikkat etmesi gerektiği gibi sorulara 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında cevaplar aranacaktır. 6698 Sayılı KVKK hükümlerinin ulaşamadığı noktalarda ise Anayasa, Türk Medeni Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, Türk Ceza Kanunu ile İş Kanunu ve uluslararası mevzuatlar incelenecektir. Günden güne farklılaşan ihtiyaçlar doğrultusunda işçinin kişisel verilerinin korunmasına ışık tutularak 6698 Sayılı KVKK hükümleri hakkında değerlendirmeler yapılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Kişisel veri, özel nitelikli kişisel veri, kişisel verilerin korunması, kişisel verilerin işlenmesi, kişisel verilerin korunması kanunu, işçi ile işveren ilişkisi.

ABSTRACT

PROTECTION OF PERSONAL DATA OF EMPLOYEES UNDER THE SCOPE OF PERSONAL DATA PROTECTION LAW NO. 6698

Güler, Yıldız

Master Program in Private Law

Advisor: Prof. Dr. Zeynep ŞİŞLİ

January, 2022

The current study is allotted to all knowledge which makes us who we are. All data belonging to us are being recorded by public and private institutions, organizations, or real persons with the advancing technology and as the social media role. This information threatens all of the information that defines us. Working class is under threat. Especially due to their commitment to the employer, the contract's obligation, workers information easily accessible and recorded. Therefore, law must protects this information. It's not possible to process those data unless the explicit consent is given by the worker. However, in accordance with law, it's able to process those information without the explicit consent. In this case it is necessary to act on the basis of the

protection of the personal data and excessive personal data processing shouldn't be execute against the good faith's rules, otherwise employer will face various sanctions. In the current thesis, the personal data of the worker and its elements will be defined, and the development of the law on the protection of personal data of the worker and its place in national and international legislation will be explained. In this sense, the provisions of the Constitution, various law related to the labor law will be discussed as the legal national regulations for the protection of the personal data of the worker in labor relations. Then, Law no. 6698, will be discussed. In order to daily different needs, evaluations will be made in the provisions of the Law no. 6698.

Keywords: Personal Data, Sensitive Personal Data, Protection of Personal Data, Processing Personal Data, Data Protection Law, Labor Relations

Her zaman yanımda olan, bana inanan ve bana güç veren
canım anneme ve kıymetli babama ithafen...



TEŞEKKÜR

Tezimi yazmam sırasında bana her anlamda destek veren, yol gösteren sevgili tez danışmanım ve saygıdeğer hocam Prof. Dr. Zeynep ŞİŞLİ'ye, farklı açılardan bakmamı sağlayan hocam ve bölüm başkanımız Doç. Dr. Alp LİMONCUOĞLU'na teşekkür ederim.

Eğitim ve öğretim hayatımın başından beri desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen ve her daim yanımda duran canım annem Meral GÜLER'e, kıymetli babam Ertan GÜLER'e, engin iş hukuku bilgisini ve deneyimini benimle her zaman paylaşan ablam Miray GÜLER YILMAZ'a, tatlı gülümsemesiyle bütün stresimi unutturup hayatıma renk katan yeğenim Arya'ya bütün sevgilerimi ve teşekkürlerimi sunarım.

Tüm bu süreçte bana sevgisiyle ışık tutan, tüm sıkıntılarımı paylaşan ve yok eden, layıkıyla yerine getirdiği avukatlık mesleğindeki başarılarıyla beni gururlandıran sevgili nişanım Av. Dalyan Cem Miskioğlu'na teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER TABLOSU

ÖZET	iii
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR.....	viii
İÇİNDEKİLER TABLOSU	ix
KISALTMALAR LİSTESİ	xiii
BÖLÜM 1: GİRİŞ	1
BÖLÜM 2: KİŞİSEL VERİ KAVRAMLARI.....	4
2.1. <i>Kişisel Veri Tanımı Ve Unsurları</i>	4
2.1.1. <i>Gerçek Kişiyeye Ait Olması</i>	4
2.1.2. <i>Kişisel Verinin Kişiyeye Belirli Veya Belirlenebilir Kılması</i>	5
2.1.3. <i>Bir Veri Bulunması</i>	5
2.1.4. <i>Verinin Kişiyeye İlişkin Olması</i>	6
2.2. <i>Özel Nitelikli (Hassas) Kişisel Veri Tanımı Ve Unsurları</i>	6
2.3. <i>İş İlişkisi Kapsamında İşçinin Kişisel Veri Kavramı Ve Unsurları</i>	7
2.4. <i>Veri Sorumlusu</i>	10
2.5. <i>Veri İşleyen</i>	10
2.6. <i>İlgili Kişi</i>	11
2.7. <i>Veri Kayıt Sistemi</i>	12
BÖLÜM 3: İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI HUKUKUNUN GELİŞİMİ.....	14
3.1. <i>İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Uluslararası Düzenlemeler</i>	14
3.1.1. <i>Ekonomik İşbirliği Ve Kalkınma Örgütü (Oecd / Organisation For Economic Co-Operation And Development)</i>	14
3.1.2. <i>Birleşmiş Milletler</i>	15
3.1.2.1. <i>İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi</i>	15
3.1.2.2. <i>Bilgisayara Geçirilmiş Kişisel Veri Dosyalarının Düzenlenmesine İlişkin Rehber İlkeler</i>	16
3.1.3. <i>Avrupa Konseyi</i>	16
3.1.3.1. <i>Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi</i>	16
3.1.3.2. <i>108 No'lu Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi</i>	17

3.1.3.3. 181 No'lu Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesine Ek Denetleyici Makamlar ve Sınır Aşan Veri Akışına İlişkin Protokol.....	18
3.1.3.4. İstihdam Amacıyla Kullanılan Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Avrupa Konsey Tavsiye Kararı	19
3.1.4. Avrupa Birliği.....	19
3.1.4.1. 95/46/EC Sayılı Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Serbest Dolaşımı Bakımından Bireylerin Korunmasına İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi Yönergesi	19
3.1.4.2. 2016/679 Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü (GVKT)	20
3.2. İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Ulusal Düzenlemeler	22
3.2.1. Anayasa'daki Düzenlemeler	23
3.2.2. Türk Ceza Kanunu'ndaki Düzenlemeler	26
3.2.3. Türk Borçlar Kanunu'ndaki Düzenlemeler	27
3.2.4. Türk Medeni Kanunu'ndaki Düzenlemeler	29
3.2.5. İş Kanunu'ndaki Düzenlemeler	31
3.2.6. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'ndaki Düzenlemeler	33
BÖLÜM 4: KVKK KAPSAMINDA İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİ.....	36
4.1. İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesinde İlkeler	37
4.1.1. Hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma	37
4.1.2. Doğru Ve Gerektiğinde Güncel Tutulma	39
4.1.3. Belirli, Açık Ve Meşru Amaçlara Yönelik İşleme	39
4.1.4. Verilerin İşlendikleri Amaçla Bağlantılı, Sınırlı Ve Ölçülü Olması	40
4.1.5. Verilerin Amaç İçin Gereken Süre Kadar Muhafaza Edilmesi	41
4.2. İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesinde Şartlar (Hukuka Uygunluk)	42
4.2.1. İlgili Kişinin Açık Rızası.....	45
4.2.2. Kanunlarda Açıkça Öngörülmesi.....	48
4.2.3. Fiili İmkânsızlık Nedeniyle Rızasını Açıklayamayacak Durumda Bulunan Veya Rızasına Hukuki Geçerlilik Tanınmayan Kişinin Kendisinin Ya Da Bir Başkasının Hayatı Veya Beden Bütünlüğünün Korunması İçin Zorunlu Olması.....	49

4.2.4. Bir Sözleşmenin Kurulması Veya İfasıyla Doğrudan Doğruya İlgili Olması Kaydıyla Sözleşmenin Taraflarına Ait Kişisel Verilerin İşlenmesinin Gerekli Olması	50
4.2.5. Veri Sorumlusunun Hukuki Yükümlülüğünü Yerine Getirebilmesi İçin Zorunlu Olması	51
4.2.6. İlgili Kişinin Kendisi Tarafından Alenileştirilmiş Olması	52
4.2.7. Bir Hakkın Tesisi, Kullanılması Veya Korunması İçin Veri İşlemenin Zorunlu Olması	54
4.2.8. İlgili Kişinin Temel Hak Ve Özgürlüklerine Zarar Vermemek Kaydıyla, Veri Sorumlusunun Meşru Menfaatleri İçin Veri İşlenmesinin Zorunlu Olması.....	55
4.3. İşçinin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin İşlenme Şartları (Hukuka Uygunluk)	57
4.3.1. Genel Olarak	57
4.3.2. Sağlık Ve Cinsel Hayat Dışındaki Kişisel Verilerin İşlenme Koşulları	59
4.3.3. Sağlık Ve Cinsel Hayata İlişkin Kişisel Verilerin İşlenme Koşulları.....	60
4.4. İşçinin İşe Alımında Toplanan Verilerin İşlenmesi	61
4.4.1. İşe alımda soru sorulması	64
4.4.2. İşe alımda test uygulaması	68
4.4.2.1. Alkol ve uyuşturucu testi	69
4.4.2.2. HIV/AIDS testi	70
4.4.2.3. Psikolojik testler.....	74
4.5. İşçinin Çalışma Sürecinde Toplanan Kişisel Verilerin Değerlendirilmesi.....	74
4.5.1. Biyometrik verilerin işlenmesi.....	77
4.5.2. Kamera ile görüntülü ve/veya sesli gözetleme	80
4.5.3. İşçilerin iletişimini gözetleme.....	81
4.6. İş Akdinin Sonlanmasında Kişisel Verilerin Değerlendirilmesi	88
BÖLÜM 5: KVKK KAPSAMINDA İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN KORUNMASI VE HAKLARI	90
5.1. Ulaşma Ve Bilgi Edinme Hakkı	93
5.2. Düzeltme Hakkı	94
5.3. Kişisel Verinin Silinmesini Ve Yok Edilmesini Talep Hakkı	94
5.4. İtiraz Hakkı	95
5.5. Zararın Giderilmesini Talep Etme Hakkı	96

BÖLÜM 6: KVKK KAPSAMINDA İŞVERENİN KİŞİSEL VERİLERİ KORUMAYA İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ	97
6.1. İşçiyi Bilgilendirme Yükümlülüğü (Aydınlatma Yükümlülüğü)	98
6.2. Veri Sorumluları Siciline Kayıt Yükümlülüğü.....	101
6.3. Kişisel Verilerin Güvenliğinden Doğan Sorumluluk	107
6.4. Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi Veya Anonim Hale Getirilmesi	110
6.5. İşçi Hakkında Otomatik Sistemin Karar Vermesinin Sorumluluğu	111
BÖLÜM 7: KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASINA AYRIKI HAREKETE KARŞI YAPTIRIMLAR	113
7.1. Hukuki Yaptırımlar	113
7.1.1. Medeni Kanun Açısından Korunma Yolları	113
7.1.2. İş Kanunu Açısından Korunma Yolları	115
7.1.3. Borçlar Kanunu Açısından Korunma Yolları	116
7.2. KVKK Kapsamında Cezai ve İdari Yaptırımlar.....	118
7.2.1. KVKK Kapsamında Cezai Yaptırımları	118
7.2.2. KVKK Kapsamında İdari Yaptırımları	120
BÖLÜM 8: SONUÇ.....	122
KAYNAKÇA.....	129

KISALTMALAR LİSTESİ

95/46/EC Sayılı Yönerge	: 95/46/EC Sayılı Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Serbest Dolaşımı Bakımından Bireylerin Korunmasına İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi Yönergesi
108 sayılı Sözleşme	: Avrupa Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi
Any.	: Anayasa
AB	: Avrupa Birliği
ABAD	: Avrupa Birliği Adalet Divanı
AİHM	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
Bkz.	: Bakınız
BM	: Birleşmiş Milletler
BM Rehber İlkeleri	: Bilgisayarla İşlenen Kişisel Veri Dosyalarına İlişkin Rehber İlkeler
C.	: Cilt
CD	: Ceza Dairesi
E.	: Esas No
DEÜHFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
GVKT	: Kişisel Verilerin İşlenmesi Bağlamında Bireylerin Korunmasına ve Kişisel Verilerin Serbest Dolaşımına İlişkin ve 95/46/EC sayılı Yönergeyi Yürürlükten Kaldıran 27 Nisan 2016 Tarihli ve 2016/679 sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Tüzüğü / Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü
HD	: Hukuk Dairesi

HGK	: Hukuk Genel Kurulu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İK.	: 4857 sayılı İş Kanunu
K.	: Karar
KVKK	: 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu
m.	: Madde
MERSİS	: Merkezi Sicil Kayıt Sistemi
T.	: Tarih
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TAAD	: Türkiye Adalet Akademisi Dergisi
TBK	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCK	: 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu
TMK	: 4721 sayılı Türk Medeni Kanun
TTK	: 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu
TÜHİS	: Türkiye Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
No.	: Numara
OECD	: Ekonomik İşbirliği Ve Kalkınma Örgütü
R.G.	: Resmi Gazete
S.	: Sayı
s.	: Sayfa
ss.	: Sayfa Sırası
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurulu
UDHR	: The Universal Declaration of Human Rights
vb.	: ve benzeri

VERBİS

: Veri Sorumluları Sicil Bilgi Sistemi



BÖLÜM 1: GİRİŞ

Teknolojik gelişmeler ile birlikte kişilere ait bilgilerin elde edilmesi, depolanması ve başkalarıyla paylaşılması oldukça kolaylaşmıştır. Başkasına ait olan bilgileri rahatlıkla elde eden kimseler, söz konusu verileri kendi menfaatleri için kullanabilmektedir. Bazen bu veriyi kullananlar kişiler, şirketler ve hatta ülkeler dahi olabilmektedir¹. Bu durum, veri sahibi kişilerin veri üzerindeki haklarının korunması ihtiyacını doğurmuş ve bu doğrultuda çeşitli yasal düzenlemeler yapılmıştır.

Veri sahibi kişilerin kişisel verilerinin korunması adına ülkemizde birçok yasal düzenleme yapılmışsa da; işçinin kişisel verilerinin korunmasına dair büyük bir boşluk bulunmaktadır. Anayasa², Türk Ceza Kanunu³, Türk Borçlar Kanunu⁴, Türk Medeni Kanunu⁵ ve İş Kanunu⁶ ile birlikte geniş yorumlanan kişisel veri kavramı yorumla birlikte işçinin işlenen, korunan ve saklanan verilerine uygulanmaktadır. Ancak düzenlemeler esasen kişisel verinin korunmasına yönelik somut bir hüküm ortaya koymamaktadır. Bu nedenle kişisel verilerin korunmasına ilişkin özel hükümlerin yer aldığı özel bir kanun ihtiyacı ortaya çıkmıştır.

İşçinin kişisel verilerinin korunması hakkı ilk olarak uluslararası metinlerde karşımıza çıkmıştır. Türkiye de bu uluslararası mevzuatlara taraf olarak iç hukuk

¹ Cambridge Analytica davası; “2018 yılında Cambridge Analytica adlı veri analiz şirketi, Facebook veri tabanı vasıtasıyla 50 milyon kişinin profil bilgilerini izinsiz bir biçimde ele geçirerek kişilerin seçim tercihlerini etkileyen bir algoritma geliştirmiştir. Bu algoritma ile kişilerin siyasi tercihlerini etkileyecek reklamlar ve görüntüler kişilere ulaştırılmıştır. Bu durumun tespit edilmesiyle birlikte özel yaşamın gizliliği, kişisel verilerin korunması gibi birçok ulusal ve uluslararası metin konu edilerek Cambridge Analytica ile Facebook aleyhine dava açılmıştır. Bunun neticesinde de kişisel veriyi işleyen ancak korumayan Facebook ağır para cezası ile karşı karşıya kalmıştır.” Ayrıntılı bilgi için bkz. Ayata, Z. (2018) *Büyük Yenilik Büyük Değişiklik Getirir Mi? : Avrupa Birliği Rekabet Hukukunun Büyük Veri ile İmtihani*, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, Cilt: 34, Sayı: 4, s. 204. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr/literatur/batider-makaleler/buyuk-yenilik-buyuk-degisiklik-getirir-mi-avrupa-birligi-rekabet-hukukunun-buyuk-veri-ile-imtihani-2/1> (Erişim Tarihi: 10.04.2021); Kama, S. (2019). *Avrupa Veri Koruma Hukukuna Anayasal Bir Bakış*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, s. 179.

² 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 17863, 09.11.1982 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 12.11.2021)

³ 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 25611, 12.10.2004 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 12.11.2021)

⁴ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 27836, 11.01.2011 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 12.11.2021)

⁵ 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 24607, 8.12.2001 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 12.11.2021)

⁶ 4857 sayılı İş Kanunu, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 25134, 10.06.2003 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 12.11.2021)

sisteminde uygulamak istese de uygulama alanı yetersiz olmuştur. Bu nedenle, iç hukuk sisteminde kuralları tam belirlenmiş bir Kanun ihtiyacı meydana gelmiştir. Kişisel verilerin korunması hukukunun Türk Hukukuna uyum süreci bu şekilde başlamıştır. Böylece, uluslararası metinlerle uygulanan kişisel verilerin korunması hakkının Türk Hukuku'ndaki yansıması Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK)⁷ olmuştur.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile kişisel veriler ilk defa özel bir düzenlemeye kavuşmuştur. Şüphesiz ki, bu hükümler işçiler bakımından da uygulama alanı bulacaktır. Bu amaçla işçilerin Kişisel Verilerin Korunması Kanunu bakımından toplanan, saklanan, işlenen ve nakledilen tüm kişisel verileri Türk hukukunda yeni bir korunma alanı bulmuştur.

Ancak, söz konusu alanın çok yeni olması uygulamada çeşitli sorunlara neden olmaktadır. Bunun nedeni ise yeterli kararın bulunmaması, kanunun kısıtlı olması, kanunun uygulanırken yorum farklılıkları yaratması, işverenlerin işledikleri verinin önemine haiz olmamaları, işçilerin verilerinin işlenmesinin ne kadar gerekli olup olmadığını bilmemeleri gibi sebeplerdir. Hâlbuki söz konusu verinin korunmaya değer bir olgu olduğu ve korunma ihtiyacının olduğu göz ardı edilmemelidir.

Çalışmamızda esasen iş ilişkisi kapsamında işçinin kişisel verilerinin korunması ele alınmıştır. Bu doğrultuda, genel olarak kişisel veri kavramı ile işçinin kişisel veri kavramlarından bahsedilecek olup temel hakların kişisel verinin korunmasına etkisi aktarılacaktır. İşçinin kişisel verilerinin korunmasına ilişkin uluslararası sözleşmeler ve ulusal mevzuat alt başlıklar altında incelenecektir. Bu yasal düzenlemelerden ise 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na değinilecek olup iş ilişkisi kapsamında kişisel verinin işlenmesi anlatılacaktır.

6698 sayılı KVKK kapsamında, işçi-işveren ilişkisi açısından işçinin kişisel verilerinin işlenmesinde uygulanması gereken ilkeler ve kişisel verilerin işlenmesi için gereken şartlar (hukuka uygunluk sebepleri) aktarılacaktır. İşçinin işe alımında toplanan verilerin toplanma şekli olarak işçiye soru sorulması, test uygulanması başlıkları altında ele alınacak ve kişisel verilerin korunması hakkı kapsamında

⁷ 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 29677, 7.4.2016 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 17.04.2021)

değerlendirmeler yapılacaktır. Akabinde işe alınan işçinin çalışma sürecinde toplanan ve işlenen kişisel verilerinin değerlendirilmesi yapılacaktır. Kamera ile görüntülü ve/veya sesli gözetleme, işçilerin iletişimini gözetleme ve biyometrik verilerin işlenmesi ayrı ayrı işlenecektir. İşçinin iş akdinin sonlanmasında ise toplanan verilerin akıbeti değerlendirilecektir. Tüm bu süreçlerde kişisel verilerin işlenmesi AİHM, Anayasa Mahkemesi, Yargıtay kararları ile birlikte değerlendirilerek açıklığa kavuşturulacaktır.

İşçinin kişisel verisini işlerken çıkan yorum farkları ve uygulama sorunları aktararak öneriler sunulacak olup işçinin bu verilerinin korunması için sahip olduğu haklar ile işverenin yükümlülüklerine yer verilecektir.

Sonuç olarak, işçinin verilerinin, kişisel verinin korunması düzenlemeleriyle nasıl bir hukuksal korunma altına alındığı belirtilerek yaptırımlara değinilecektir. Yaptırımlar hukuki yaptırımlar ile 6698 Sayılı KVKK kapsamında yaptırımlar olarak iki başlık altında toplanacak olup hukuki yaptırımlarda Türk Medeni Kanunu, İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu açısından korunma yolları gösterilecektir. Son olarak ise 6698 Sayılı KVKK kapsamında cezai ve idari yaptırımlar başlıkları altında işçinin kişisel verilerinin korunmasına aykırı harekete karşı neler yapabileceği konusu aydınlatılacaktır.

BÖLÜM 2: KİŞİSEL VERİ KAVRAMLARI

2.1. Kişisel Veri Tanımı ve Unsurları

Kişinin kendi hakkındaki tüm bilgiler korunmaya değerdir. Kişilik hakkı kapsamında kişiyi yansıtan özel yaşamından bir bilgi sunan, kişinin verileridir. Bir verinin kişisel veri olup olmadığını anlamak için bazı unsurları içerisinde barındırması gerekmektedir. Bu unsurların tamamının varlığı halinde o veri korunmaya ihtiyaç duymaktadır. Bir hukuk devletinde de kişi her anlamda korunmalıdır. KVKK'nın ilgili maddesinde kişisel veri kavramı tanımlanmıştır. Tanıma göre, kişisel veri şöyledir;

“...kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi...”⁸

AB Genel Veri Koruma Tüzüğü'nün Tanımlar başlıklı 4. maddesinde de kişisel veri, yine aynı şekilde ifade edilerek tanımlanmıştır⁹. Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere kişisel verinin unsurları şunlardır: kişi, belirli veya belirlenebilir olma, bilgi ve ilişkin olma¹⁰.

2.1.1. Gerçek Kişiye Ait Olması

4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu'na göre kişi gerçek kişi ve tüzel kişi olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (MK. m.8-m.117). Türk Medeni Kanunu'nun birinci kitabı Kişiler Hukuku'nu ele almaktadır. Kişiler hukuku ise 'Gerçek Kişiler' başlıklı birinci kısım ile 'Tüzel Kişiler' başlıklı ikinci kısımdan oluşmaktadır. KVKK korumasına sadece gerçek kişilere ait veriler haizdir. Dolayısıyla, bir şirketin tüzel kişiliğine ilişkin bilgiler (bir gerçek kişiyle ilişkilendirilebilecekleri durumlar haricinde) kişisel veri sayılmayacak niteliktedirler¹¹.

⁸ KVKK. m. 3/1-d.

⁹ Söz konusu tanım uluslararası genel metinlerle uyumlu olacak şekilde yapılmıştır. Bkz. OECD (The Organisation for Economic Co-operation and Development “*Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı*”) İlkeleri, Konsey'in 23 Eylül 1980 tarihli Ek Tavsiyesi, madde 1.b.; Bkz. Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi (108 Sayılı Avrupa Konseyi Sözleşmesi) madde 2.a.

¹⁰ Develioğlu, H. M. (2017) *6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile Karşılaştırmalı Olarak Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü Uyarınca Kişisel Verilerin Korunması Hukuku*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s. 30

¹¹ Kişisel Verileri Koruma Kurumu (2018) *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında Sıkça Sorulan Sorular* [Çevrimiçi]. s. 21. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/334ee925-1a83-453d-9b58-9b4ffb4b30e.pdf> (Erişim Tarihi: 10.01.2021)

Örneğin şirket ticaret unvanı, adresi, vergi kimlik numarası, MERSİS numarası ve ciro su gibi veriler KVKK kapsamında kişisel veri olarak korunamayacakken gerçek kişinin adı, adresi, kimlik numarası gibi verileri kişisel veri olarak korunacaktır.

2.1.2. Kişisel Verinin Kişiyi Belirli veya Belirlenebilir Kılması

Kişisel verisi korunan kişi, ayrıca belirli ya da belirlenebilir gerçek kişi olmalıdır. Kişisel veri, T.C. kimlik numarasında olduğu üzere ilgili kişinin doğrudan kimliğini gösterebileceği gibi o kişinin kimliğini doğrudan göstermemekle birlikte araç plaka numarasında olduğu üzere herhangi bir kayıtla ilişkilendirilmesi sonucunda kişinin belirlenmesini sağlayan tüm bilgileri de kapsar¹². Yargıtay 12. Ceza Dairesi, 11.09.2012 Tarihli kararında¹³, kimlikleri tespit edilemeyen mağdurların uygunsuz fotoğraflarının çekilmesini kişisel verilerin kaydedilmesi kapsamında değerlendirmemiştir¹⁴. Mağdurların kimliğinin tespit edilmemesi noktasında verinin bir kişiyi belirli veya belirlenebilir kılmadığından esasen Yargıtay'ın kararı hukuka uygun kabul edilmelidir. Tabi burada TCK kapsamında bir değerlendirme yapılarak saik unsurunun şartlarına da bakılması gerekecektir.

2.1.3. Bir Veri Bulunması

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 3. maddesi'nin d bendinde bahsedilen, 'bilgi' kavramından, bireyi birey yapan tüm bilgiler kastedilmektedir. Bu kişisel veri kapsamı, gerçek kişinin adı, soyadı, doğum tarihi ve doğum yeri olabileceği gibi bireyin kimlik bilgileri dışında tanımlanabilen bilgileri de olabilir. Örnek vermek gerekirse telefon numarası, motorlu taşıt plakası, sosyal güvenlik numarası, pasaport numarası, özgeçmiş, resim, görüntü ve ses kayıtları, parmak izleri, genetik bilgiler, IP adresi, e-posta adresi, cihaz kimlikleri, hobiler, tercihler, etkileşimde bulunulan kişiler,

¹² Kişisel Verileri Koruma Kurumu, (2018), “*Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında Sıkça Sorulan Sorular*”, s. 21.

¹³ Yargıtay 12. CD. E.2012/16872, K.2012/18221, T.11.09.2012, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 10.01.2021)

¹⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. Oğuz, H. (2013) *Elektronik Ortamda Kişisel Verilerin Korunması, Bazı Ülke Uygulamaları Ve Ülkemizdeki Durum*. Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, S: 3., s. 21.

grup üyelikleri, aile bilgileri gibi kişiyi doğrudan veya dolaylı olarak belirlenebilir kılan tüm bilgiler de kişisel veri kapsamındadır¹⁵.

Kişiyi ilişkin bilgiler, gizli olsun ya da olmasın, tüm verileri kapsar. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Amann davasında¹⁶ kişisel veri kavramını yalnızca özel alanla sınırlandırmamış, aynı zamanda kişilerin diğer kişilerle olan ilişkilerinden doğan etkileşiminin, iletişiminin kişisel verileri olabileceğine hükmetmiştir¹⁷.

2.1.4. Verinin Kişiyeye İlişkin Olması

Tüm bunlar kapsamında söz konusu bilgi, belirli ya da belirlenebilir gerçek kişi ile ilgili olmalıdır. Aksi halde kişinin bir zararından söz etmek mümkün değildir. Bir ilginin olmaması, hüküm olarak da korunan herhangi bir hukuki yararın olmaması demektir.

2.2. Özel Nitelikli (Hassas) Kişisel Veri Tanımı ve Unsurları

KVKK kişisel veri kavramında bir ayrıma giderek özel nitelikli (hassas) kişisel verileri diğer verilerden ayrı tutmuştur. Hassas verilerin diğer kişisel verilere kıyasla korunmasının daha sıkı tutulması gerekmektedir.

KVKK madde 6/1, ‘Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenme Şartları’ başlığının altında, özel nitelikli kişisel veriyi tanımlamıştır. Bu tanıma göre, özel nitelikli kişisel veri şu şekilde tanımlanmıştır;

*“Kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri özel nitelikli kişisel veridir.”*¹⁸

¹⁵ T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu (2013) *Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Ulusal ve Uluslararası Durum Değerlendirmesi ile Bilgi Güvenliği ve Kişisel Verilerin Korunması Kapsamında Gerçekleştirilen Denetim Çalışmaları*, Denetleme Raporu, S: 2013/3, s. 778. Erişim Adresi: http://www.ttb.org.tr/images/stories/file/2015/ddk_rapor.pdf (Erişim Tarihi: 10.01.2021)

¹⁶ AİHM, 27798/95 Başvuru No., 16/02/2000 Karar Tarihli, “Amann v. İsviçre” kararı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.hudoc.echr.coe.int> (Erişim Tarihi: 10.01.2021)

¹⁷ Taştan, F. G. (2017) *Türk Sözleşme Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması*. İkinci Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s. 40.

¹⁸ KVKK. m. 6/1.

Kanun maddesi numerus clausus ilkesi gereği hangi verilerin açıkça hassas veri olduğunu belirtmiştir. Bu veriler dışındaki kişisel verilerin hassas nitelik taşıdığını söylemek mümkün olmayacaktır.

Birçok uluslararası mevzuatlarda da hassas verilerin yüksek korumaya ihtiyaç duyduğunun altı çizilmektedir. 95/46/EC sayılı Yönerge madde 8/1’de hassas verilerin sağlık durumuna veya cinsel yaşama ilişkin veriler ile sendika üyeliği, dini veya felsefi inançlar, siyasi görüşler, ırk veya etnik köken olduğu belirtilmiştir. GVKT kapsamında ise biyometrik ve genetik veriler, özel nitelikli kişisel veri kapsamında dâhil edilmiştir. KVKK düzenlemesinde de biyometrik ve genetik veriler yerini almıştır. GVKT madde 9 kapsamında, özel nitelikte veri işlenmesinin sadece gerçek kişinin kimliğini belirlemek amacıyla yapılan hallerde geçerli olduğu belirtilmektedir. Özel nitelikteki veriyi işlemedeki amaç kişinin kimliğini tespit ise veri, hassas veri olarak kabul edilecektir.

Özel nitelikli kişisel veriler tanımından da anlaşılacağı üzere bu verilerin işlenmeleri halinde ilgili kişilerin mağdur olması veya ayrımcılığa maruz kalması riskleri oluşabilecektir¹⁹. Örneğin, bir kişinin inandığı inançlar ve dini üzerinden hem iş hayatında hem de sosyal hayatında ayrımcılığa maruz kalma ihtimali olması gibi sonuçlara sebep olma ihtimalidir. Dolayısıyla bu verileri ilgililerin açık rıza olmadan işlemek mümkün değildir. Özel bir koruma alanı yaratılarak hassasiyetle işlenmesi gerekmektedir.

2.3. İş İlişkisi Kapsamında İşçinin Kişisel Veri Kavramı ve Unsurları

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nda kişisel verisi işlenen gerçek kişi, ilgili kişi olarak yer almaktadır. Kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişiye veri sorumlusu (KVKK m. 3/1-1), veri sorumlusunun verdiği yetkiye dayanarak onun adına kişisel verileri işleyen gerçek veya tüzel kişiye ise veri işleyen (KVKK m. 3/1-ğ) denilmektedir. İş ilişkisinde de ilgili kişi, işçi iken; veri sorumlusu ve veri işleyen sıfatına ait kişi, işveren yahut işveren vekilidir.

¹⁹ Kişisel Verileri Koruma Kurumu, (2018), “*Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında Sıkça Sorulan Sorular*”, s. 22.

Kişisel Verilerin Korunması Hukukunda nasıl ki verilerin korunması esas alınmışsa, İş Hukukunda da iş ilişkisi içerisindeki işçilerin korunması temel alınmıştır. İş ilişkisi içerisinde işçilerin emekleri korunmuş, işyerinde çalışma koşulları düzenlenmiştir. Aynı zamanda, işverene ücret ödeme, işçinin sağlığını ve güvenliğini koruma ile işçinin kişiliğini koruma yükümlülükleri getirmiştir. Buna göre, işverenler çalıştığı her işçiyi korumakla yükümlüdür. İşçinin korunması işçinin kişiliğinin, onurunun, sağlığının ve beden bütünlüğünün korunması ile sağlanmaktadır²⁰. Bunun için de işçinin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, cinsel veya psikolojik (mobbing) tacizin önlenmesi²¹, kişilik haklarının korunması gerekmektedir²². Tüm bu koruma da işçiye ancak temel hak ve özgürlüklerin tanınması ile olacaktır²³.

İşçinin kişiliğinin korunması başlığı altında düzenlenen Türk Borçlar Kanunu madde 417 hükmü şöyledir;

“İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.”

Tüm kişisel veriler kişilik hakkı kapsamında korunduğundan işçinin de işveren tarafından işlenen verileri yine kişilik hakkı kapsamında korunmalıdır. Böylece,

²⁰ Süzek, S. (2020) *İş Hukuku*. 20. Baskı (Tıpkı Basım). İstanbul: Beta Basım Yayın, s.17.

²¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. Limoncuoğlu, A. (2013) *İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Dayalı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı (Karar İncelemesi)*, DEÜHFD, C: 15, Özel Sayı, s. 556.

²² Melda, S. (2019) *İşverenin Yönetim Hakkının Çağdaş Sınırlamaları ve Sosyal Diyalog*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Durmuş Tezcan’a Armağan, C: 21, Özel Sayı, s. 2285; Dursun Ateş, S. (2019) *İşverenin Yönetim Hakkı*. 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları, s. 463.

²³ Şişli, Z. (2012) *Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Yargısal Çözüm*, Ankara Barosu Dergisi, S. 2, s. 49.

işçinin işvereni tarafından işe girişte veya iş akdi devam ederken toplanan verileri korunma altındadır.

İş hukukunda kişisel veri kavramını, gerek özlük dosyalarında gerekse de bilgisayar ortamında saklanan, işçinin özel ve mesleki yaşamını kapsayan, işçiyi doğrudan veya dolaylı ilgilendiren tüm bilgiler, işaretler veya notlar olarak tanımlamak mümkündür²⁴. Dolayısıyla işçiler de kişisel verilerinin işlenmesi nedeniyle bu bölümün bir parçası haline gelmektedir. Kişisel veri kavramında aradığımız tüm unsurlar işçilerin kişisel verileri için de geçerli olacaktır.

İşçinin kişisel verilerini özlük dosyalarında saklayan işverenler ise topladıkları veriyi hukuka uygun olarak işlemelidirler. İşçiyeye ait kişisel verinin yazı, video, ses ya da başkaca araçlarla elde edilmesinin ve bu verilerin nasıl ya da hangi teknolojik araçlarla işlendiğinin bir önemi yoktur²⁵. Örneğin, iş yerinde güvenlik kameralarının kayıt yapması, iş yerinde giriş çıkışların parmak izi ile yapılıyor olması, iş yeri telefonları ile yapılan konuşmaların kaydedilmesi, DNA testi sonuçları işçinin kişisel verilerini oluşturmaktadır²⁶. Mesela, bir bisküvi üretim makinesinin faaliyetine ilişkin olarak toplanan veri, o makinenin verimini tespit amacıyla değil, makineyi kullanan işçinin verimliliğini belirlemek amacıyla kullanılıyorsa söz konusu o bilgi de işçinin kişisel verisi olarak kabul edilmelidir²⁷.

Tüm bu kişisel verilerin tamamı korunmaya değer niteliktedir. Dolayısıyla hukuka uygun olarak, meşru sebepler dâhilinde elde edilmeli ve elde edilme amacına bağlı olarak işlenmelidir.

²⁴ Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., Baysal, U. (2014) *İş Hukuku*. Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 6. Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi, s.718; Süzek, S. (2014) *İş Hukuku*. Yenilenmiş 10. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayın, s.404.; Okur, Z. (2011) *Türk İş Hukuku'nda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*. Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, s. 373.

²⁵ Akgül, A. (2014) *Kişisel Verilerin Korunması*. 1. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayın, s. 13

²⁶ Beytar, E. (2018) *İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması*. 2. Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s. 52.

²⁷ Aksoy, H. C. (2008) *Kişisel Verilerin Korunması*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, s. 39-40.

2.4. Veri Sorumlusu

KVKK kapsamında veri sorumlusu tanımı şu şekildedir;

“Kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişi...”²⁸

Buna iş sözleşmesi ile işçinin kişisel veya özel nitelikteki verisini işlediğinden işverenler, veri sorumlusu sıfatına sahiptir. İşverenler veri işleme faaliyetini gerçekleştirmesi için gerçek veya tüzel kişiye yetki verebilirler²⁹.

2.5. Veri İşleyen

İşverenler genellikle işçiye ait kişisel verilerin işlenmesini yetkilendirdikleri işveren vekillerine vermektedir. İşveren vekili kavramı, İş Kanunu’nda tanımlanan kavramdan biraz daha farklıdır³⁰. KVKK hükmü uyarınca veri işleyen tanımı şu şekilde yapılmıştır;

“Veri sorumlusunun verdiği yetkiye dayanarak onun adına kişisel verileri işleyen gerçek veya tüzel kişi...”³¹

Veri işleyen veri sorumlusunun verdiği yetkiye dayanarak veri sorumlusu adına hareket eden kişidir. Böylece işleme amacı ve işleme araçları veri sorumlusu tarafından belirlenmiş olmakla birlikte veri sorumlusunun verdiği talimatlara uygun olarak veri işleyendir³². Kişisel Verileri Koruma Kurumu veri sorumlusu ile veri işleyeni ayırmak için bazı kriterler getirmiştir.

“Veri sorumlusunun tespiti için aşağıdaki hususlara kimin karar verdiği dikkate alınmalıdır:

- *Kişisel verilerin toplanması ve toplama yöntemi,*

²⁸ KVKK. m. 3/1-1

²⁹ Süzek, S., (2020), s. 406.

³⁰ Sevimli, K. A. (2017) *İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesi İçin Verdiği Rızanın Hukuki Değeri*, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Dergisi, S. 116, s. 7. (Hakemsiz Dergi)

³¹ KVKK m. 3/1-ğ

³² Küzeci, E. (2021) *Kişisel Verilerin Korunması*. 4. Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s.366.

- *Toplanacak kişisel veri türleri,*
- *Toplanan verilerin hangi amaçlarla kullanılacağı,*
- *Hangi bireylerin kişisel verilerinin toplanacağı,*
- *Toplanan verilerin paylaşılıp paylaşılmayacağı, paylaşılacaksa kiminle paylaşılacağı,*
- *Verilerin ne kadar süreyle saklanacağı.*

Bununla birlikte, veri sorumlusu yapacağı kişisel veri işleme sözleşmesi ile, aşağıda örnek olarak belirtilen hususlarda karar verme yetkisini veri işleyene bırakabilir:

- *Kişisel verilerin toplanması için hangi bilgi teknolojileri sistemlerinin veya diğer metotların kullanılacağı,*
- *Kişisel verilerin hangi yöntemle saklanacağı,*
- *Kişisel verilerin korunması için alınacak güvenlik önlemlerinin detayları,*
- *Kişisel verilerin aktarımının hangi yöntemle yapılacağı,*
- *Kişisel verilerin saklanmasına ilişkin sürelerin doğru uygulanabilmesi için kullanılacak metot,*
- *Kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi ve anonim hale getirilmesi yöntemleri.”³³*

Veri işleme faaliyetini her ne kadar veri işleyen yapıyor da olsa sorumluluk yetkiyi veren ve adına işlem yapılan veri sorumlusuna ait olacaktır. Veri işleyen ancak belirli durumlarda işleme faaliyeti çerçevesinde sorumlu olacaktır ve veri işleyenin sorumluluğu veri sorumlusunun sorumluluğunu ortadan kaldırmayacaktır. Bu nedenle veri sorumlusu, veri işleyen ile müştereken sorumlu olacaktır.

2.6. İlgili Kişi

KVKK uyarınca, kişisel verisi işlenen gerçek kişiye, ilgili kişi denir³⁴. 2016/679 sayılı Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü (GVKT)³⁵, KVKK’da

³³ Kişisel Verileri Koruma Kurumu. *Veri Sorumlusu Ve Veri İşleyen* [Çevrimiçi]. Kurum Rehberi, s.2 Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4195/Veri-Sorumlusu-ve-Veri-Isleyen> (Erişim Tarihi: 22.12.2021)

³⁴ KVKK. m. 3/1-ç

³⁵ İngilizce tam metin için bkz. *Regulation (Eu) 2016/679 Of The European Parliament And Of The Council Of 27 April 2016 On The Protection Of Natural Persons With Regard To The Processing Of*

‘ilgili kişi’ olarak bahsedilen kişiyi ‘veri öznesi/veri sahibi’ olarak tanımlamaktadır³⁶.
GVKT, ilgili kişiyi,

“Tanımlanmış bir gerçek kişi özellikle bir isim, kimlik numarası, konum verileri, çevrim içi tanımlayıcı ya da söz konusu gerçek kişinin fiziksel, fizyolojik, genetik, ruhsal, ekonomik, kültürel veya toplumsal kimliğine özgü bir ya da daha fazla sayıda faktöre atıfta bulunularak doğrudan veya dolaylı olarak tanımlanabilen bir kişi...”

Mevzuat içeriğinden görüldüğü üzere, tüzel kişilerin verisi KVKK kapsamında korunmamaktadır. Tüzel kişilerin verilerinin korunması için TTK³⁷, TBK gibi genel mevzuatlara bakmak gerekecektir. İş sözleşmesi ile birlikte işverenler işçilere ait kişisel veri işleme faaliyeti yürütecekleri için ilgili kişi olarak karşımıza işçi çıkacaktır.

2.7. Veri Kayıt Sistemi

Elde edilen tüm kişisel veriler bir yerde kayıt altına alınmaktadır. Söz konusu faaliyet kişisel verileri işleme olacağından bu verilerin bir düzen halinde bulunması gerekmektedir. KVKK’ya göre veri kayıt sistemi tanımlanmıştır;

“Kişisel verilerin belirli kriterlere göre yapılandırılarak işlendiği kayıt sistemini...”³⁸

KVKK’da veri kayıt sistemi olarak tanımlanan kavram GVKT çerçevesinde “dosyalama sistemi” olarak tanımlanmaktadır. Dosyalama sistemi, işlevsel veya coğrafi bir temelde merkezi, ademi-merkezi veya dağınık olarak spesifik kriterlere göre erişilebilen yapılandırılmış herhangi bir kişisel veri dizisidir (GVKT m. 4/6.).

Personal Data And On The Free Movement Of Such Data, And Repealing Directive 95/46/Ec (General Data Protection Regulation), Official Journal of the European Union, L. 119/1, 27.04.2016 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679> (Erişim Tarihi: 10.05.2021).; (Çeviri döneminde mevcut olan kurum) AB Bakanlığı Türkçe çevirisi, tam metin için Bkz.. Avrupa Birliği R.G., 4.5.2016 Tarihli, 2016/679 sayılı Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü (GVKT). Erişim Adresi: <https://www.kisiselverilerinkorunmasi.org/wp-content/uploads/2017/09/GDPR-T%C3%BCrk%C3%A7e-%C3%87eviri-AB-Bakanl%C4%B1%C4%9F%C4%B1.pdf> (Erişim Tarihi: 10.05.2021)

³⁶ GVKT. m. 4/1.

³⁷ 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu, *T.C. Resmi Gazete*, Sayı: 27846, 14.02.2011 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 17.05.2021)

³⁸ KVKK. madde 3/1-h

Bu kayıtlar elektronik ortamda tutulabileceği gibi fiziki olarak da oluşturulup muhafaza edilebilir³⁹. Veri kayıt sisteminde kişisel veriler ad, soyadı, kimlik, adres, öğrenim durumu gibi sınıflandırmalar yapılarak kaydedilebilir⁴⁰.

Tüm bu kişisel veri tanımlarına ve unsurlarına ait bilgiler ile sistemler zamanla teknolojik gelişmelerin ilerlemesiyle ortaya çıkan ihtiyaçları karşılar nitelikte, kişiliğin korunması temeliyle oluşmuştur. Bunun için metinler zaman içerisinde oluşturulmuş, geliştirilmiş ve güncellenmiştir. Bir sonraki konumuzda kişisel verilerin korunması hukukunun gelişimi ve işçi özelinde yansımaları ulusal ve uluslararası mahkemelerin vermiş oldukları kararlar ışığında aktarılacaktır.



³⁹ Sevimli, K. A., (2017), s. 7.

⁴⁰ Kişisel Verileri Koruma Kurumu. 6698 Sayılı Kanunda Yer Alan Terimler [Çevrimiçi]. Kurum Rehberi, s. 6. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/d077ff3c-887a-46ab-b284-9c25b47e3a69.pdf> (Erişim Tarihi: 12.12.2021)

BÖLÜM 3: İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI HUKUKUNUN GELİŞİMİ

3.1. İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Uluslararası Düzenlemeler

3.1.1. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (Oecd / Organisation For Economic Co-Operation And Development)

Türkiye'nin de aralarında bulunduğu 20 ülke⁴¹ birlikte kurulan Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü 1961'de kurulmuştur⁴². Kişisel verilerin korunması hukukunun kurulmasının temeli OECD tarafından atılmıştır. OECD kararları bağlayıcılığı bulunmayan, tavsiye niteliğinde kararlardır. Örgütün amacı, finansal dengeyi sağlayarak küresel ticareti büyütmek, ekonomik büyümeyi desteklemek, ülkeleri ortak bir payda bir araya getirmektir⁴³.

Kişisel verilerin korunması ile ilgili OECD 23 Eylül 1980 tarihinde, Mahremiyetin Korunması ve Kişisel Verilerin Sınır Ötesi Akışına İlişkin Rehber İlkeleri (OECD Rehber İlkeleri) yayınlamıştır⁴⁴. OECD Rehber İlkelerinin amacı, kişisel verinin işlenmesi ve sınır ötesi dolaşımının ülkeler arasında uyumlu hale getirmek, kişisel verileri ve akışını korumak ve veri akışının haksız yere engellenmesini kaldırmaktır. Bunun için sekiz tane ilke oluşturulmuştur ve üye devletlerden bu ilkeler ışığında hareket edilmesi ve iç mevzuatlarını revize etmesi tavsiye edilmektedir.

1. “Sınırlama İlkesi (m.7)”
2. “Veri Kalitesi İlkesi (m.8)”
3. “Amacın Belirliliği İlkesi (m.9)”

⁴¹ Bkz. Güncel üye ülkeler listesi için; OECD resmi sitesi, Erişim Adresi: <https://www.oecd.org/about/document/ratification-oecd-convention.htm> (Erişim Tarihi: 12.12.2021)

⁴² Bkz. OECD Sözleşmesi İngilizce tam metin; Convention on the Organisation for Economic Co-operation and Development, 14/12/1960, Paris [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://web.archive.org/web/20210227033827/http://www.oecd.org/general/conventionontheorganisationforeconomicco-operationanddevelopment.htm> (Erişim Tarihi: 12/12/2021); Türkçe tam metin; İktisadi İş Birliği ve Kalkınma Teşkilâtı Sözleşme, 14/12/1960 Tarihli, Paris [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/KM_/d00/c002/km_00002010ss0026.pdf (Erişim Tarihi: 12.12.2021)

⁴³ İktisadi İş Birliği ve Kalkınma Teşkilâtı Sözleşmesi m.1; Küzeci, E.(2021). s.127-128.

⁴⁴ Bkz. İngilizce tam metin için; OECD Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data, 23/09/1980 Tarihli [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.oecd.org/sti/ieconomy/oecdguidelinesontheProtectionofPrivacyandTransborderFlowsOfPersonalData.htm> (Erişim Tarihi: 12.12.2021)

4. “Kullanımının Sınırlı Olması (m.10)”
5. “Veri Güvenliği İlkesi (m.11)”
6. “Açıklık İlkesi (m.12)”
7. “Bireysel Katılım İlkesi (m.13)”
8. “Hesap Verilebilirlik İlkesi (m.14)”

İlkeler her ne kadar bağlayıcı olmasa da birçok uluslararası ve ulusal metinlere ışık tutmuş, belirleyici olmuştur⁴⁵.

OECD, 2013'te, 1980'de piyasaya sürülmesinden bu yana ilk kez OECD Rehber İlkelerini revize etmiştir⁴⁶. Gözden geçirilmiş metin, OECD ilkelerinin temel unsurlarını detaylandırarak modernize etmiş ve mahremiyetin korunmasına ilişkin uygulamaları güçlendirmiştir. Ayrıca, ilkeler üzerindeki çalışmalar da devam etmektedir.

3.1.2. Birleşmiş Milletler

3.1.2.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonu tarafından hazırlanan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi⁴⁷ sadece temel hak ve özgürlükleri değil toplumsal ve kültürel birçok hakkı da korumaktadır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 12 inci maddesinde;

“Hiç kimsenin özel yaşamına, ailesine konut dokunulmazlığına ya da yazışma özgürlüğüne keyfi olarak karışamaz; kimsenin şeref ve şöhretine karşı kötü davranışlarda bulunulamaz.

⁴⁵ Akçalı Gür, B.(2019). *Uluslararası Hukuk ve AB Hukuku Boyutuyla Kişisel Verilerin Yurt Dışına Aktarılması*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C: 25, S: 2, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı, s. 854.

⁴⁶ İngilizce tam metin için bkz. THE OECD Privacy Framework, 11/07/2013 Tarihli [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: https://www.oecd.org/sti/ieconomy/oecd_privacy_framework.pdf (Erişim Tarihi: 12/12/2021)

⁴⁷ İngilizce tam metin için bkz. The Universal Declaration of Human Rights (UDHR), United Nation, 10/12/1948 Tarihli. [Çevrimiçi].Erişim Adresi: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights> (Erişim Tarihi: 12.12.2021); Türkçe tam metin için bkz. R.G., İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, 27.05.1949 Tarihli [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/7217.pdf> (Erişim Tarihi: 12.12.2021)

Herkesin bu karışma ve kötü davranışlara karşı yasalarla korunma hakkı vardır”

denilmektedir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin yasal olarak bağlayıcılığı olmasa da bugün hala birçok anayasanın temelini oluşturmaktadır.

3.1.2.2. Bilgisayara Geçirilmiş Kişisel Veri Dosyalarının Düzenlenmesine İlişkin Rehber İlkeler

BM Genel Kurulu, 14/12/1990 tarihinde, Bilgisayarla İşlenen Kişisel Veri Dosyalarına İlişkin Rehber İlkeler belgesini kabul etmiştir⁴⁸. BM Rehber İlkeleri, üye ülkeler arasındaki uyumluluğun altı çizilerek, kişisel verilerin korunmasına yönelik mevzuatların çıkarılması ve geliştirilmesi konusunu amaçlamıştır. BM Rehber İlkelerinden bahsetmek gerekirse şöyledir;

- “Yasal ve meşru yollarla veri toplama ve işleme ilkesi”
- “Verilerin Doğruluğu ilkesi”
- “Amacın belirliliği ilkesi “
- “Erişim ilkesi”
- “Ayrımcılık yapmama ilkesi”
- “Veri Güvenliği ilkesi”
- “Denetim ve yaptırım ilkesi”
- “Sınır ötesi veri akışı ilkesi”

3.1.3. Avrupa Konseyi

3.1.3.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Ulusal ve uluslararası çoğu hukuki metnin yapı taşı olan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, kişisel verilerin korunması yönünde de en büyük yapı taşı oluşturmaktadır. Türkiye tarafından 04.11.1950 tarihinde imzalanmış İnsan Hakları ve Özgürlüklerinin Korunmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesi (AİHS)⁴⁹ 03.09.1953

⁴⁸ İngilizce tam metin için bkz. Guidelines for the Regulation of Computerized Personal Data Files, UN General Assembly, 14/12/1990 Tarihli [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain?docid=3ddcafaac> (Erişim Tarihi: 12.12.2021)

⁴⁹ Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, 04.11.1950 Tarihli; “Sözleşme ile protokollerinin imza ve onaylanmalarına ilişkin son durum ile yapılan beyanlar ve konulan çekincelerin tam listesine

tarihinde yürürlüğe girerek birçok insan hak ve özgürlüklerini güvence altına aldığı gibi Özel ve Aile Hayatına Saygı Hakkı'nı da korumaktadır.

AİHS 8. Maddesi açıkça şöyledir;

“1. Herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve yazışmasına saygı gösterilmesi hakkına sahiptir.

2. Bu hakkın kullanılmasına bir kamu makamının müdahalesi, ancak müdahalenin yasayla öngörülmüş ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik, kamu güvenliği, ülkenin ekonomik refahı, düzenin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli bir tedbir olması durumunda söz konusu olabilir.”

Kişisel verilere dolaylı olarak koruma veren bu madde özel hayatı, aile hayatını, özel konutu ve özel yazışmalara saygı gösterilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Böylece bu kapsamda yer alan tüm veri aslında hukuken korunmaktadır. Haberleşme özgürlüğü, kişisel verilerin korunması, özel yaşamın gizliliği hakları iş hayatını da kapsamaktadır⁵⁰. AİHM Niemietz v. Germany davasında,⁵¹ avukat olarak çalışan Niemietz'in avukatlık bürosunun aranması, kişisel verilerinin ihlal edilmesi anlamına geleceğinden AİHS 8. Madde'ye aykırılık oluşturacağına karar vermiştir. Mahkeme kararında, özel hayat ile iş hayatının kesin çizgiler ile ayrılamayacağı konusunda görüş vererek kişisel verilerin korunmasının ihlal edildiğine hükmetmiştir.

3.1.3.2.108 No'lu Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi

28 Ocak 1981 tarihinde Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen 108 No'lu Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Şahısların Korunmasına Dair Sözleşme⁵², kişisel verilerin korunmasında ülkelerin iç mevzuatlarını

www.conventions.coe.int adresinden erişilebilir.” Erişim Adresi: https://www.echr.coe.int/documents/convention_tur.pdf (Erişim Tarihi: 12.12.2021)

⁵⁰ Kılıçkaya, Z. (2017) *Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Işığında Anayasa Mahkemesi'nin Bireysel Başvuru İncelemelerinde Çalışma Hakkı*, D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 18, S: 2, s. 137.

⁵¹ AİHM, 13710/88 Başvuru No., 16.12.1992 Karar Tarihli, “Niemietz v. Almanya” kararı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.hrcr.org/safrica/labor/Niemietz.html> (Erişim Tarihi: 18.10.2021)

⁵² 108 No'lu Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Şahısların Korunmasına Dair Sözleşme onaylanan tam metin [Çevrimiçi]. Erişim Adresi:

oluşturmasında destekleyici en önemli sözleşmedir. Kişisel verilerin korunması ana hedefi olan Sözleşme, bağlayıcılığı olan ilk uluslararası sözleşmedir⁵³. Türkiye'nin de kabul ettiği sözleşme, kişisel verinin toplanması ve korunması yönünde düzenlemeler bulunmaktadır. Bu sözleşme sayesinde imzacı ülkeler asgari ilkeler doğrultusunda kendi iç hukukunda düzenleme yoluna gitmiş ve böylece yeknesaklık sağlanmıştır. AİHS tarafından doldurulamayan tüm boşluklar için tamamlaması amacıyla düzenlenmiştir⁵⁴. Böylece iş yerinde çalışan işçinin, kamu kurumunda çalışan memurun yahut bankada işlem yapan bir müşterinin tüm verisi ulusal ve uluslararası alanda korunacak şekilde bu Sözleşme ile temel ilkeler düzenlenmiştir.

2018 yılında 108 No'lu Sözleşme yapay zekâ, veri koruma makamlarının güçlendirilmesi, etnik köken, sendika üyeliği konularında güncellenmiştir⁵⁵. 29 ülkenin imzalanan Sözleşme henüz Türkiye tarafından imzalanmamıştır.

3.1.3.3.181 No'lu Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesine Ek Denetleyici Makamlar ve Sınır Aşan Veri Akışına İlişkin Protokol

Avrupa Konseyi 2001 yılında, 108 sayılı Sözleşme'ye ek 181 No'lu Protokolü hazırlayarak imzaya sunmuştur. Söz konusu Protokol'de kişisel verilerin korunması insan hakları, temel özgürlükleri ve özellikle özel hayatın gizliliği ilkesi hakkının etkin korunması ile birlikte imzalayıcı ülkeye bu uğurda denetleyici bir makamın kurulması yönünde bir yükümlülük getirmektedir. Böylece kişisel verisi ihlal edilen kişi veya kişiler aktif olarak bu ihlali şikâyet edebilecek ve bu ihlale karşı haklarını yasal bir çerçevede kullanabilecektir. Kontrol makamı da yapılan şikâyeti inceleme, denetleme yetkisine haiz olacaktır.

Tüm bu yönleri ile 181 No'lu Protokol, 108 No'lu Sözleşmenin tüm eksikliklerini giderek devlet bünyesinde yer alacak bağımsız bir Kurumun altını çizmektedir.

<https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2016/03/29/KisiselVerilerinOtomatikIslemeTabiTutulmasiKarsisindaBireylerinKorunmasiSozlesmesi.pdf> (Erişim Tarihi: 17.10.2021)

⁵³ Akçalı Gür, B., (2019), s. 854.

⁵⁴ Küzeci, E., (2021), s. 145.

⁵⁵ Bkz. 223 No'lu Sözleşme [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treatyid=223> (Erişim Tarihi: 18.10.2021)

3.1.3.4. İstihdam Amacıyla Kullanılan Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Avrupa Konsey Tavsiye Kararı

Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi kişisel verilerin korunmasına yönelik olarak birçok spesifik alanda karar almaktadır. 1989 tarihinde alınan bir karar ise R(89) 2 sayılı İstihdam Amacıyla Kullanılan Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Avrupa Konsey Tavsiye Kararıdır⁵⁶. Tavsiye kararı uyarınca veri işçiden bireysel olarak alınandır. Örneğin işe alımlarda işçiden sadece ihtiyaç duyulan ve iş için uygunluk durumu kontrol edebilecek verilerin alınması gerekmektedir. İşveren ayrıca, işçinin kaydettiği verilerini nasıl kaydedildiğini, ne amaçla ve hangi birimde korunduğunu işçisine bildirerek, onu bilgilendirmesi gerekmektedir⁵⁷. İşçiler de bu verilerin düzeltilmesini veya silinmesini talep edebilmelidir.

3.1.4. Avrupa Birliği

3.1.4.1. 95/46/EC Sayılı Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Serbest Dolaşımı Bakımından Bireylerin Korunmasına İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi Yönergesi

Kişisel Verilerin İşlenmesi Ve Bu Türdeki Verilerin Serbest Dolaşımı Bağlamında Bireylerin Korunmasına İlişkin 24 Ekim 1995 tarihli ve 95/46/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Yönergesi⁵⁸, Avrupa Birliği tarafından imzalanan en önemli metinlerden biridir. Ülkeden ülkeye değişen uygulamaların iç pazarda sorun olması nedeniyle yasal mevzuatların birbirleri ile benzer nitelikte uygulanması yönünde bir adım atılmıştır.

Yönerge ilk maddesinde amacını şu şekilde tanımlamaktadır;

⁵⁶ Bkz. İngilizce metin için, Recommendation No.R (89) 2 on the Protection of Personal Data Used for Employment Purposes [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: [https://www.coe.int/t/dg3/healthbioethic/texts_and_documents/Rec\(89\)2E.pdf](https://www.coe.int/t/dg3/healthbioethic/texts_and_documents/Rec(89)2E.pdf) (Erişim Tarihi: 18.10.2021)

⁵⁷ AİHM, 62617/00 Başvuru no., “Copland v. Birleşik Krallık” davasında, işçinin işyerinde e-posta, telefon ve internet kullanımının izlenmesini, bu sayede verilerin toplanması ve kaydedilmesini AİHS m.8 kapsamında bir ihlal olarak değerlendirmiştir. Karar için bkz. Erişim Adresi: <http://www.bailii.org/eu/cases/ECHR/2007/253.html> (Erişim Tarihi: 18.10.2021) Ayrıntılı bilgi içi tez çalışmasının 5.5.3. başlığı altındaki incelemelere bakılabilir.

⁵⁸ Bkz. İngilizce metin için. Directive 95/46/EC of the European Parliament and of the Council of 24 October 1995 on The Protection Of Individuals With Regard To The Processing Of Personal Data And On The Free Movement Of Such Data, Official Journal of the European Union, 23/11/1995 Tarihli [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1995/46/oj> (Erişim Tarihi: 18.10.2021)

*“Topluluk’un amaçları, Avrupa Birliği Anlaşması tarafından tadil edildiği, Anlaşmada öngörüldüğü şekilde; İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunması Hakkındaki Avrupa Sözleşmesi’nde ve Üye Devletler’in anayasaları ve yasalarında tanınan temel haklar üzerinden demokrasiyi geliştirerek ve barış ve özgürlüğü koruyup güçlendirerek halklarının yaşama koşullarının sürekli iyileştirilmesini teşvik ederek, Avrupa’yı bölen engelleri gidermek için ortak eylemle ekonomik ve sosyal ilerlemeyi sağlayarak, Topluluk’a mensup Devletlerarasında daha yakın ilişkileri teşvik etmeyi içerir.”*⁵⁹

Hem ekonomik olarak hem de hukuken kişisel verinin korunması alanın özel bir insan hakkı olduğunu göstermektedir. 95/46/EC sayılı Yönerge madde 28 kişisel verilerin işlenmesini açıkça düzenlenmiştir;

“İlgili bireyler için yasal ve adil olmalıdır; özellikle veriler uygun, ilgili olmalıdır ve işlendikleri amacı aşmamalıdır; bu tür amaçlar açık ve meşru olmalı ve verilerin toplanma zamanında belirlenmelidir; toplama sonrasındaki işleme amaçları, başlangıçta belirtilen amaçlarla uyumsuz olmamalıdır.”

Buna göre, kişisel verilerin işleme koşulları ve şartları ile hukuka uygunluğu için aranan kriterlerin neler olduğu belirtilmiştir. Temel olarak düzenlenen bu şartlar kişisel verilerin korunması için yapı taşı olsa da gelişen teknoloji ışığında işlenen kişisel veriler için yetersiz kalmıştır.

3.1.4.2. 2016/679 Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü (GVKT)

Avrupa Birliği tarafından güncel gelişmeler ve ülkelerin değişen sistemleri neticesinde karışıklık yaşanmaya başladığından 95/46/EC sayılı Yönerge uygulaması yetersiz kalmıştır⁶⁰. İşte tüm bu karışıklığı gidermek amacıyla Genel Veri Koruma

⁵⁹ Bkz. İngilizce metin için, Directive 95/46/EC of the European Parliament and of the Council of 24 October 1995 on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data. Erişim Adresi: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31995L0046:en:HTML> (Erişim Tarihi: 18.10.2021)

⁶⁰ Dülger, M. V. (2019) *Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması*, Yaşar Hukuk Dergisi, C: 1, S: 2, s. 84-86.

Tüzüğü (GVKT)⁶¹ hazırlanarak 2016’da kabul edilmiş ve 25 Mayıs 2018’de yürürlüğe girmiştir. Bu doğrultuda 95/46/ EC sayılı Yönergesi yürürlükten kalkmıştır.

Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü ile birlikte kişisel verinin korunması ülkelerin kendi iç düzenlemesinden ziyade Avrupa Birliği içerisinde bir bütün sağlayacak şekilde tüm ülkeler için doğrudan geçerli olacak düzenlemeler getirilmiştir⁶². Böylece sınır ötesi olacak şekilde küresel bir veri ağının yasal düzenlenmesi, korunması ve aktarılması yolunda gerekli kurallar koyulmuştur.

Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü’ne aykırılık halinde Avrupa Birliği Adalet Divanı (ABAD) gerekli yargılamayı yapmakla yükümlüdür. Kural olarak bu kararlar Avrupa Birliği üye ülkelerini bağlamaktadır ancak Avrupa Birliği vatandaşı olan herkes için koruyucu nitelikte olacağından GVKT küresel bir tüzüktür⁶³.

GVKT uyarınca, kişisel verinin işlenmesi ancak rızaya tabidir⁶⁴.GVKT madde 88’de iş alanında işlenen kişisel verilerin korunması hakkına atıf yapmaktadır.

“1. Üye devletler özellikle işe alım, kanunla ya da toplu sözleşmeler yoluyla belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmesi de dahil olmak üzere iş sözleşmesinin yürütülmesi, çalışma, iş yerinde eşitlik ve çeşitlilik, iş sağlığı ve güvenliğinin yönetimi, planlanması ve düzenlenmesi, işverenin veya müşterinin mallarının korunması ile ilgili amaçlar ve istihdam ile ilgili haklar ve menfaatlerin münferit ya da toplu olarak kullanımı ve bunlardan yararlanılmasına ilişkin amaçlar ve iş ilişkisinin sona erdirilmesine ilişkin amaçlar doğrultusunda çalışanların kişisel verilerinin iş bağlamında işlenmesine yönelik hakların ve özgürlüklerin korunmasının sağlanması

⁶¹ Bkz. İngilizce metin için, Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation), Official Journal of the European Union, 27/04/2016 Tarihli Erişim Adresi: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj> (Erişim Tarihi: 18.10.2021); Türkçe metin için, Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü, Avrupa Birliği Resmi Gazetesi, 27/04/2016 Tarihli [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.kisiselverilerinkorunmasi.org/wp-content/uploads/2017/09/GDPR-T%C3%BCrk%C3%A7e-%C3%87eviri-AB-Bakanl%C4%B1%C4%9F%C4%B1.pdf> (Erişim Tarihi: 18.10.2021)

⁶² Dülger, M. V., (2019), s. 86-87.

⁶³ Hoşnut, Y. (2019) *Uluslararası Düzenlemelerde ve Türkiye’de Kişisel Verilerin Korunması*, Yeni Medya Hakemli, Akademik, E-Dergi, C: 2019, S: 6, s. 36.

⁶⁴ GVKT. m. 6/1-a.

amacıyla kanun veya toplu sözleşmeler çerçevesinde daha spesifik kurallar belirleyebilir.

2. Bu kurallar özellikle işleme faaliyetinin şeffaflığı, ortak bir ekonomik faaliyette bulunan bir teşebbüsler grubu veya bir işletmeler grubu içerisinde kişisel verilerin aktarılması ve iş yerindeki sistemlerin izlenmesi ile ilgili olarak veri sahibinin insanlık onuru, meşru menfaatleri ve temel haklarının güvence altına alınmasına ilişkin uygun ve spesifik tedbirleri içerir.

3. Her üye devlet 1. paragraf uyarınca kabul ettiği kanun hükümlerini 25 Mayıs 2018 tarihine kadar ve bunları etkileyen sonraki değişiklikleri, herhangi bir gecikmeye mahal vermeksizin, Komisyon'a bildirir.”

Ülkeler her ne iç hukuk düzenlemelerinde serbest olsa da bu belirtilen kriterler esas alınarak düzenleme yapmaları gerekmektedir. Bu bağlamda, işçilerin kişisel verilerinin korunması baz alınarak kişilik hak ve özgürlükleri zedelenmeden eşit ve adil bir uygulama yapılmalıdır.

3.2. İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Ulusal Düzenlemeler

Türk hukukunda kişisel verilerin korunması hakkına yönelik olarak özel bir kanun 2016 yılından beri hayatımızda mevcut olsa da uygulaması çok yenidir. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu yürürlüğe girmeden önce, ülkemizdeki yasal düzenlemeler incelendiğinde bu hakkı gözeten farklı hükümlerin başka mevzuatlarda yer aldığı görülmektedir. Ancak bu düzenlemeler oldukça sınırlı olup kişisel veriyi yeteri kadar güvence altına almamaktadır.

Kişisel verilerin korunması hakkına yönelik Türk hukukunda yer alan ilgili düzenlemeler, sadece kişi bakımından değil, işçilerin kişisel verilerinin korunması hakkına da etki etmektedir. Bu yönüyle, işçilerin verilerinin korunmasının diğer Kanunlar ile nasıl sağlandığı açıklığa kavuşacaktır. Bu yönüyle, genel olarak verilerin korunmasını ele alan ulusal metinler, aslında bu konuda özel bir düzenleme yapılması ihtiyacını gözler önüne serecektir. Bununla birlikte, kişisel verilerin korunmasına yönelik Türk hukukundaki düzenlemelerin sadece aşağıda açıklanan Kanunlardan ibaret olduğu düşünülmemelidir. Aşağıda açıklanan Kanunlar işçi ile işveren ilişkisine

de etki edebilecek düzenlemelerdir. Bunların dışında, kişisel verilerin korunması kavramı birçok Kanun içerisinde kendi özel alanlarıyla ilgili yer edinmiştir⁶⁵.

3.2.1 Anayasa'daki Düzenlemeler

Mevcut hukuk düzenindeki normlar hiyerarşisinde en üstte Anayasa bulunduğundan dolayı alt basamaktaki normun Anayasa'ya uygun olması zorunludur⁶⁶. Bu nedenle, Türk Hukukunda işçilerin kişisel verilerinin korunmasının temeli ilk olarak Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında atılmıştır. Kişinin temel hak ve ödevleri Anayasanın ikinci kısmında düzenlenmektedir. Özel hayatın gizliliği de kişinin temel haklarından biridir. Bu hak, Anayasa'nın 20. maddesinde güvence altına alınmıştır.

Teknolojik gelişmelerin temel hak ve hürriyetlere müdahaleyi kolay hale getirmiş olması ve bu durumun hukuki bir sorun olarak kendini göstermesi bu konuda yasal düzenlemeler yapmayı gerekli kılmıştır⁶⁷. 2010 yılında 5982 sayılı Kanun'la yapılan Anayasa değişikliği ile Anayasa'nın 20. maddesine yeni bir fıkra eklenmiştir. Eklenen fıkra uyarınca,

“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,

⁶⁵ Örneğin, 5490 Sayılı Nüfus Hizmetleri Kanunu madde 9'da buna ilişkin kuralları açıklamaktadır. Madde açıkça “nüfus kayıtlarının gizli olduğunu” belirtmektedir. Maddeye göre, “nüfus bilgilerine sorumlu memur ile denetlemeye yetkili kişiler dışında birinin ulaşması yasaktır.” Ancak ilgili madde mahkemeleri gerekli hallerde bu bilgilere ulaşmaya da yetkili kılmıştır. 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu madde 21'de, “kişinin izin verdiği hâller” saklı kalmak üzere, özel hayatın gizliliği kapsamında, “açıklanması hâlinde kişinin sağlık bilgileri ile özel ve aile hayatına, şeref ve haysiyetine, mesleki ve ekonomik değerlerine haksız müdahale oluşturacak bilgi veya belgelerin, bilgi edinme hakkı kapsamı dışında kaldığı” ifade edilmiştir. 5809 sayılı Elektronik Haberleşme Kanunu madde 51'de, işletmecilerin kişisel verilerin işlenmesine ve gizliliğin korunmasına yönelik görevlerine yer verilmiştir. Ayrıca, Banka Kartları ve Kredi Kartları Kanunu m. 23, Kan ve Kan Ürünleri Kanunu m. 3, Elektronik İmza Kanunu m. 12, Elektronik Ticaretin Düzenlenmesi Hakkında Kanun m. 10, Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun m. 35, Ödeme ve Menkul Kıymet Mutabakat Sistemleri, Ödeme Hizmetleri ve Elektronik Para Kuruluşları Hakkında Kanun m. 23 vb. kanunlarla da çeşitli düzenlemelere yer verilmiştir.

⁶⁶ Gözler, K. (2011) *Anayasa Hukukunun Genel Esasları Ders Kitabı*. Güncelleştirilmiş, Düzeltilmiş ve Genişletilmiş İkinci Baskı, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, s. 51.

⁶⁷ Kişisel Verileri Koruma Kurumu (2018) *Kişisel Verilerin Korunması Kanununa İlişkin Uygulama Rehberi*. Ankara: KVKK Yayınları, s. 21. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/41784a70-2bac-4e4a-830f-35c628468646.PDF> (Erişim Tarihi: 02.11.2021)

ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir.”

Söz konusu fıkranın her cümlesinin ayrı bir mahiyeti bulunmaktadır. Böylece Anayasada yer verilen bu düzenleme ile kişilere kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahip olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca, bu hakkın; kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsadığı da göz önüne alınmıştır. Yine aynı şekilde Anayasa kişisel verilerin ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebileceğini hükme bağlamıştır.

Kişisel Verileri Koruma Kurumu tarafından yayınlanan rehberde, Anayasa maddesinin değişiklik teklifinin gerekçesi şu şekilde açıklanmıştır;

“Anayasada kişisel verilerin korunmasına yönelik dolaylı hükümler bulunmakla birlikte yeterli değildir. Mukayeseli hukukta ve taraflı olduğumuz uluslararası belgelerde de kişisel verilerin korunması önemle vurgulanmaktadır. Maddeyle, herkesin, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı, anayasal bir hak olarak teminat altına alınmaktadır. Bu bağlamda, bireylerin kendilerini ilgilendiren kişisel veriler üzerinde hangi hak ve yetkilere sahip olduğu ve kişisel verilerin hangi hallerde işlenebileceği hükme bağlanırken, kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usullerin kanunla düzenleneceği öngörülmektedir.”

68

5809 sayılı Elektronik Haberleşme Kanunu'nun 51. maddesinin Anayasa'nın 20. ve sair diğer maddelerine aykırılığı ileri sürülerek iptaline ve yürürlüğünün durdurulmasına karar verilmesi istemli dava, yürütmenin durdurulması isteminin reddine dair karar verilmesinin ardından kuralın Anayasa'ya aykırı olduğu kanısına varan Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunca iptali için Anayasa Mahkemesine başvurulmuştur. Anayasa Mahkemesi gerekli incelemeleri yaparak kuralın Any. m.

⁶⁸ Kişisel Verileri Koruma Kurumu (2018) *Anayasal Bir Hak Olarak Kişisel Verilerin Korunmasını İsteme Hakkı* [Çevrimiçi]. s. 4. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4184/Anayasal-Bir-Hak-Olarak-Kisisel-VerilerinKorunmasini-Isteme-Hakki> (Erişim Tarihi: 02.11.2021)

20'ye aykırı olduğundan diğer maddeler için başkaca bir araştırma yapmayarak kuralı iptal etmiştir.

Anayasa Mahkemesi kararında kişisel verilerin korunması hakkına şu şekilde açıklama getirmiştir;

“Kişisel verilerin korunması hakkı, kişinin insan onurunun korunmasının ve kişiliğini serbestçe geliştirebilmesi hakkının özel bir biçimi olarak, bireyin hak ve özgürlüklerini kişisel verilerin işlenmesi sırasında korumayı amaçlamaktadır. Bilişim teknolojilerindeki gelişmeler sonucunda, geleneksel yöntemlerle mümkün olmayan çok sayıda verinin toplanabilmesi; daha önce birbirinden ilişkisiz şekilde tutulan pek çok verinin merkezi olarak bir araya getirilebilmesi; verilerin, veri eşleştirme ve veri madenciliği gibi ileri teknolojik imkânlarla analize tabi tutulmak suretiyle, veriden yeni veriler üretme kapasitesinin artması; verilere erişim ve veri transferinin kolaylaşması; kişisel verilerin ticari işletmeler için kıymetli bir varlık niteliği kazanması neticesinde, özel sektör unsurlarınca yaratılan risklerin daha yaygın ve önemli boyutlara ulaşması ve terör ve suç örgütlerinin kişisel verileri ele geçirme yönündeki faaliyetlerinin artması gibi etkenler, günümüzde kişisel verilerin en üst seviyede korunmasını zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda Anayasa'nın 20. maddesinin üçüncü fıkrasının son cümlesinde, "Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir." hükmüne yer verilerek kişisel verilerin korunması hakkı anayasal güvenceye bağlanmış ve bu şekilde kamu makamlarının keyfi müdahalelerine karşı koruma altına alınmıştır.”⁶⁹

Bu doğrultu da elektronik haberleşme sektörüyle ilgili kişisel verilerin işlenmesine ilişkin usul ve esasları belirleme yetkisini Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumuna veren kural iptal edilmiştir.

Kişisel verilerin korunmasında Any. m. 20/3 hükmü yanında, Anayasamızda bu hakkı koruyucu ve destekleyici başka hükümlerin de mevcut olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda, maddi ve manevi varlığı koruma ve geliştirme hakkı (m. 17), özel hayatın gizliliği hakkı (m. 20), konut dokunulmazlığı (m. 21), haberleşme hürriyeti

⁶⁹ Anayasa Mahkemesi, E.2013/122, K.2014/74, T.09.04.2014, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr> (Erişim Tarihi: 02.11.2021)

(m. 22) gibi temel haklar dolaylı olarak kişisel verilerin korunması hakkının amacına ulaşmasında yardımcı olurlar. Bunun yanında, Anayasamızda tanınmış olan inanç özgürlüğü (m. 24), düşünceyi açıklama özgürlüğü (m. 26), bilgi edinme hakkı (m. 74) gibi temel haklar da kişisel verilerin korunması hakkının diğer anayasal dayanakları olarak kabul edilirler.

Ancak esas düzenlemeyi oluşturan Anayasa m. 20/3 fıkrasında, ‘kanunda öngörülen haller’ ibaresi Anayasada bir belirsizliğe neden olmaktadır⁷⁰. Ayrıca açık rıza verilmesi ibaresinin de sorgulanması gerekmektedir. Açık rızanın baskı altında da verilmesi söz konusu olabilmektedir. Bu anlamda ise esasen Anayasa kapsamında kişisel verilerin korunmasına ilişkin olarak bir yaptırımın da öngörülmesi gerekmektedir. Aksi halde koruma, yaptırımın olmaması nedeni ile de savunmasız kalmaktadır. Bu anlamda kişisel verilerin güvenliğini Anayasal çerçevede korunacak şekilde tekrar düzenlenmesi sağlıklı olacaktır.

3.2.2 Türk Ceza Kanunu’ndaki Düzenlemeler

5237 sayılı Türk Ceza Kanununun dokuzuncu bölümünde Özel Hayata ve Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar düzenlenmektedir. TCK madde 134’te özel hayatın gizliliğinin ihlali suçu düzenlenmektedir. Maddeye göre, kişilerin özel hayatının gizliliğini ihlal eden kimse cezalandırılmaktadır. Gizliliğin görüntü veya seslerin kayda alınması suretiyle ihlal edilmesi halinde de cezanın bir kat arttırılacağı öngörülmüştür. TCK kapsamındaki suçlar işçilerin kişisel verilerinin korunması hakkının ihlali halinde de uygulanmaktadır.

TCK madde 135/1’de ise hukuka aykırı kişisel verileri kaydedenlerin cezalandırılması öngörülmüştür. Ancak kişisel verinin hukuka aykırılık kriteri olarak herhangi bir öngörü düzenlenmemiştir⁷¹. Aynı maddenin 2. Fıkrasında da cezanın arttırılması düzenlenmiştir.

“Kişisel verinin, kişilerin siyasi, felsefi veya dini görüşlerine, irki kökenlerine; hukuka aykırı olarak ahlaki eğilimlerine, cinsel yaşamlarına, sağlık

⁷⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. Uncular, S. (2012) *İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi, s. 30.

⁷¹ Tekin, N. (2014) *Kişisel Verilerin Korunması İle İlgili Türkiye’deki Kanun Tasarısının Avrupa Birliği Veri Koruma Direktifi Işığında Değerlendirilmesi*, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Sayı: 4, s. 245.

durumlarına veya sendikal bağlantılarına ilişkin olması durumunda birinci fıkra uyarınca verilecek ceza yarı oranında artırılır.”

Böylece veri kavramı geniş tutulmamış ve bazı özel verilerin cezanın artırılmasını gerektiği öngörülmüştür.

Verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme TCK. m.136 kapsamında düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre, kişisel verileri, hukuka aykırı olarak bir başkasına veren, yayan veya ele geçiren kişinin hapis cezası ile cezalandırılması düzenlenmiştir.

Verileri yok etmemenin yaptırımı ise TCK. m.138’de yer almıştır. Burada suç olarak görülen eylem ise, kanunların belirlediği süreler geçmiş olmasına karşın, verilerin sistem içinde yok etmekle yükümlü olanların, görevlerini yerine getirmemesi halinde söz konusu olmaktadır. Suçun konusunun Ceza Muhakemesi Kanunu hükümlerine göre ortadan kaldırılması veya yok edilmesi gereken veri olması hâlinde verilecek ceza bir kat artırılacağı da ayrıca düzenlenmektedir.

Tüm bu suçların soruşturulması ve kovuşturulması ise TCK madde 139’da şikâyete bağlı tutulmuştur. Buna göre kişisel verilerin kaydedilmesi, verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme ve verileri yok etmeme hariç, bu bölümde yer alan suçların soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlıdır. Şikâyette bulunmadığı takdirde, sorumluların cezalandırılması mümkün olmayacaktır.

3.2.3 Türk Borçlar Kanunu’ndaki Düzenlemeler

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu genel hükümleri ile işçi ve işveren arasındaki ilişkiyi düzenleyerek işverenin sorumluluklarına değinmekte ve işçinin korunmasına yer vermektedir. TBK, genel nitelikte hükümler içerdiğinden İş Kanunu çerçevesindeki işçiye de uygulanacaktır⁷².

Teknolojik gelişmeler sonucu günlük yaşantının bir parçası hâline gelen ve bilgisayar ortamında saklanabilen verilerin kullanılması konusunda işçinin korunması

⁷² Manav, E. (2015) *İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: XIX, S: 2, s. 104. Erişim Adresi: https://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/19_2_3.pdf (Erişim Tarihi: 16.11.2021)

amacıyla bazı sınırlamalar yapılmış ve bu gerekçe ile TBK m. 419 düzenlenmiştir⁷³. Söz konusu maddeye göre;

“İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir.”

Dolayısıyla, işçi kişisel verilerinin ihlali nedeniyle uğradığı her türlü zararını TBK hükümleri çerçevesinde işverenden talep etme hakkına sahiptir. Ayrıca aynı madde özel kanun hükümlerini saklı tutmuştur. Bu konudaki özel kanun ise Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’dur. İlgili TBK hükmünün kanunumuzda yer aldığı zaman henüz özel bir kanunun bulunmamasından dolayı, bu madde yorumlanırken gerek İş kanunu gerekse de başka ilgili kanunlar yorumlanarak sorunlara cevap aranıyordu. Şuan ise 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu yürürlükte olduğundan, KVKK hükümlerine bakılarak veri işleme faaliyetinin uygunluğunun denetlemesi yoluna gidilecektir. Bu çerçevede kişisel verilerin kullanılması, edimin amacına uygun olmalıdır. İşveren karşısında sosyal ve ekonomik bakımdan zayıf durumda olan işçinin kendisine ait bilgilerinin işveren tarafından kullanılması tehlikesine karşı işçinin korunması ve kural olarak işçiye ait kişisel verilerin kaydedilmesinin yasaklanması amaçlanmıştır⁷⁴. TBK madde 417’nin düzenlenmesinde, kaynak İsviçre Borçlar Kanunu’nun 328b maddesi göz önünde tutulmak suretiyle kaleme alınmıştır⁷⁵.

⁷³ Cevdet, Y. (2014) *Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. 10. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayın, s. 941. ; Melda, S., (2019), s. 2284.

⁷⁴ Manav, E., (2015), s. 104.

⁷⁵ Bkz. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 419. maddesinin gerekçesi: “818 sayılı Borçlar Kanununda yer verilmeyen, “3. Kişisel verilerin kullanılmasında ” kenar başlıklı yeni bir maddedir. Tasarının iki fıkradan oluşan 418 inci maddesinde, işçinin korunması amacıyla kişisel verilerin kullanılması düzenlenmektedir. Maddenin birinci fıkrasında, teknolojik gelişmeler sonucu günlük hayatın bir parçası haline gelen ve bilgisayar ortamında saklanabilen verilerin kullanılması konusunda işçinin korunması amacıyla bazı sınırlamalar yapılmıştır. Buna göre, işveren, işçiye ait kişisel verileri ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir. Maddenin ikinci fıkrasında ise, özel kanun hükümlerinin saklı olduğu belirtilmektedir. Maddenin düzenlenmesinde, kaynak İsviçre Borçlar Kanununun 328b maddesi göz önünde tutulmak suretiyle kaleme alınmıştır.”

3.2.4 Türk Medeni Kanunu'ndaki Düzenlemeler

Kişinin özel ya da gizlilik alanının açıklanması, hukuka aykırı olarak işlenmesi, aktarılması, öğrenilmesi vb. her türlü müdahale kişilik hakkının ihlalidir⁷⁶. Yargıtay bir kararında⁷⁷ kişilik hakkını şöyle açıklamıştır;

“Kişinin doğumla kazandığı bağımsız varlığını ve bütünlüğünü oluşturan; hayat, beden ve ruh tamlığı, vicdan, din, düşünce ve çalışma özgürlüğü, onuru, ismi, resmi, sırları ile aile bütünlüğü, sosyal ve duygusal değerlerinin tümü kişilik haklarını oluşturur ve bunlardan birine yapılan saldırı manevi tazminat gerektirir.”

Doktrindeki bir diğer tanım ise şöyledir;

*“Kişilik hakkı, kişilerin vücut bütünlüğüne, onuruna (şerefine), sırlarına, manevi dünyasına ilişkin haklarıdır.”*⁷⁸

AİHM “*Alkaya v. Türkiye*” kararında⁷⁹, Türkiye’de ünlü ve tanınan bir kişi olan başvurucunun evine hırsız girmesine ilişkin olarak gazetede çıkan haberde başvurucunun evinin tam adresinin belirtilmesine karşılık başvurucu kişilik haklarının ihlal edilmesi üzerine açtığı manevi tazminat talepli davada Yerel Mahkemece davanın reddedilmesi üzerine konuyu AİHM’e taşımıştır. AİHM, kişisel verinin korunmasını şu şekilde yorumlayarak, davayı inceleme yoluna gitmiştir;

“Bir bireyin ev adresi, bu bakımdan, özel hayat kapsamına giren kişisel bir veri veya bilgi olup, bundan dolayı, kendisine tanına korumadan yararlanır.”

AİHM somut davada, AİHS madde 8 uyarınca, Devletin, üzerine düşen pozitif yükümlülöklere uygun davranmadığını, AİHM tarafından oluşturulan kriterlere saygı çerçevesinde menfaatleri dengeleyemediklerini göz önüne alarak, başvuranın özel

⁷⁶ Dural, M. ve Ögüz, T., (2020) *Türk Özel Hukuku Cilt II Kişiler Hukuku*. 21. Baskı, İstanbul: Filiz Kitapevi, s. 139-140.

⁷⁷ Yargıtay 4. HD. E.2007/9966, K.2008/5096, T.10.04.2008, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 14.11.2021)

⁷⁸ Yılmaz, E. (2011) *Hukuk Sözlüğü*. Yenilenmiş 4. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları, s. 426.

⁷⁹ AİHM, 42811/06 Başvuru No., 9/10/2012 Karar Tarihli, “*Alkaya v. Türkiye*” kararı. Ayrıntılı karar için, T.C. Adalet Bakanlığı (2013).Uluslararası Hukuk ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü, İnsan Hakları Daire Başkanlığı tarafından yapılan gayri resmi çeviri [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://hudoc.echr.coe.int/> (Erişim Tarihi: 12.11.2021)

hayatı bakımından yeterli ve etkili bir koruma sağlamadıkları sonucuna varmış ve AİHS m. 8'in ihlal edildiğini belirtmiştir.

Kişisel verilerin korunması hakkı kişilik hakkının konusunu oluşturan değerlerden biri olarak görülebileceğinden, işçiye ait kişisel verilere yapılacak haksız müdahaleler aynı zamanda işçinin kişilik hakkının da ihlali anlamına gelecektir⁸⁰. Örneğin, kara liste (blacklist) hazırlanması⁸¹, işyerindeki özel görüşmelerin habersiz dinlenmesi⁸², bilgi verilmeden işçiye ait görüntülerin çekilmesi veya yayınlanması vb. eylemler işçinin kişisel verilerinin korunması hakkının ihlali olacağından kişilik haklarına müdahale olacaktır.

Kişiliğin korunmasına ilişkin düzenlemeler Türk Medeni Kanunu madde 23.-25. arasında yer almaktadır. TMK.m.24'e göre,

“Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir. Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır.”

denilerek kişiliğine karşı saldırıda bulunulan kişilerin hakları korunmuştur. Kişilik hakları hukuka aykırı olarak saldırıya uğrayan kişi TMK. m.25 çerçevesinde hangi davaları açabileceği düzenlenmiştir. Madde hükmüne göre kişilik hakları hukuka aykırı olarak saldırıya uğrayan kişi çeşitli haklara sahip olacaktır.

⁸⁰ Gürsel, İ. (2016) *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, s. 159.

⁸¹ Kara Liste “Blacklist” işverenin işçilere ait spesifik bilgilerin toplayarak, işçileri fişlemesidir. İşlenen bilgilerin niteliğine göre çalışanlar arasında ayrımcı uygulamalar kendini göstermektedir. Genel olarak olumsuz ve önyargılı bilgiler içermektedir. Veri işleme faaliyeti meşru bir nedene dayanmadığı için hukuka aykırıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Gürsel, İ., (2016), s.214.

⁸² “Whatsapp sistemi, telefon ve internet ortamında internet vasıtası ile iletişimi gerçekleştiren bir sistemdir. Burada kişi, kişiler ile iletişime geçtiği gibi gruplar kurarak grup içerisinde iletişim gerçekleştirilmektedir. Ancak bu sistem kendi içinde korunan ve üçüncü kişilere kapalı bir konumdadır. Dolayısı ile işçilerin iş akışını bozmadığı ve çalışmaların etkilemediği sürece bir grup kurmaları ve burada iletişim içinde olmaları yasak değildir. İşçilerin bu kapsamda burada iletişimlerinin kişisel veri olarak da korunması esastır. Somut uyuşmazlıkta, whatsapp konuşmaları gizlilik içeren kişisel veri niteliğinde olduğundan, salt nasıl temin edildiği anlaşılmayan bu yazışmalara dayanılarak iş akdinin feshi haksız olup, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü yerine reddi hatalıdır...” diyerek işçiler arasındaki iletişimin kişisel veri olarak korunma hakkına sahip olduğunu belirtmiştir. Yargıtay 9. HD. E.2018/10718, K.2019/559, T.10.01.2019, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 12.11.2021)

“Davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir.”

Dolayısıyla kişi saldırının tespiti amacıyla tespit, saldırının sona erdirilmesi için men, saldırı tehlikesinin önlenmesi maksadıyla önleme ve kişilik haklarının zarar görmesi nedeniyle uğradığı zararın giderilmesi için maddi veya manevi tazminat davalarını açabilir⁸³.

İşçinin kişisel verilerinin işveren ya da işveren vekili tarafından hukuka aykırı olarak kullanılması halinde, gizli kalması gereken kişisel verilerinin kullanılması dolayısıyla kişilik hakları zedelenen işçi de söz konusu genel hükümlerden yararlanarak dava açabilme imkânına sahiptir⁸⁴. KVKK yürürlüğe girinceye kadar TMK kapsamında kişisel verilerin korunması yoluna sıklıkla gidilir ancak bu konuda özelleşmiş bir kanunun her zaman aranırdı.

3.2.5 İş Kanunu’ndaki Düzenlemeler

İş Kanunu kapsamında işçinin kişisel verilerinin korunmasına ilişkin diğer genel kanunlardan daha kapsamlı düzenlemeler yer alsa da yine de oldukça sınırlıdır. 4857 sayılı İş Kanunu da işçilerin kişisel verilerinin korunmasına ilişkin özel düzenleme öngörmektedir. Bu çerçevede, Kanun’un ‘İşçi Özlük Dosyası’ başlıklı 75. maddesine göre,

“(1) İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır.

(2) İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür.”

⁸³ Ömeroğlu, A. (2020) *Kişilik Haklarının Alkaya-Türkiye Davası Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması Hukukuna Göre İncelenmesi*, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, S. 15, s. 337.

⁸⁴ Dursun, Y. (2021) *6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Korunması*. Birinci Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları, s. 37.

Dolayısıyla işveren, çalıştırdığı her işçi için, işçinin kimlik bilgilerinin de bulunduğu bir özlük dosyası düzenleme zorunluluğu altındadır. Buradaki kişisel verinin nerede nasıl tutulduğu önemli değildir. Kişisel veri fiziken de mevcut olmak zorunda değildir. İşçiye ait bir verinin işverenin bilgisayarında kayıtlı olması o verinin yine hukuken korunması gerektiği anlamına gelmektedir. İşçi hakkında edinilen tüm bilgi şu aşamada kişisel veri niteliğinde olduğundan, verilerin dürüstlük kuralına ve hukuka uygun olarak kullanılması ile işçinin verisinin gizli kalmasında haklı bir çıkarı varsa açıklanmaması gerekmektedir⁸⁵. Ayrıca bu hükmün bir yaptırımını olarak da İK m.104/1 uyarınca özlük dosyalarını düzenleme yükümlülüğünü ihlal eden işveren veya işveren vekiline idari para cezası verilmektedir.

Tüm bu belirtilen hususlardan anlaşılacağı üzere, İş Kanunu kapsamında işçinin korunan hakları sadece ekonomik çıkarları değildir. Ekonomik çıkarlarının yanında işçinin kişiliği de korunmaktadır⁸⁶. Dolayısıyla işçinin kişisel verilerinin hukuka aykırı olarak kullanılması halinde işçi İş Kanunu madde 24/II kapsamında iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilmektedir. Bu durumda işçi, diğer şartların da sağlanması halinde kıdem tazminatına hak kazanabilecektir⁸⁷. Yine de işçinin yukarıda belirtilmiş olan genel hükümler çerçevesinde tazminat talep etme hakkı da her zaman mevcut olacaktır. Ayrıca işverenin, TCK kapsamındaki sorumluluklarını da unutmamak gerekecektir. Böylece işçinin kişisel verileri işverenin kendi inisiyatiflerine bırakılamayacaktır.

Ayrıntıları aşağıda da vereceğimiz üzere, işverenin işçinin verilerini koruma süreci için illa ki iş akdinin kurulması gerekmemektedir. Bu süreç işçinin işe alımdan iş akdinin bitimine kadar geçen her evreyi kapsamaktadır. Ancak yine de elde ettiğimiz tüm sonuçlar İş Kanununda açıkça yer almayan, sadece İş Kanunu ve çeşitli ilgili hükümleri yorumlamamız neticesinde ulaştığımız yargılardır. İş Kanunu bu konularda net bir tanımda bulunmadığından dolayı eksik kalmaktadır. Söz konusu eksik kalan

⁸⁵ Özdemir, H. (2010) *İşyerinde İşçilerin İzlenmesi Ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması*, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: XIV, S: 1–2, s. 260.; Uçum, M. (2008) *Personel Özlük Dosyası ve İşverenin İş İlişkisinde Temin Etmesi Gereken Belgeler* [Çevrimiçi]. *“Personel Özlük Dosyası Ve İşverenin İş İlişkisinde Temin Etmesi Gereken Belgeler” başlıklı makalenin tüm hakları yazarı Mehmet Uçum’e aittir ve makale, yazarı tarafından Türk Hukuk Sitesi (http://www.turkhukuk sitesi.com) kütüphanesinde yayınlanmıştır.* Erişim Adresi: http://www.turkhukuk sitesi.com/makale_896.htm (Erişim Tarihi: 15.11.2021)

⁸⁶ Çelik, N. (2013) *İş Hukuku Dersleri*. Yenilenmiş 26. Bası, İstanbul: Beta Basım Yayım, s. 90.

⁸⁷ Demircioğlu, M. ve Centel, T. (2006) *İş Hukuku*. Yenilenmiş 11. Bası, İstanbul: Beta Basım Yayım, s. 195-198.; Manav, E., (2015), s. 106.; Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., Baysal, U., (2014), s. 720.

hususlar için özel olarak düzenlenen Kişisel Verilerin Korunması Kanununa bakmak gerekecektir.

3.2.6 Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'ndaki Düzenlemeler

Türk Hukuku, kişisel verilerin korunmasına ilişkin olarak ihtiyacı öncelikle genel hükümlerden karşılamaya çalışmışsa da genel hükümlerin yetersiz olduğu anlaşılmıştır. Gelişen teknoloji, çağımızın internet çağı olması, verilerin her portaldan işlenebiliyor olması ve sürekli akışta olması ulusal düzenlemelerin artık yetersiz kalmasına neden olmuştur. Bu anlamda kişisel verilerin korunması alanında uluslararası düzenlemeler, uygulamalar ve çağın getirisi olan ihtiyaçlar göz önüne alınarak, iç hukukta kapsamlı bir düzenleme ihtiyacı doğmuştur⁸⁸. Kişisel Verileri Koruma Kurumu tarafından hazırlanan ve kişisel verilerin korunmasına ilişkin düzenlemeye neden ihtiyacımız olduğuna cevap arayan kitapçıkta⁸⁹, Kurum kanun ihtiyacını, insan haklarının etkin bir biçimde korunması, AB ile yürütülen üyelik müzakereleri⁹⁰ ve uluslararası iş birliği ve ticaretin artırılması ihtiyacı şeklinde sıralamıştır. Bunun üzerine, kişisel verilerin işlenmesinde başta özel hayatın gizliliği olmak üzere kişilerin temel hak ve özgürlüklerini korumak ve kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişilerin yükümlülükleri ile uyacakları usul ve esasları düzenlemek amacıyla (6698 Sayılı Kanun, 1. Madde) 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu⁹¹ 7 Nisan 2016 tarihli Resmî Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

6698 sayılı KVKK maddelerinin oluşturulmasında güncel GVKT yerine 95/46/EC sayılı Yönerge esas alınarak düzenlenmiştir. AB hukukunda GVKT, Yönerge'nin eksik tüm hususlarını tamamlayarak kişisel verilerin işlenmesi ve korunması konusunda ortaya çıkan ihtiyaçlar sonucunda revize edilmiştir. Bu nedenle GVKT, 95/46/EC sayılı Yönergesini mülga etmiştir. Ancak ne var ki, Kanunumuz

⁸⁸ Avcı, Y. (2019) *Kişisel verilerin korunması*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi. s. 39.

⁸⁹ Ayrıntılı bilgi için Kişisel Verileri Koruma Kurumu tarafından hazırlanan "*Kişisel Verilerin Korunması Kanununa Duyulan İhtiyaç*" kitapçığını <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4182/Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanununa-Duyulan-Ihtiyac> erişim adresinden inceleyebilirsiniz. Yine aynı Kurum tarafından hazırlanan, "*Ulusal Ve Uluslararası Alanda Kişisel Verilerin Korunmasına Duyulan İhtiyaç*" kitapçığını da <https://kvkk.gov.tr/yayinlar/ULUSAL%20VE%20ULUSLARARASI%20ALANDA%20K%20C4%B0%20C5%209E%20C4%B0SEL%20VER%20C4%B0LER%20C4%BON%20KORUNMASINA%20DUYULAN%20C4%B0HT%20C4%B0YA%20C3%2087.pdf> erişim adresinden inceleyebilirsiniz.

⁹⁰ Tekin, N., (2014), s. 256.

⁹¹ 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 29677, 07.04.2016 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 17.04.2021)

mülga hükümleri içeren 95/46/EC sayılı Yönergesi esas alınmıştır. Bu yönüyle doktrinde eleştirilere sebep olmuştur⁹².

Kanun kişisel verileri işlenen işçiye çeşitli haklar da tanımaktadır. Bu haklarını kullanmak isteyen işçiler, veri sorumlusu sıfatı ile hareket eden işverenlere karşı başvuruda bulunabilmektedir. Bu anlamda Kanun işverenlere de birçok yükümlülük yüklemiştir.

Kişisel Verilerin Korunması Kanununun ‘Geçiş Hükümleri’ başlığı altında düzenlenen Geçici Madde 1’in 3. Fıkrasında kanunun yürürlüğe girmesinden önce işlenen verilere ilişkin düzenleme getirilmiştir.

“Bu Kanunun yayımı tarihinden önce işlenmiş olan kişisel veriler, yayımı tarihinden itibaren iki yıl içinde bu Kanun hükümlerine uygun hâle getirilir. Bu Kanun hükümlerine aykırı olduğu tespit edilen kişisel veriler derhâl silinir, yok edilir veya anonim hâle getirilir. Ancak bu Kanunun yayımı tarihinden önce hukuka uygun olarak alınmış rızalar, bir yıl içinde aksine bir irade beyanında bulunulmaması hâlinde, bu Kanuna uygun kabul edilir.”

Buna göre, Kanunun yayımından önce işlenmiş veriler yayım tarihinden itibaren iki yıl içerisinde uygun hâle getirilmeli; kanuna aykırı olarak işlendiği tespit edilen veriler ise derhâl silinmeli, yok edilmeli veya anonim hâle getirilmelidir.

Aktif bir şekilde çalışmalarına devam eden Kurum birçok kararında KVKK hükümlerini yorumlamış, değerlendirmiş ve karar vermiştir. Hatta Kurumun kararlarında ilke kararı aldığı dahi olmuştur⁹³. Ayrıca Kurum, KVKK hükümlerine ilişkin olarak da Yönetmelik çıkarmıştır⁹⁴. Böylece, KVKK’nın uygulanmasına ilişkin önemli adımlar atılmış, kişisel verinin korunmasına ilişkin bilinç oluşturulmaya çalışılmıştır.

⁹² Uncular, S. (2018) *İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*. 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 98; Kaya, A. E. (2017) *Kişilik Hakkı Olarak Kişisel Veriler ve Yeni Kişisel Verilerin Korunması Kanunu*, Terazi Hukuk Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 125, s. 82. Erişim Adresi: <https://jurix.com.tr/article/7472> (Erişim Tarihi: 12.11.2021)

⁹³ Kurum tarafından yayınlanan kararlara ulaşmak için bkz. Erişim Adresi: <https://kvkk.gov.tr/Icerik/5419/Kurul-Kararlari?&page=2>

⁹⁴ Kurum tarafından yayınlanan yönetmeliklere ulaşmak için bkz. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5257/Yonetmelikler>

KVKK ile kişisel verilerin işlenmesi için usul ve esaslar belirlenmiştir. Bununla beraber, kişisel verilerin işlenmesi için gereken ilkelere, hukuka uygunluk durumunu belirten kişisel veri işleme şartlarına yer verilmiştir. Veri sorumlusu ile ilgili kişilerin hak ve yükümlülüklerinin neler olduğu, hukuka aykırı veri işlemenin TCK hükümleri çerçevesinde suç olduğu, aynı zamanda idari para cezalarına konu olabileceği düzenlenmiştir. İşçiye, kişisel verilerini hukuka aykırı olarak işleme faaliyetinde işverenine itiraz etme hakkı ile Kişisel Verileri Koruma Kuruluna şikâyet etme hakkı hükme bağlanmıştır.

Çalışmanın devamında, kişisel verilerin korunmasına ait özel hüküm içeren 6698 sayılı KVKK çerçevesinde işçinin kişisel verilerinin toplanmasında ve korunmasında uyulması gereken esaslara, veri işleme faaliyetindeki ilkelere, işçinin haklarına ve işverenin yükümlerine yer verilecektir.

BÖLÜM 4: İŞ İLİŞKİSİ KAPSAMINDA KİŞİSEL VERİLERİN İŞLENMESİ

İşçinin kişisel verisini koruma sorumluluğu öncelikle kişisel verinin işlenmesi ile başlamaktadır. İşçinin bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin ise ücret ödemeyi yüklediği iş sözleşmesinde, işçi işverene bağlıdır⁹⁵. İşçinin her verisini işlemek mümkün olabileceğinden sınırların belirlenmesi gerekmektedir. Veri işlenirken birçok ilkeye uygun olarak bir değerlendirme yapılmalı ve işleme şartlarına uygun olarak işleme yapılmalıdır⁹⁶. Verilerin işlenmesi işçi ile yapılan işe alım mülakatından itibaren geçerli olacak şekilde iş akdi bitimini de kapsayacak bir sürece yayılabilmektedir. Dolayısıyla her türlü veriyi işlemek mümkün olmayacaktır.

KVKK madde 3/1-e bendi kişisel verilerin işlenmesini açıklamaktadır;

“Kişisel verilerin işlenmesi: Kişisel verilerin tamamen veya kısmen otomatik olan ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla elde edilmesi, kaydedilmesi, depolanması, muhafaza edilmesi, değiştirilmesi, yeniden düzenlenmesi, açıklanması, aktarılması, devralınması, elde edilebilir hâle getirilmesi, sınıflandırılması ya da kullanılmasının engellenmesi gibi veriler üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlem...”

Kişisel verilerin, belirtilen yollarla işlenebilmesi için Kanun’da belirtilen ilkeleri ve şartları taşıması gerekmektedir. Yasada sayılan bu haller özelinde işveren belirli koşullarda ve iş hukukunun da özelliklerini göz önünde tutarak işçinin kişisel verilerini işlemesi, kişilik haklarına müdahalesi haklı sayılabilecektir⁹⁷.

⁹⁵ Demir, F. (2009) *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*. 5. Baskı, İzmir: Birleşik Matbaa, s. 46-48.; Melda, S., (2019), s. 2284.

⁹⁶ Gündüz, S. (2005) *Yeni Mevzuatın Işığında İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Kapsamı*, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kasım, s. 43 Erişim Adresi: <https://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1348753937.pdf> (Erişim Tarihi: 17.11.2021); Kaplan, E. T. (2003) *İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı*, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Prof. Dr. Kamil Turan’a Armağan, C: 7, S: 2, Ankara, s. 137. Erişim Adresi: <https://www.tuhis.org.tr/pdf/7211.pdf> (Erişim Tarihi: 17.11.2021); Beytar, E. (2018). s. 147.

⁹⁷ Süzek, S., (2020), s. 407.; Belge, A. M. (2017) *Özellikle Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Çerçevesinde İşçilerin Kişisel Verilerinin İhlali ve Korunması Yolları*, Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Ertaş’a Armağan, C: 19, Özel Sayı, s. 1039.

4.1. İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesinde İlkeler

Kişisel verilerin korunmasının en başında kişisel verilerin işlenmesi gelmektedir. Kişisel verilerin işlenmesi ve toplanmasına ancak yasal düzenlemeler çerçevesinde izin verilmektedir. İşveren işçinin işe alımında, iş ilişkisi devamında ya da sonlanması sırasında topladığı tüm veriyi işlerken, KVKK'da belirtilen ilkeler dikkate alınarak yapılmalıdır.

“1) Hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma.

2) Doğru ve gerektiğinde güncel olma.

3) Belirli, açık ve meşru amaçlar için işleme.

4) İşlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma.

5) İlgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme.”

KVKK, kişisel verilerin işlenmesinde bu sayılan ilkelere uyulmasını zorunlu kılmıştır (KVKKm.4/2). 108 sayılı Avrupa Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesine ve 95/46/EC sayılı Yönergesi de bu ilkelerle aynı doğrultudadır.

4.1.1. Hukuka ve Dürüstlük Kurallarına Uygun Olma

Öncelikle, bir kişisel verinin işlenebilmesi için o verinin elde edilmesinin hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olması gerekmektedir (KVKK m.4/2-a). Hukuk ve hukuki normlara aykırı olarak hiçbir verinin işlenmesi mümkün değildir.

İş Kanunu madde 75/2'ye göre işçi özlük dosyasında,

“İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür.”

Keza, Anayasa madde 20/3 hükmüne göre de;

“Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir.”

Dolayısıyla kanunda öngörülmeven durumlarda işçinin verilerinin işlenmesi mümkün olamayacaktır. Dolayısıyla sadece kanunlar tarafından izin verilen verilerin işlenmesi mümkündür.

KVKK madde 5 ile KVKK madde 6’da kişisel verilerin düzenlenme şartları ele alınmaktadır. Bu maddelerde açıkça düzenlenen durumlarda hukuka uygun olarak ele alınabilecek ve işlenebilecektir. Sadece genel hükümler kapsamında bir hukuka uygunluk değil aynı zamanda KVKK anlamında da bir hukuka uygunluktan bahsetmek de mümkün olacaktır⁹⁸.

TMK madde 2/1 hükmü uyarınca,

"Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır."

Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz (TMK m 2/2). TMK madde 2/1 belli bir durumda tarafların nasıl davranmak zorunda olduğunu ve bu yolla kendilerine hak ve yükümlülüklerin tahsis edildiğine dair bir davranış normu olarak değerlendirilir⁹⁹. Dürüstlük kuralı, dürüst, namuslu bir insandan beklenen hareket tarzını ifade ederek haklarını kullanan ve borçlarını yerine getiren, dürüst, namuslu bir insan gibi davranması gerektiği belirtilmiştir¹⁰⁰.

Kişisel verilerin hukuk kurallarının izin verdiği ölçüde az ve yeterli şekilde işlenmesidir. Dürüstlük kuralı gereğince hak kötüye kullanılarak amacına aykırı olarak veri toplama ve işleme yapılamayacaktır. Örneğin işverenin işçinin verisini söylediğinden farklı bir amaç için kaydetmesi dürüstlük kuralına aykırı olacaktır.

⁹⁸ Yücedağ, N. (2019) *Kişisel Verileri Korunması Kanunu Kapsamında Genel İlkeler*, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, C: 1, S: 1, s. 49.

⁹⁹ Kılıçoğlu, M. (2016) *İş Hukukunda Dürüstlük Kuralı Ve Hakkın Açıkça Kötüye Kullanılması Yasağı (Özellikle Yargıtay Uygulaması Açısından)* [Çevrimiçi], Ankara: Kazancı. Erişim Adresi: <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/hebb/files/dsp.php?fn=makale-mustafakilicoglu-1.htm&kw=d%C3%BCr%C3%BCstl%C3%BCk+kural%C4%B1&cr=hebb#fm> (Erişim Tarihi: 17.11.2021)

¹⁰⁰ Uyar, T. (2020) *Yargıtay Kararlarında “Dürüstlük Kuralı” ve “Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı”*, DEÜHFD, C: 22, S: 1, s. 440. Erişim Adresi: <https://hukuk.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2020/01/T.Uyar-3.pdf> (Erişim Tarihi: 17.11.2021)

Hukuk her ne kadar o verinin işlenmesini uygun görse de temin edilenden farklı bir amaç için ve işçi-işveren güvenini sarsıcı yönde kaydedilmesi dürüstlük ilkesine aykırılık oluşturacaktır.

Hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma ilkesi tek başına kullanılacak bir ilke olmayıp diğer ilkeler ile bir bütün halindedir.

4.1.2. Doğru ve Gerektiğinde Güncel Tutulma

KVKK madde 4/2-b'ye göre işlenen veriler doğru ve güncel olmalıdır. Örneğin zaman içerisinde işçinin medeni durumunda, ailesel durumunda değişiklikler meydana gelmiş olabilir. Böyle hallerde Kanun işçinin verisinin güncelliğini esas kılmıştır. Güncelliğin ve doğruluğun sağlanması için de işçi her zaman işverene başvurabilecek ve kayıtlarını düzeltebilecektir. KVKK madde 11/1-d bu hakkı işçiye sağlamaktadır. İşçi, veri sorumlusu olarak işverene ya da işveren vekiline kişisel verilerin eksik veya yanlış işlenmiş olması hâlinde bunların düzeltilmesini isteme hakkına sahiptir. Böylece yanlış verilerin de silinmesi sağlanacaktır.

Kişisel verilerin doğru ve güncel tutma sadece işverene ait olmamalıdır. İşçi de işlenen kişisel verilerinin güncelliğini takip edebilmelidir. Bazı durumlarda ise işveren belirli dönemlerde verilerin güncelliğini talep edebilmelidir.

Kişisel verilerin doğru olması bireyin temel hak ve özgürlüklerinin, ekonomik menfaatinin ve manevi bütünlüğünün korunmasını sağlar¹⁰¹.

4.1.3. Belirli, Açık ve Meşru Amaçlara Yönelik İşleme

KVKK madde 4/2-c'ye göre, işlenen veriler belirli, açık ve meşru amaçlara yönelik olarak işlenmelidir. Veri toplamadaki amaç açık olmalıdır. Amacın aynı zamanda meşru bir hedefe hizmet etmesi, hukuki bir zemininin bulunması gerekmektedir. Hukuki zemin sadece KVKK ile değil, Türk hukukundaki diğer yasal mevzuatlar da ele alınarak düşünülmelidir.

¹⁰¹ Yücedağ, N., (2019), s. 50; Akgül, A., (2014), s. 132; Küzeci, E., (2019), s. 213.

Amacın işlemeden önce belirli ve açık olması gereklidir¹⁰². İşçi için hiçbir şekilde soru işareti kalmadan, tereddütsüz bir şekilde amaç açıklanmalıdır. Veriyi işlerken aynı zamanda bu verilerin hangi amaç ile saklandığı hukuka uygun bir şekilde belirtilmelidir. Bu durumda, söz konusu ilke ile kişisel verilerin toplanması veya işlenmesinde keyfi uygulamaların önüne geçilecektir. İşçiler de verilerinin toplanması sırasında hangi amacın esas alındığını bilerek hareket edeceklerdir. Bu durum karşılıklı güveni temin ederek çalışma düzenini ve barışını koruyacaktır.

Ek olarak, işverenin veriyi belirli, açık ve meşru amaçlarla işlemesi sadece işçiye karşı bir yükümlülüğü değildir. İşveren, Veri Sorumluları Sicil Bilgi Sistemine kayıta da veri işleme amacını bildirmekle yükümlüdür. Aslında amacın bildirilmesi, aydınlatma yükümlülüğünün de bir parçasıdır.

4.1.4. Verilerin İşlendikleri Amaçla Bağlantılı, Sınırlı ve Ölçülü Olması

KVKK madde 4/2-ç'ye göre, kişisel veriler işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olmalıdır. Sadece ihtiyaç duyulan verilerin işlenmesi gerektiği, ihtiyaç duyulmayan kişisel verilerin işlenmemesi gerekmektedir. Aynı zamanda, ileride ihtiyaç duyulabilir diyerek de, o an için ihtiyaç duyulmayan bir verinin toplanması ve işlenmesi de hukuka aykırı olacaktır.

Aynı verilerin farklı amaçlar doğrultusunda toplanması durumunda da tekrar tüm yasal prosedürler işletilecek, işçinin rızası alınacak ve aydınlatma metinleri revize edilecektir (Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ¹⁰³ md.5/1-b). Bu nedenle işçinin verisi alınırken sahip olunan amacın dışına çıkılmayacaktır.

Ek olarak, kişisel veri işleminin sınırlı ve ölçülü olması gerekecektir. Örneğin işveren işçinin ikamet adresini sorabilir ancak hangi renk evde kaldığı, kaç odalı veya kaç katlı ev olduğunda dair sorular sorması mümkün değildir. Sınırlı ve ölçülü olarak kişisel verilerin işlenmesi sağlanacaktır. İşçinin özel hayatına dair kişisel meraklarımız ile bilmek istediğimiz konular hakkında soru sorulması mümkün değildir. Kaldı ki,

¹⁰² Yücedağ, N., (2019), s. 53.

¹⁰³ "Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul Ve Esaslar Hakkında Tebliğ", T.C. Resmi Gazete, Sayı: 30356, 10.03.2018 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 18.11.2021)

işçiye de bu uğurda cevap vermesi için baskı kurulması, işi veya maaşı ile tehdit edilmesi hukuka aykırı olacaktır¹⁰⁴.

4.1.5. Verilerin Amaç İçin Gereken Süre Kadar Muhafaza Edilmesi

KVKK madde 4/2-d bendine göre ise, kişisel veriler mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için uygun olan süreler kadar muhafaza edilmelidir. Mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süreler dolunca verilerin imha edilmesi yahut duruma göre anonimleştirilmesi gerekmektedir. Bu durumda işçi kişisel verisinin silinmesini talep edebileceği gibi işveren de kişisel veriyi talep olmaksızın silmelidir.

Kanun ve ilgili diğer kanun hükümlerine uygun olarak işlenmiş olmasına rağmen, işlenmesini gerektiren sebeplerin ortadan kalkması hâlinde kişisel veriler resen veya ilgili kişinin talebi üzerine veri sorumlusu tarafından silinir, yok edilir veya anonim hâle getirilir (KVKK m. 7/1). Kişisel verilerin silinmesine, yok edilmesine veya anonim hâle getirilmesine ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir¹⁰⁵.

Kişisel verilerin işlendikleri amaç için gerekli olan azami süre Veri Sorumluları Sicili'ne de bildirilmektedir (KVKK m. 16/3-f). Bildirim yapılırken mevzuattaki azami süreler esas alınmalıdır. Sürenin belirtilmediği durumlarda ise en uzun süre esas alınarak bildirim yapılmalıdır.

¹⁰⁴ Bkz. Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 25/03/2019 Tarihli ve 2019/81 Sayılı Karar ve 31/05/2019 Tarihli ve 2019/165 Sayılı Kararı; “*Spor kulübünde giriş çıkış kontrolünün yapılabilmesi ve kulüp hizmetlerinden faydalanmak isteyen kişilere ilişkin giriş kontrolünün alternatif yollar ile sağlanması mümkün iken kişilerin biyometrik veri niteliğindeki avuç içi izi verisinin alınmasının 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun 4 üncü maddesinin (2) numaralı fıkrasında yer alan “İşlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma” ilkesi ile bağdaşmadığı, öte yandan özel nitelikli kişisel verilerin Kanun kapsamında ancak ilgili kişilerin açık rızasına ya da Kanunun 6 ncı maddesinin (3) numaralı fıkrasında sayılan şartlar çerçevesinde işlenebileceği, bu kapsamda adı geçen veri sorumlusu tarafından avuç içi izi verisinin işlenmesi için kişilerden açık rızalarının alınması yoluna gidildiği ancak açık rıza verilmemesi durumunda kulüp hizmetlerinden yararlanamadıkları dikkate alındığında üyelerden alınan açık rızanın Kanunun 12 nci maddesinin (1) numaralı fıkrasının (a) bendine aykırılık teşkil etmesi nedeniyle Kanunun 18 inci maddesinin (1) numaralı fıkrasının (b) bendi kapsamında idari para cezası uygulanmasına” karar verilmiştir. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5496/2019-81-165> (Erişim Tarihi: 18.11.2021)*

¹⁰⁵ Kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi veya anonim hale getirilmesine ilişkin usul ve esaslar ile ilgili olarak ayrıntılı bilgi için bkz. “*Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi Veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik*”, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 30224, 28.10.2017 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 18.11.2021)

İşveren, kişisel veriyi işlerken mevzuatta uygun görülen bir süre varsa bu süre ile bağlıdır. Mevzuatta öngörülme­yen bir süre mevcut ise bu durumda kişisel verinin işlenmesinde amaç doğrultusunda gerekli olan süre kadar saklama işle­mi yapılabilecektir. Kişisel verinin saklanması artık geçerli bir hukuki durum yoksa o veri silinmeli, yok edilmeli ya da anonimleştirilmelidir.

4.2. İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesinde Şartlar (Hukuka Uygunluk)

Kişisel verilerin işlenmesi esasen yasaktır ve sadece belirli şartların varlığı halinde kişisel verilerin işlenmesi mümkündür. Kişisel verilerin korunmasında temel ulusal mevzuatların da başında belirttiğimiz gibi bu husus Anayasada da düzenlenmektedir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına göre kişisel verilerin işlenmesi kanununda öngörülen hallerde veya açık rıza ile mümkündür. KVKK’da aynı doğrultuda kişisel verilerin işlenmesini, ilgili kişinin açık rızasına bağlı kılmıştır¹⁰⁶.

Kişisel verilerin işleme şartlarını esas alırken kişisel verilerin işlenmesindeki ilkeleri de göz önünde bulundurmak gerekecektir¹⁰⁷.

TMK madde 24/2 ve TBK madde 63 ve 64 hükümlerinde yer alan hukuka uygunluk sebepleri kişisel veri işlemede bir kriter olarak değerlendirilmeyeceğine dair görüşler de bulunmaktadır¹⁰⁸. Bunun sebebi ise TMK ve TBK daha genel hükümler

¹⁰⁶ Başalp, N. (2004) *Kişisel Verilerin Korunması ve Saklanması*. 1. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları, s.39.

¹⁰⁷ Kişisel Verileri Koruma Kurulu, “*Hizmetin Açık Rıza Şartına Bağlanması*” kararında, “*Veri sorumlusu tarafından Kanunun 5 inci maddesinin (2) numaralı fıkrasının (c) bendi kapsamında sözleşmenin taraflarına ait kişisel veri işlenmesi durumunda ayrıca açık rıza alması ve de açık rızayı üyeliğin ve hizmetin dolayısıyla sözleşmenin bir koşulu olarak dayatmasının;*
- *Diğer kişisel veri işleme şartlarının varlığı durumunda açık rıza alınmasının ilgili kişinin yanıtılması ve yanlış yönlendirilmesi dolayısıyla veri sorumlusunca hakkın kötüye kullanılması anlamına geleceği,*
- *Ayrıca hizmetin açık rıza şartına bağlanmış olmasının açık rızayı sakatlayacağı,*
*dikkate alındığında, bu durumun Kanunun 4 üncü maddesinde yer alan hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma ve işleme amacı ile bağlı, sınırlı ve ölçülü olma ilkelerine aykırılık teşkil etmesi nedeniyle, Kurul tarafından Kanunun 12 nci maddenin (1) numaralı fıkrası çerçevesinde veri güvenliğini sağlamaya yönelik gerekli teknik ve idari tedbirleri alma yükümlülüğünü yerine getirmeyen veri sorumlusu hakkında Kanunun 18 inci maddesi uyarınca idari yaptırım” uygulanmasına karar vermiştir. Kişisel Verileri Koruma Kurulu. *Hizmetin Açık Rıza Şartına Bağlanması* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5412/Acik-Rizinin-Hizmet-Sartina-Baglanmasi> (Erişim Tarihi: 02.12.2021)*

¹⁰⁸ Yücedağ, N. (2017) *Medeni Hukuk Açısından Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun Uygulama Alanı ve Genel Hukuka Uygunluk Sebepleri*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C: LXXV, S: 2, s. 771.

çerçevesinde hukuka uygunluk denetimi yapmaktayken KVKK'da hukuka uygunluk sebeplerinin özel olarak düzenlenmesidir.

Kanun'da kişisel verilerin işleme şartları madde 5'te, özel nitelikli kişisel verilerin işleme şartları ise madde 6'da düzenlenmiştir. Buna göre, KVKK'da belirtilen hukuka uygunluk şartlarına açıklık getirmek gerekecektir.

KVKK madde 5 kişisel verilerin işleme şartlarını özel olarak düzenleyerek kişisel verilerin hukuka uygun olarak hangi şartları taşınması gerektiğini açıkça belirtmiştir. Maddeye göre;

“(1) Kişisel veriler ilgili kişinin açık rızası olmaksızın işlenemez.

(2) Aşağıdaki şartlardan birinin varlığı hâlinde, ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın kişisel verilerinin işlenmesi mümkündür:

a) Kanunlarda açıkça öngörülmesi.

b) Fiili imkânsızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumda bulunan veya rızasına hukuki geçerlilik tanınmayan kişinin kendisinin ya da bir başkasının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olması.

c) Bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla, sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesinin gerekli olması.

ç) Veri sorumlusunun hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için zorunlu olması.

d) İlgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş olması.

e) Bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işlemenin zorunlu olması.

f) İlgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, veri sorumlusunun meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması.”

Madde, kişisel verilerin işleme şartlarını, diğer adıyla hukuka uygunluk hallerini düzenlenmektedir. İlgili kişinin açık rızası her ne kadar maddede sistematik olarak öncelikle belirtilse de buradaki amacın bir hiyerarşi yaratmak olmadığı düşünülebilir¹⁰⁹. Netice itibarıyla açık rıza da diğer hukuka uygunluk halleri ile birlikte düzenlenmiştir, dolayısıyla aranan tek şart açık rıza değildir¹¹⁰.

TBK madde 419 göre;

“İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir.”

Hüküm uyarınca işçinin işe yatkınlığı veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunluluk bulunması durumlarında kişisel veri işleme faaliyeti yapılacaktır. TBK hükmü karşısında KVKK hükümlerinin bulunması durumunda işçilere dair veri işleme faaliyetinde TBK gibi daha genel bir kanun mu uygulanacaktır ya da kişisel veri işleme faaliyetinin özel olarak düzenleyen KVKK hükmü mü uygulanacaktır? TBK m. 419 düzenlemesi, KVKK’da belirtilen hukuka uygunluk nedenlerinden üstün yarar ve işçinin açık rızasının iş ilişkisindeki uygulama alanını daraltmaktadır¹¹¹. Bu anlamda, TBK madde 419 işçilerin kişisel verilerinin işlenmesine ilişkin olarak özel nitelikte bir düzenleme yaptığından hukuk uygunluk kriterlerinde dikkate alınması gerektiği belirtilmektedir. Tüm bunlar neticesinde işveren, işçinin kişisel verilerini işlerken KVKK madde 5/2 ve madde 6/3 hükümlerine dayanmalı, bu hükümlere dayanmadığı hallerde işçinin açık rızasını almalıdır. Tüm bu işlemleri de ancak TBK madde 419’da sayılan işçinin ‘işe yatkınlığı’ veya ‘hizmet sözleşmesinin ifası için zorunluluk’ bulunması şartlarına uygun olarak yapmalıdır¹¹².

Birden fazla kişisel veri işleme şartı aynı kişisel verinin işlenmesi faaliyetinde geçerli olabilir. Kişisel Verileri Koruma Kurulu bu duruma, maaş bordrosu düzenlemek amacıyla çalışanların kişisel verilerinin işlenmesinin hukuki dayanağı,

¹⁰⁹ Yücedağ, N., (2017), s. 773.

¹¹⁰ Kişisel Verileri Koruma Kurumu. 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun Uygulanmasına Yönelik Soru Cevaplar [Çevrimiçi]. s. 21. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/yayinlar/6698%20SAYILI%20K%C4%B0%C5%9E%C4%B0SEL%20VER%20KORUNMASI%20KANUNUNUN%20UYGULANMASINA%20Y%C3%96NEL%20SORU%20VE%20CEVAPLAR.pdf> (Erişim Tarihi: 02.12.2021)

¹¹¹ Sevimli, A. (2011) *Veri Koruma Hukuku İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 6, S. 24, s. 133-134.

¹¹² Doğan, B., (2019), s.120.

kişisel veri işleme şartlarından sözleşmenin ifası ve veri sorumlusunun hukuki yükümlülüğünün yerine getirilmesi hususunu örnek vermektedir¹¹³.

KVKK madde 5/2-ç, e ve f bentlerindeki hükümlerin iptali için Anayasa Mahkemesine başvuru yapılmıştır. Hükümlerin iptali talebiyle yapılan bireysel başvuruda, istisnaların sınırları belirlenmiş olması gerektiği, bu hali ile açık rızanın aranmasına gerek duyulmasının neredeyse imkânsız hâle getirildiği, Anayasa'ya uygun olabilmesi için temel hakların sınırlandırılmasına ilişkin ilkelere aykırı olmaması gerektiği, kamu yararı ile özel hayatın gizliliği hakkı arasında adil bir denge kurması gerektiği, düzenlemelerin bireylerin özel yaşamına müdahalede bulunduğu, kişisel verilerin korunması hakkının ölçüsüzce sınırlandırıldığı ve kuralların kamu yararı amacı taşımadığı belirtilerek Anayasa'nın 2., 13., 20. ve 90. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmüştür.

Anayasa Mahkemesi, 28.09.2017 tarihli kararıyla, dava konusu kuralların, kişisel verilerin korunmasına sınırlandırma getirdiği, maddede belirtilen konularda gereklilik veya zorunluluk hâllerinde ortaya çıkacak bir ihtiyacın karşılanmasını sağlamaya yönelik olduğu ve bu yönüyle hakkın özüne dokunulmadığı, kamu yararı ile özel hayatın gizliliği ve kişisel verilerin korunması hakları arasında adil bir denge olduğu, yasal güvenceler ile korunduğu, belirsiz herhangi bir ifadenin olmadığı gerekçelerinden bahisle bireysel başvurunun reddine karar verilmiştir¹¹⁴.

4.2.1. *İlgili Kişinin Açık Rızası*

Kişisel Verileri Koruma Kanunu madde 5/1 hükmüne göre,

“Kişisel veriler ilgili kişinin açık rızası olmaksızın işlenemez.”

¹¹³ Kişisel Verileri Koruma Kurumu. *Kişisel Verilerin İşlenme Şartları* [Çevrimiçi]. Kurum Rehberi. s. 3. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4190/Kisisel-Verilerin-Islenme-Sartlari#:~:text=%C4%B0lgili%20ki%C5%9Finin%20kendisi%20taraf%C4%B1ndan%20alenile%C5%9Ftirilmi%C5%9F%20olmas%C4%B1%2C&text=Bir%20hakk%C4%B1n%20tesisi%2C%20kullan%C4%B1lmas%C4%B1%20veya%20korunmas%C4%B1%20i%C3%A7in%20veri%20i%C5%9Flemenin%20zorunlu%20olmas%C4%B1%2C&text=%C4%B0lgili%20ki%C5%9Finin%20temel%20hakk%20ve,i%C3%A7in%20veri%20i%C5%9Flenmesinin%20zorunlu%20olmas%C4%B1>. (Erişim Tarihi: 02.12.2021)

¹¹⁴ Karar için bkz. Anayasa Mahkemesi, E.2016/125, K.2017/143, T.28.09.2017, Resmi Gazete [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 04.12.2021)

Açık rıza, belirli bir konuya ilişkin, bilgilendirilmeye dayanan ve özgür iradeyle açıklanan rıza anlamına gelmektedir (KVKK m.3/1-a). Kanun metnine bakınca açık rızanın üç unsurunun olduğu görülmektedir. Bunlar şunlardır;

- Belirli bir konuya ilişkin olması
- Rızanın bilgilendirmeye dayanması
- Özgür iradeyle açıklanması

Kural olarak, işçinin kişisel verisi işçinin rızası olmadan işlenemeyecektir. Maddede sayılan istisnaların varlığı halinde ise açık rıza şartı aranmamaktadır. Rızanın tereddüde yer bırakmayacak şekilde açık ve net olması gerekmektedir¹¹⁵. Kişisel veriler işçinin açık rızası olmaksızın işlenemeyeceği gibi kişisel veri aktarımı da açık rıza olmadan yapılamayacaktır (KVKK m.9).

Rıza, işçinin kişisel verileri üzerinde denetim sağlamasına olanak tanıyabileceği gibi bilgilerinin geleceğini belirleme hakkını da tesis etmektedir¹¹⁶. İşçinin rızası, verisinin işlenmesinden önce alınması gerekmektedir. Rıza alınmadan önce işçiye her türlü bilgilendirme yapılmalıdır. Bilgilendirmenin asgari olarak aydınlatma yükümlülüğü ile ilgili bilgileri içermesi gerekir¹¹⁷. Kişisel verinin işlenmeden sonra verilen rıza, veri işlemeyi hukuka uygun hale getirmeyecektir¹¹⁸.

Rıza, Kanun tarafından belirli bir şekle bağlanmasa da ispat şartı işverene aittir. Bu nedenle yazılı yapılması sağlıklı olacaktır. Susma eylemi bir rıza göstergesi değildir. Rızanın açık olmasından bahisle, susmayı bir onay olarak değerlendirmek mümkün değildir. Açık rıza elektronik bir ortamda doldurulan bir kutucuk ile yahut çağrı merkezine bırakılan ses kaydı ya da tuşlama ile olabilmektedir¹¹⁹. Önemli olan veri sorumlusu olarak işverenin açık rızayı kanıtlanabilir şekilde almasıdır.

¹¹⁵ 95/46/EC sayılı Avrupa Birliği Yönergesi madde 2/h; Kişisel Verileri Koruma Kurumu, “6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun Uygulanmasına Yönelik Soru Cevaplar”, s. 20.

¹¹⁶ Küzeci, E., (2021), s. 267.

¹¹⁷ Kişisel Verileri Koruma Kurumu, “6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun Uygulanmasına Yönelik Soru Cevaplar”, s. 25.

¹¹⁸ Yücedağ, N., (2017), s. 775.

¹¹⁹ Kişisel Verileri Koruma Kurumu. *Açık Rıza* [Çevrimiçi]. Kurum Rehberi, s. 3. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/e3c6aa10-9de4-46f8-9b51-71bcf07c09b5.pdf> (Erişim Tarihi: 11.12.2021)

Kurul 22.07.2020 tarihli ve 2020/559 Karar sayılı kararında, açık rızanın üç unsurunun bulunduğunu belirtmekte ve açık rızaya ayrıntılı bir açıklama yapmaktadır¹²⁰. Kurul'un belirttiği bu unsurlar Kanun ile paralellik göstererek, özgür irade ile açıklama, bilgilendirmeye dayanma ve belirli bir konuya ilişkin olma şeklinde sıralanabilir. Buna göre, rızanın açıklandığı esnada işçi hangi amaç için rızasının alındığını bilmeli ve o belirli konuya göre rıza verebilmelidir¹²¹. Özgür iradeden kasıt ise kişiye özgür bir alan bırakmaktır. İşçiye, bir hizmetten yararlanmak için mutlaka bir açık rıza vermesi gerektiği konusunda dayatma yapılmamalıdır. Başka bir tercih imkânı verilmeden zorunlu tutulması özgür iradeyi sakatlayacaktır¹²². Örneğin iş sözleşmesinin feshedileceği endişesi ile rıza verilmesi halinde, geçerli bir rızadan bahsetmek mümkün olmayacaktır.

Kurul kararının devamında,

“Bu kapsamda eğer birden çok kategoriye ilişkin verinin işlenmesine dair açık rıza beyanında bulunulacaksa, açık rızanın hangi verilerin hangi amaçlarla işleneceği gibi hususlara ilişkin verilmiş olması gerekmektedir. Veri sorumlusunun, veriyi kullanımı sonrasında gerçekleştireceği ikincil işlemler için ise (örneğin yurtdışına veri aktarımı gibi) ayrıca açık rıza alması gerekmektedir. Bununla birlikte, kişisel veri işleme faaliyeti, Kanunda bulunan açık rıza dışındaki şartlardan birine dayanıyorsa, ilgili kişiden açık rıza alınması yoluna gidilmeyecektir. Nitekim, veri işleme faaliyetinin, açık rıza dışında bir dayanakla yürütülmesi mümkün iken açık rızaya dayandırılması, aldatıcı ve hakkın kötüye kullanımı niteliğinde olacaktır.”

demektedir.

Karar'ın diğer kısmında ise,

¹²⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 22.07.2020 tarihli ve 2020/559 Sayılı Kararı. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6790/2020-559> (Erişim Tarihi: 02.12.2021)

¹²¹ Çekin, M. (2016) 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanun'un Big Data (Büyük Veri) Ve Irade Serbestisi Açısından Değerlendirilmesi, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C: 74, S: 2, s. 637.

¹²² Yücedağ, N., (2017), s. 774.; Çekin, M., (2016), s. 637; Kişisel Verileri Koruma Kurulu, “6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun Uygulanmasına Yönelik Soru Cevaplar”, s. 25.

“...aydınlatma metninde ve açık rıza metninde ilgili kişiler tarafından pazarlama amaçlı ileti gönderilmesine rıza verilmesi halinde bu kişisel verilerin yurtdışına bulunan bir firmaya aktarılacağına ilişkin herhangi bir açıklamaya yer verilmediğinden yurtdışına veri aktarımının veri sorumlusunun Kanunun 5 inci maddesinin (2) numaralı fıkrasında belirtilen açık rıza dışındaki meşru menfaatleri kapsamında mı yoksa, ilgili kişilerin açık rızalarına istinaden mi gerçekleştirildiğinin anlaşılır olmadığı ya da söz konusu kişisel verilerin hangilerinin meşru menfaat çerçevesinde hangilerinin ise ilgili kişilerin açık rızalarına istinaden işlendiğinin açıkça belirtilmemiş olduğu kanaatine varılmıştır.”

Kanunun madde 5/1'deki açık rıza ile Kanunun madde 5/2-f'deki veri sorumlusunun meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması hususunu net bir şekilde ortaya koyulması istenmiştir. Aksi takdirde kararda da belirtildiği üzere, açık rıza dışında bir dayanakla yürütülmesi mümkün iken veri işleme faaliyetinin açık rızaya dayandırılması, aldatıcı ve hakkın kötüye kullanımı niteliğinde olacaktır¹²³. Buna göre, işveren tarafından veri işleme faaliyetinin gerçekleştirilmesinde öncelikle diğer veri işleme şartlarından birine dayanılıp dayanılamayacağı değerlendirilmesi yapılmalıdır¹²⁴.

4.2.2. Kanunlarda Açıkça Öngörülmesi

Kişisel Verileri Koruma Kanunu'nda kişisel verilerin işlenmesi için açık rıza şartını aramadığı haller de düzenlenmiştir. Bu hallerin varlığı halinde açık rıza alınmayacak ve kişisel veri işlenebilecektir.

KVKK madde 5/2-a hükümde düzenlenen ilk hale göre, verinin işlenmesi için kanunlarda açıkça öngörülmüş olması gerekmektedir. Dolayısıyla kanunlarda açıkça öngörülmüş olan durumlarda işçinin rızası alınmaksızın veri işlenebilecek, bu işleme eylemi de hukuka uygun olarak kabul edilecektir.

İş Kanunu madde 75'e göre işverenler, çalıştırdıkları her işçi için bir özlük dosyası tutmak zorundadır. Bu özlük dosyasının içerisine de işçinin kimlik bilgilerinin

¹²³ Kişisel Verileri Koruma Kurulu, “*Kişisel Verilerin İşlenme Şartları*”, s. 3.

¹²⁴ Kişisel Verileri Koruma Kurulu, “*6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun Uygulanmasına Yönelik Soru Cevaplar*”, s. 24.

yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak mecburiyetindedirler¹²⁵. Özlük dosyasının tutulmasında kanunun açıkça öngörüyor olması sebebiyle veri işlemede açık rıza tekrar alınmayacaktır.

Bankacılık Kanunu madde 42'e göre bankalar, kendi müşterilerinin bilgilerini işleyebilirler. Keza, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu madde 16. Uyarınca düzenlenen Veri Sorumluları Siciline kayıt yükümlülüğü kapsamında, işverenlerin VERBİS'e giriş yaparken bilgilerini sisteme işlemeleri gerekmektedir. Tüm bu veri işlemleri kanunlar kapsamında olduğundan hukuka aykırılık oluşturmayacaktır¹²⁶.

4.2.3. Fıili İmkânsızlık Nedeniyle Rızasını Açıklayamayacak Durumda Bulunan Veya Rızasına Hukuki Geçerlilik Tanınmayan Kişinin Kendisinin Ya Da Bir Başkasının Hayatı Veya Beden Bütünlüğünün Korunması İçin Zorunlu Olması

KVKK madde 5/2-b'ye göre, fıili imkânsızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumda bulunan veya rızasına hukuki geçerlilik tanınmayan kişinin kendisinin ya da bir başkasının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olması durumunda işçinin rızası aranmaksızın kişisel verisi işlenebilecektir. Söz konusu hükmün uygulanması için, fıili imkânsızlık nedeniyle rızanın açıklayamayacak durumda bulunması veya rızasına hukuki geçerlilik tanınmaması durumlarından birinin meydana gelmesi gerekir. Ek olarak, bu durumdaki kişinin kendisinin ya da bir başkasının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için veri işlenmesi zorunlu olacaktır. Tüm bu şartlar oluşmadığı takdirde kişisel veri işleme faaliyeti hukuka aykırıdır.

¹²⁵ Maddenin tamamı için, İş Kanunu madde 75, "(1)İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır. (2) İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür".

¹²⁶ Kişisel Verileri Koruma Kurumu. (2019) *Örneklerle Kişisel Verilerin Korunması*. No: 29, Ankara: KVKK Yayınları, s. 11. Erişim Adresi: <https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/a23bfe08-9b3a-4c2f-8a97-a259dcc0e667.PDF> (Erişim Tarihi: 04.12.2021)

Kişisel verisi işlenen işçi, rızasını açıklayabilecek fiili ya da hukuki durumda olması halinde, veri işleme faaliyeti için rızasını göstereceği düşünülmektedir.¹²⁷ Örneğin, hürriyeti kısıtlanan bir kişinin kurtarılması amacıyla kendisinin veya şüphelinin taşımakta olduğu telefon, bilgisayar, kredi kartı, banka kartı üzerinden yerinin belirlenmesi için bu verilerin işlenmesi kanun hükmüne göre hukuka uygun kabul edilecek ve açık rıza aranmayacaktır¹²⁸.

4.2.4. Bir Sözleşmenin Kurulması veya İfasıyla Doğrudan Doğruya İlgili Olması Kaydıyla Sözleşmenin Taraflarına Ait Kişisel Verilerin İşlenmesinin Gerekli Olması

KVKK madde 5/2-c'ye göre, bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesinin gerekli olması halinde işçinin kişisel verisinin işlenmesi faaliyeti hukuka uygun olarak kabul edilmektedir. Burada önemli olan, sözleşmenin kurulması ile kişisel verinin işlenmesi gerekmektedir ya da sözleşmesinin kurulmasından sonra ifası aşamasında kişisel verinin işlenmesi gerekmektedir. Kişisel veri işleme faaliyetinin, sözleşmeden doğan işleme zorunluluğu ile doğrudan doğruya ilgili olması gerekmektedir¹²⁹. Ancak sözleşmeden kaynaklanan edim, kişisel veri işlemeden başka bir şekilde ifa ediliyorsa, kişisel verinin işlenmemesi gerekmektedir.

İşveren iş sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüklerini ve edimlerini ifa edebilmek adına işçinin kişisel verilerini işlemeye ihtiyaç duymaktadır. En basit haliyle işçinin iş sözleşmesinde yer alan iş görme borcunu yerine getirmesi karşısında; işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan temel bir borcu olarak ücret ödeme yükümlülüğü vardır¹³⁰. Maaş ödeme yükümlülüğü doğal olarak iş sözleşmesinden kaynaklandığından işçiye ait banka hesabı numarası, kimlik bilgilerinin işlenmesi gerekmektedir¹³¹.

¹²⁷ Yücedağ, N., (2017), s. 777.

¹²⁸ Kişisel Verileri Koruma Kurulu, "Kişisel Verilerin İşlenme Şartları", s. 7.

¹²⁹ Beytar, E., (2018), s. 159.

¹³⁰ Terzioğlu, A. (2019) *İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret*, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, C: 18, S: 72, s. 1935.

¹³¹ Özer Deniz, M. (2021) *İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması Ve Bundan Doğan Sorumluluk*, TAAD, Yıl: 12, S: 45, s. 367.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda tüzel kişiler KVKK madde 5/2-c kapsamına alınmamıştır. Çünkü tüzel kişinin temsilcisi gerçek kişi sözleşmenin tarafı değildir. Tüzel kişiyi temsil etmektedir. Bu nedenle gerçek kişi olan temsilcinin KVKK madde 5/2-c kapsamında bir hukuka uygunluk sebebi bulunmayacaktır. Bu hallerde, KVKK madde 5/2-f düşünülmelidir. Buna göre, ilgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermeyen meşru bir menfaatinin bulunduğu kabul edilebilir.¹³²

4.2.5. Veri Sorumlusunun Hukuki Yükümlülüğünü Yerine Getirebilmesi İçin Zorunlu Olması

KVKK madde 5/2-ç'ye göre, işveren hukuki yükümlülüğünü yerine getirmek için işçinin kişisel verisini işlemesi hukuka uygun olacaktır. Buna doğrultuda, bu işlemler için işçinin açık rızası alınmayacaktır. İşverenin sözleşmesel yükümlülüğünü yerine getirmesi için zorunlu olan haller bu hukuka uygunluk sebebi kapsamında dikkate alınmamakta olup KVKK madde 5/2-c bendi kapsamında değerlendirmek gerekecektir¹³³.

Hukuki yükümlülükler kanun ile düzenlenebileceği gibi ikincil mevzuatlarca da düzenlenebilmektedir¹³⁴. İşveren yasal tüm mevzuatları dikkate alarak, kendisine yüklenen yükümlülükleri yerine getirmelidir. Bu yükümlülük sırasında da işlenmesi gereken kişisel verileri toplayabilmektedir. Bu kişisel veri işleme faaliyeti de hukuka uygun olarak değerlendirilmelidir.

Örneğin, işveren, çalıştırdığı işçinin sigortasını ödemek zorundadır. Bu nedenle işçinin sosyal sigortalar nezdinde tutulan numarasını işleyebilecektir. Keze, bakmakta yükümlü olduğu ailesini, çocuk sayısını işleyebilip bunları gerekli kamu kurumuna bildirebilecektir¹³⁵. Tüm bu işleme faaliyetlerini işçinin açık rızasını almadan yapacaktır. Aynı zamanda, engelli çalıştırma zorunluluğu ya da eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu kapsamında çalıştırdığı işçilerin kişisel verilerini kaydetmesi hukuka aykırılık teşkil etmeyecektir¹³⁶. Başka bir örnek vermek gerekirse, vergi mevzuatı uyarınca vergi dairesinin işverenden çalışanına ilişkin genel ilkeler uyarınca

¹³² Yücedağ, N., (2017), s. 778.

¹³³ Taştan, F. G., (2017), s. 165.

¹³⁴ Yücedağ, N., (2017), s. 778-779.

¹³⁵ Kişisel Verileri Koruma Kurulu, "Kişisel Verilerin İşlenme Şartları", s. 9.

¹³⁶ Beytar, E., (2018), s. 160.

bilgi talep etmesi hâlinde işveren işçisinden açık rıza almayacaktır ancak işverenin çalışana yapacağı aydınlatma kapsamında kişisel verilerin vergi daireleri ile hukuki yükümlülüğün yerine getirilmesi amacıyla paylaşılacağını ifade edilmiş olmalıdır.¹³⁷

4.2.6. İlgili Kişinin Kendisi Tarafından Alenileştirilmiş Olması

Kişisel veri, ilgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş olması durumunda açık rıza şartı aranmaksızın işlenebilecektir. KVKK madde 5/2-d bendi uyarınca, işçi tarafından alenileştirilen verinin işveren tarafından işlenmesi hukuka uygunluk sebebidir.

KVKK ilgili fıkra bendinin gerekçesine göre, ilgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilen bilgi, herhangi bir şekilde kamuoyuna açıklanmış bilgidir. Çünkü ilgili kişi tarafından alenileştirilen ve böylelikle herkes tarafından bilinebilecek hale gelen bu tür verilerin işlenmesinde, korunması gereken hukuki yararın ortadan kalktığı kabul edilmektedir. Dolayısıyla alenileştirilen kişisel veriler işlenebilecektir.¹³⁸

İşçinin kişisel verisi kendisi tarafından kamuya açıklanması halinde bilgiler kamu malı olmuş kabul edildiğinden verilerin işlenmesi hukuka aykırı olmayacaktır¹³⁹. Ancak işveren her alenileşen veri üzerinde istediği gibi işleme yetkisine haiz değildir. Alenileştirilmiş kişisel verinin işlenmesi kapsamı sınırsız değildir. Her kamuoyuna açıklanan bilgi farklı şekillerde işleme faaliyetinin konusu olamayacaktır. Alenileştirme konusunda Kişisel Verileri Koruma Kurumu tarafından bir kamu duyurusu yapılarak bu konuya açıklık getirilmiştir¹⁴⁰. Kamu duyurusunda ‘alenileştirme’ kavramının ne demek olduğu konusunda kanun gerekçesine atıf yapılarak bir kişisel verinin aleni kabul edilebilmesi için gerekli şartların neler olduğu açıklanmaktadır. Söz konusu duyuruya göre, kişisel verinin, aleni kabul edilebilmesi için öncelikle kişisel veri sahibinin o verinin aleni olmasını istemesi gerekmektedir. Kısaca kişinin alenilik yönünde bir iradesinin olması gerekir. Bu nedenle, kişisel

¹³⁷ Aşıkoğlu, Ş.İ., (2019), s. 59.

¹³⁸ TBMM, *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Tasarısı (1/541) Ve Adalet Komisyonu Raporu* [Çevrimiçi]. Yasama Dönemi: 26, Yasama Yılı:1, Sıra Sayısı: 117, s.9. Erişim Adresi: <https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss117.pdf> (Erişim Tarihi: 04.12.2021)

¹³⁹ Beytar, E., (2018), s. 66.

¹⁴⁰ Duyuru tam metin için bkz. Kişisel Verileri Koruma Kurumu, “*Alenileştirme*” *Hakkında Kamuoyu Duyurusu* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6843/-ALENILESTIRME-HAKKINDA-KAMUOYU-DUYURUSU> (Erişim Tarihi: 04.12.2021)

verinin sadece kamuoyuna açık hale gelmesi ya da herkesin görebileceği bir yerde yayınlanması ya da herkesin erişimine açık durumda bulunması, kişisel verinin alenileştirilmiş olması bakımından yeterli değildir. Dolayısıyla öncelikle, alenileştirmek için bir iradenin olması gerekir. Ek olarak, kişisel verinin alenileştirilmiş olarak kabul edilebilmesi için, kişisel verisini alenileştiren kişinin ne amaç ile alenileştirme işlemi yaptığının tespit edilmesi gerekmektedir. Nitekim alenileştirme eylemi; ilgili kişilerin, kişisel verilerini kamuoyu ile paylaşması amacı ile sınırlıdır. Buna göre, veri sorumluları alenileştirme amacına aykırı bir işleme faaliyeti yapamayacaktır. Yapması halinde kanuna aykırılık oluşacaktır. Verinin alenileştirilmiş olması onu her türlü amaca göre işlenebileceği anlamına gelmemektedir. Kurum duyurusunda bu husus bir de örnekle açıklamaktadır. Örnek şöyledir;

“Bir internet sitesi aracılığıyla aracını satışa çıkaran bir kişinin bu sitede paylaşmış olduğu iletişim bilgileri sadece aracı satın almak veya bu ilanla ilgili bilgi almak amacı ile kullanılabilir olup, bunun dışında bir amaçla kullanılması Kanuna aykırılık teşkil edecektir.”

Dolayısıyla, sosyal medya hesapları üzerinden kişisel veri paylaşılması halinde, alenileştirme iradesi ve alenileştirme amacı tespit edilmeli, bu amacın dışında kişisel veri işleme faaliyeti yapılamamalıdır¹⁴¹.

KVKK madde 28/2-b bendine göre, ilgili kişinin kişisel verisinin kendisi tarafından alenileştirilmiş olması halinde zararının giderilmesini talep hakkını kullanabileceği ancak KVKK m. 11’de düzenlenen diğer haklarını kullanamayacağı belirtilmiştir. İşçinin alenileşen verileri işlenmişse, işçi tazminat talep ederek zararının giderilmesini isteyebilecektir. İşçi, işverene başvurarak verilerinin işlenip işlenmediğini öğrenme, kişisel verileri işlenmişse buna ilişkin bilgi talep etme, kişisel verilerin işlenme amacını ve bunların amacına uygun kullanılıp kullanılmadığını öğrenme, yurt içinde veya yurt dışında kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişileri bilme, kişisel verilerinin eksik veya yanlış işlenmiş olması hâlinde bunların

¹⁴¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. Kişisel Verileri Koruma Kurulu’nun ““İlgili kişi tarafından alenileştirilen kişisel verinin, alenileştirme amacı dışında işlenmesi” hakkında Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 07/11/2019 Tarihli ve 2019/331 Sayılı Karar Özeti” [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://kvkk.gov.tr/Icerik/6623/2019-331> (Erişim Tarihi: 04.12.2021)

düzeltilmesini isteme, 7'nci maddede öngörülen şartlar çerçevesinde kişisel verilerin silinmesini veya yok edilmesini isteme, (d) ve (e) bentleri uyarınca yapılan işlemlerin, kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişilere bildirilmesini isteme, işlenen verilerin münhasıran otomatik sistemler vasıtasıyla analiz edilmesi suretiyle kişinin kendisi aleyhine bir sonucun ortaya çıkmasına itiraz etme haklarına sahip olmayacaktır.

4.2.7. Bir Hakkın Tesisi, Kullanılması veya Korunması İçin Veri İşlemenin Zorunlu Olması

KVKK madde 5/2-e bendi uyarınca, bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işlemenin zorunlu olması halinde işçiye ait kişisel veriler, açık rıza şartı aranmaksızın hukuka uygun olarak işlenebilecektir. İşçi tarafından alenileştirilen verinin işveren tarafından işlenmesi hukuka uygunluk sebebidir.

Hak, hukuken korunan bir menfaattir. Bir hukuki talebin tesisi, kullanılması ya da korunması için gerekli bütün işlemler bakımından hükmün uygulanması mümkündür¹⁴².

KVKK ilgili fıkra bendinin gerekçesine göre;

*“Bir şirketin kendi çalışanı tarafından açılan bir davada ispat için bazı verileri kullanması hukuka uygun olacaktır.”*¹⁴³

Örneğin alacak davasında işçiye ait bordronun veya aldığı uyarıların Mahkemeye sunulması hukuka aykırılık taşımayacaktır. Bu nedenle, işverenler bu kişisel verileri yasal süreler boyunca saklamakla yükümlüdür. Yargılama sırasında sunulan kişisel verinin hukuka uygun olarak işlenmiş olması da önemlidir¹⁴⁴.

¹⁴² Yücedağ, N., (2017), s. 782.

¹⁴³ TBMM, “*Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Tasarısı (1/541) Ve Adalet Komisyonu Raporu*”, s.9.; *Kişisel Verileri Koruma Kurulu, “Kişisel Verilerin İşlenme Şartları*”, s. 11.

¹⁴⁴ Doğan, B. (2019) *Kişisel Verilerin İşlenme Şartları Bağlamında Açık Rıza*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, s.76; “*Somut uyumsuzlukta, whatsapp konuşmaları gizlilik içeren kişisel veri niteliğinde olduğundan, salt nasıl temin edildiği anlaşılamayan bu yazışmalara dayanılarak iş aktinin feshi haksız olup, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü yerine reddi hatalıdır.*” Yargıtay 9. HD. E.2018/10718, K.2019/559, T.10.01.2019, Kazancı [Çevrimiçi] Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 04.12.2021)

4.2.8. *İlgili Kişinin Temel Hak ve Özgürlüklerine Zarar Vermemek Kaydıyla, Veri Sorumlusunun Meşru Menfaatleri İçin Veri İşlenmesinin Zorunlu Olması*

KVKK madde 5/2-f bendi uyarınca, belirtilen şartın varlığı halinde açık rıza şartı aranmayacaktır;

“İlgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, veri sorumlusunun meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması.”

Bu halde, işçiye ait kişisel veriler, açık rıza şartı aranmaksızın hukuka uygun olarak işlenebilecektir. Örnek vermek gerekirse, işverenin işçilerinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla terfilerini veya maaş zamlarını işleme faaliyeti meşru menfaat olarak değerlendirilebilir¹⁴⁵. İlgili maddede dikkat edilmesi gereken husus ilgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermeden kişisel veri işleme faaliyetinin yerine getirilmesidir. Aynı zamanda, veri sorumlusu olarak işverenin de meşru menfaat için kişisel veriyi işliyor olması gerekir. Kişisel veri kişilik hakkının özüne ne kadar yaklaşırsa veriyi işlemekteki menfaatin de o derece yüksek olması gerekir ki, kişisel veriyi işleme faaliyeti meşru olabilsin¹⁴⁶.

Meşru menfaat ile hukuk düzeni içinde cevaz verilen her türlü hukuki, iksisadi veya şahsi menfaat anlatılmaktadır¹⁴⁷. Veri sorumlusu olarak işverenin meşru menfaati, gerçekleştirilecek olan kişisel veri işleme faaliyeti sonucunda elde ettiği çıkara ve faydaya yöneliktir. İşverenin elde edeceği fayda; meşru, ilgili kişinin temel hak ve özgürlüğü ile yarışabilecek düzeyde etkin, belirli ve hâlihazırda mevcut olan bir menfaatine ilişkin olmakla birlikte yakın gelecekte fayda sağlayacak bir işlem olması gerekmektedir¹⁴⁸.

Veri sorumlusunun meşru menfaati ile ilgili kişinin temel hak ve özgürlükleri tespiti yapılarak arada dengenin kurulması gerekmektedir. Buradan da görüleceği gibi yarışan menfaatler söz konusudur. Rekabet halindeki menfaatlerin

¹⁴⁵ Kişisel Verileri Koruma Kurulu, “6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun Uygulanmasına Yönelik Soru Cevaplar”, s.40.

¹⁴⁶ Çekin, M., (2016), s. 637.

¹⁴⁷ Sınar, H. (2020) *Kişisel Verileri Hukuka Aykırı Olarak Verme, Yayma Veya Ele Geçirme Suçu (TCK md. 136)*, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, C: 2, S: 1, s. 56.

¹⁴⁸ Kişisel Verileri Koruma Kurulu, “*Kişisel Verilerin İşlenme Şartları*”, s. 13.

değerlendirilmesine dayalı olarak kişisel verilerin işlenip işlenemeyeceğinin tespit edilmesi gerekmektedir¹⁴⁹.

Meşru menfaat kavramını daha net bir şekilde anlamak için Kişisel Verileri Koruma Kurulu 25/03/2019 tarihli ve 2019/78 sayılı kararına bakmak sağlık olacaktır. Kararda, veri sorumlusunun kanuni yükümlülüğünü yerine getirmek için işlediği kişisel verileri meşru menfaat çerçevesinde kullanma talebiyle Kuruma yaptığı başvuru karara bağlanmıştır. Karara göre;

“Şirketin Araç Tanıma Projesi uygulaması kapsamında, halihazırda Petrol Piyasası mevzuatı gereği kayıtlarında bulunan tüketicilere ait araç plaka ve ürün tipi bilgilerini otomatik olarak Araç Tanıma Projesi sistemine entegre etmesi de yeni bir kişisel veri işleme faaliyeti sayıldığı,” ifade edilerek “Akaryakıt istasyonlarına gelen araçlara tüketicinin talep ettiği üründen farklı bir ürün ikmal edilmesi nedeniyle oluşan araç arızalarından dolayı tüketicilerin uğramış olduğu zararlar ile bu zararlardan 6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun gereğince işletici ile birlikte başvuranın da dağıtıcı şirket olarak müteselsilen sorumluluğunun bulunduğu, bu yöndeki yargı kararları da dikkate alındığında durumun hem tüketicinin hem de dağıtıcı şirketin maddi kaybı ile birlikte şirket marka değeri ve hizmet kalitesinde de kayıplara yol açabileceğinin anlaşıldığı, dikkate alınarak,”¹⁵⁰

- KVKK madde 5/2-f bendine göre veri sorumlusunun, tüketicilere ait plaka ve ürün tipi bilgilerini kullanmasının “İlgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, veri sorumlusunun meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması” kapsamında olduğu,
- Veri Sorumlusunun aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmesi gerektiği ve başka bir amaçla kullanmamak kaydıyla ilgili kişilerin açık rızasını almaksızın bahse konu sistemi kullanmasında hukuken bir engel bulunmadığına karar verilmiştir.

¹⁴⁹ Kişisel Verileri Koruma Kurulu, “*Kişisel Verilerin İşlenme Şartları*”, s. 14.

¹⁵⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. Kişisel Verileri Koruma Kurulu’nun “*“Veri sorumlusunun kanuni yükümlülüğünü yerine getirmek için işlediği kişisel verileri meşru menfaat çerçevesinde kullanma talebiyle Kuruma yapmış olduğu başvuru” Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 25/03/2019 tarihli ve 2019/78 Sayılı Karar Özeti*” [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5434/2019-78> (Erişim Tarihi: 06.12.2021)

Kurul kararını değerlendirirken belirli ölçütleri kullanmıştır. Bu ölçütleri şöyle sıralamak mümkündür;

- *“Kişisel verinin işlenmesi sonucunda elde edilecek menfaat ile ilgili kişinin temel hak ve hürriyetlerinin yarışabilir düzeyde olması,*
- *Söz konusu menfaate ulaşılabilmesi bakımından kişisel veri işlenmesinin zorunluluk arz etmesi,*
- *Meşru menfaatin hâlihazırda mevcut, belirli ve açık olması,*
- *İlgili kişinin temel hak ve hürriyetleri ile yarışabilir nitelikte olan meşru menfaatin elde edilmesi halinde bir yarar sağlanacak olması ve kişisel veri işlenmeksizin başkaca bir yol ve yöntemle bu yararın ortaya çıkmasının mümkün olmaması,*
- *Meşru menfaat belirlenirken söz konusu yararın çok sayıda kişiyi etkilemesi, yalnızca kâr elde edilmesi ya da ekonomik yararın sağlanması amacına yönelik olmaması, iş süreçlerini ya da bir işleyişi kolaylaştırması (örneğin bir birim ya da az sayıda personel nezdinde değil, kurumsal olarak geneli etkileyecek şekilde) gibi şeffaf ve hesap verilebilir nitelikleri haiz kriterlerin esas alınması,*
- *Bu açıdan ilgili kişinin başta kişisel verilerinin korunması olmak üzere temel hak ve hürriyetlerinin zarar görmesini engellemek amacıyla öngörülebilir, açık ve yakın her türlü tehlikeden uzak tutulması,*
- *Kişisel verilerin bir veri kayıt sisteminde amaçla sınırlı olarak hukuka uygun işleyişinin temini ile zararı ve ihlalleri engellemek için her türlü teknik ve idari tedbirin alınması,*
- *Kişisel verilerin işlenmesinde genel ilkelere uygunluğun sağlanması,*
- *Bu kapsamda, kişinin temel hak ve hürriyetleri ile veri sorumlusunun meşru menfaatinin karşılaştırılarak denge testinin yapılması.”¹⁵¹*

4.3. İşçinin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin İşlenme Şartları (Hukuka Uygunluk)

4.3.1. Genel Olarak

Kişisel veriler nezdinden özel nitelikli kişisel veriler olarak bir ayrıma gidilmesinin sebebi daha önce de belirttiğimiz üzere, ilgili kişilerinin temel haklara erişiminde ayrımcılık gibi birçok sorun ile karşı karşıya kalmamasından

¹⁵¹ Kişisel Verileri Koruma Kurulu, K.2019/78, T.25/03/2019, KVKK [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5434/2019-78> (Erişim Tarihi: 06.12.2021)

kaynaklanmaktadır¹⁵². Avrupa İnsan Haklar Mahkemesi “*Surikov V. Ukraine*” kararında, işverenin işçisinin sağlık verisini hukuka aykırı olarak elde ettiği, askeri birlik tarafından işverene işçinin kişisel verisinin aktarıldığı, işçisinin terfi talebini askerlikte aldığı olumsuz akıl sağlık raporunu sebep göstererek reddettiği ve alınan 6 farklı olumlu yeni raporun dikkate alınmadığı gerekçesiyle AIHS madde 8 bakımından işçinin kişisel verilerinin korunması hakkının ihlal edildiğine karar vermiştir¹⁵³. Bu örneklerin çok fazla olması da işçiye ya da özel verileri işlenen ilgili kişiye özel bir koruma alanı yaratma ihtiyacı doğurmuştur. Bu özel koruma alanı dâhilinde belirli şartların varlığı halinde özel nitelikteki kişisel verilerin işlenmesi mümkün olacaktır.

KVKK madde 6 özel nitelikli neler olduğunu aktararak, özel nitelikli kişisel verilerin işlenme şartlarını düzenlemiştir. Buna göre, özel nitelikli kişisel verilerin hukuka uygun olarak hangi şartları taşınması gerektiğini açıkça belirtmiştir. Öncelikle, özel nitelikli kişisel verileri şu şekilde sıralamak mümkündür;

- “*Kişilerin ırkı,*
- *Etnik kökeni,*
- *Siyasi düşüncesi,*
- *Felsefî inancı,*
- *Dini,*
- *Mezhebi veya diğer inançları,*
- *Kılık ve kıyafeti,*
- *Dernek, vakıf ya da sendika üyeliği,*
- *Sağlığı,*
- *Cinsel hayatı,*
- *Ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri*
- *Biyometrik ve genetik verileri”¹⁵⁴*

Özel nitelikli kişisel verilerin kapsamının genişletilmesi mümkün değildir. Söz konusu bu özel verilerin işlenebilmesi için ilgilinin açık rızası gerekmektedir. Dolayısıyla, özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinde işçinin açık rızası aranacaktır.

¹⁵² Gürsel, İ., (2016), s. 117.; Başalp, N., (2004), s. 43.

¹⁵³ AIHM, 42788/06 Başvuru No., 26.01.2017 Karar Tarihli, “*Surikov v. Ukrayna*” kararı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22001-170462%22%5D%7D> (Erişim Tarihi: 11.12.2021)

¹⁵⁴ KVKK. m. 6/1.

Genel Veri Koruma Tüzüğü madde 9 çerçevesinde de özel verilerin işlenmesinin yasak olduğu belirtilmekteyken, işleme şartı olarak açık rızanın gerektiğinin altı çizilmiştir.

KVKK özel nitelikteki verilerin işlenmesi konusunda işçinin açık rızasının alınması zorunluluğunu kaldırdığı haller de vardır. Bu hallerin varlığı halinde özel nitelikteki kişisel veri işlenecek ve işçinin rızasının alınmasına gerek olmayacaktır. Ancak burada bir ayrıma da yer verilmiştir.

“Birinci fıkrada sayılan sağlık ve cinsel hayat dışındaki kişisel veriler, kanunlarda öngörülen hâllerde ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir. Sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel veriler ise ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir.”¹⁵⁵

Kurul tarafından da işleme kriterleri belirlenebilmektedir. İşverenler Kurul tarafından belirlenen bu kriterleri, işçinin özel nitelikteki verilerini işlerken göz önüne alacaklardır (KVKK m.6/4). Bu uygulamaya paralel olarak KVKK madde 22/1-ç hükmü gereği, özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesindeki önlemleri belirleme yetkisi Kurul’a atfedilmiştir. Kişisel Verileri Koruma Kurulu, 31/01/2018 Tarih ve 2018/10 Sayılı Kararında özel nitelikteki verilerin işlenmesi için alınması gereken önemlerle ilgili kararını yayınlamıştır. Kurul kararında, özel nitelikli kişisel verilerin güvenliğine yönelik ayrı bir politika ve prosedürün belirlenmesi gerektiğini, bu süreçlerde yer alan çalışanların eğitimlere tabi tutularak gizlilik sözleşmelerinin yapılması gerektiği, verilere uzaktan erişim gerekiyorsa en az iki kademeli kimlik doğrulama sisteminin sağlanması gerektiği gibi hususlara yer vermiştir¹⁵⁶.

4.3.2. Sağlık ve Cinsel Hayat Dışındaki Kişisel Verilerin İşlenme Şartları

KVKK kapsamında, sağlık ve cinsel hayat dışındaki kişisel veriler, kanunlarda öngörülen hâllerde ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın işlenebilmektedir. Özel

¹⁵⁵ KVKK. m. 6/3

¹⁵⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz. Kişisel Verileri Koruma Kurulu. (2018), ““Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Veri Sorumlularınca Alınması Gereken Yeterli Önlemler” ile ilgili Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 31/01/2018 Tarihli ve 2018/10 Sayılı Kararı” [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4110/2018-10> (Erişim Tarihi: 11.12.2021)

nitelikte kişisel verinin işlenmesi kanunen işverene yüklenen bir yükümlülük ise işveren işçisinden açık rıza almaksızın veriyi işleyebilecektir. Örneğin, işverenin işçisine ait sendika üyelik bilgisini özlük dosyasına kaydetmesi kanunlarda öngörülen bir gereklilik olduğundan özel nitelikte veri işleme faaliyeti hukuka uygun olacaktır.¹⁵⁷

4.3.3. Sağlık ve Cinsel Hayata İlişkin Kişisel Verilerin İşlenme Şartları

Kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel veriler işlenebilir (KVKK m. 6/3).

Kişisel sağlık verileri tanımı için KVKK hükümleri kapsamında, Sağlık Bakanlığına bağlı olarak faaliyet göstermekte olan sağlık hizmeti sunucuları ile bağlı ve ilgili kuruluşları tarafından yürütülen süreç ve uygulamalarda uyulacak usul ve esas alan Kişisel Sağlık Verileri Hakkında Yönetmelik'e bakmak gerekecektir. Yönetmelik madde 4/1 uyarınca, fiziksel ve ruhsal sağlığa ilişkin her türlü bilgi ile kişiye sunulan sağlık hizmetiyle ilgili bilgiler kişisel sağlık verisidir. Bu doğrultuda aslında kişinin sağlık durumu hakkında açık ve yakın ilişkiye sahip olan bütün verileri, kişisel sağlık verisi olarak kabul edilmeli ve özel nitelikte kişisel veri olarak korunmalıdır¹⁵⁸.

Günümüz COVID-19 pandemi koşulları nedeniyle işveren sık sık işçisine ait sağlık verisini işlemektedir. Bu veri işleme faaliyeti için Avrupa Veri Koruma Kurulu 19.03.2020 tarihinde¹⁵⁹, Kişisel Verileri Koruma Kurumu da 27.03.2020 tarihinde bir duyuru yayınlamıştır¹⁶⁰. Kurum duyurusunda, veri güvenliğinin her daim sağlanması

¹⁵⁷ Kişisel Verileri Koruma Kurumu. *Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenme Şartları* [Çevrimiçi]. Kurum Rehberi, s.4. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5238/Ozel-Nitelikli-Kisisel-Verilerin-Islenme-Sartlari> (Erişim Tarihi: 11.12.2021)

¹⁵⁸ Atalay, H. (2021) *Mahremiyet Kapsamında Kişisel Sağlık Verilerinin Korunması ve Depolanması*, Journal of Academic Perspective on Social Studies, S: 1, s. 6.; İmançlı, C. (2019) *Kişisel Sağlık Verilerinin Korunamamasından Doğan Özel Hukuk Sorumluluğu*. Yüksek lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, s. 65.

¹⁵⁹ GVKT kurallarına uygun olarak kişisel verilerin işlenmesinin gerektiği konusunda duyuru yapılmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Avrupa Veri Koruma Kurulu, "Statement on the processing of personal data in the context of the COVID-19 outbreak.", 19.03.2020 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: https://edpb.europa.eu/system/files/2021-03/edpb_statement_art_23gdpr_20200602_en.pdf (Erişim Tarihi: 11.12.2021)

¹⁶⁰ Kişisel Verileri Koruma Kurumu (2020) "Covid-19 ile Mücadele Sürecinde Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Bilinmesi Gerekenler Kamuoyu Duyurusu", 27.03.2020 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6721/KAMUOYU-DUYURUSU-Covid-19-ile->

gerektiğini vurgulayarak COVID-19 virüsüne karşı alınan önlemler kapsamında gerçekleştirilen kişisel veri işleme faaliyetinin gerekli, amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olmasının altını çizmiştir. Kişisel verinin işlenmesini gerektiren sebeplerin sona ermesi durumunda ise söz konusu kişisel veriler silinmeli, yok edilmeli veya anonim hale getirilmelidir. Bu çerçevede, işçinin COVID-19 virüsüne ilişkin kişisel verisinin sağlık verisi olduğu kabul edildiğinde, KVKK hükümleri ile TBK m. 419 hükümlerine uygun olarak işlenmesi gerekmektedir¹⁶¹. İşveren, işçinin verisini açıklamadan işyerinde gerekli önlemleri alacaktır. İşçi verisini kendi rızası kapsamında işverene bildireceği gibi işveren de işçinin rızasını alma yoluna gidebilmektedir. İşçinin verileri açık ve zorunlu bir gerekçe olmaksızın herhangi bir üçüncü tarafa ifşa edilmemelidir. İşveren gerekli tüm önlemleri alıp filyasyon çalışmaları sonrasında “son çare” olarak işçinin verilerini paylaşması gerekiyorsa paylaşmalıdır¹⁶².

4.4. İşçinin İşe Alımında Toplanan Verilerin İşlenmesi

İşveren işinin niteliğine göre çalıştıracağı işçiyi seçmek için çeşitli sorular sorarak ve testlerden geçirerek işe uygunluğunu değerlendirebilmektedir¹⁶³. Tüm bu faaliyetler sırasında adaylardan özgeçmiş formları ile işçilerin TC kimlik numaralarını, telefon ve adres bilgilerini, eğitim durumlarını, engellilik hallerini, adli sicil kayıtlarını, önceki iş deneyimlerini öğrenerek bunları işlemektedir. Hatta bazı işverenler işçileri işe alırken belirli sağlık testlerinden geçirerek işyerinin çalışma şartlarına ve koşullarına uygunluğunu ölçmektedir. Edinilen tüm bilgiler kişisel veri işleme faaliyetleri çerçevesinde işveren tarafından depolanarak saklanmaktadır. Kişisel verilerin saklanması bir yana öncelikle bu verilerin ne kadarına işverenin ihtiyaç duyduğunu sorgulaması gerekecektir. Veri Minimizasyonu, dediğimiz bu kavram ile işverenler aslında ihtiyaç duydukları verinin fazlasını işlemesi hukuka aykırı olacaktır. İşte bu noktada ise kişisel verinin ne kadarının işlenebileceğine ilişkin KVKK kapsamında getirilen ilkeleri ve veri işleme şartlarını birlikte değerlendirmek gerekecektir.

[Mucadele-Surecinde-Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanunu-Kapsaminda-Bilinmesi-Gerekenler-](#)
(Erişim Tarihi: 11.12.2021)

¹⁶¹ Ünal Admır, C. (2021) *Covid-19 Aşısının İş İlişkilerine Etkileri*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C: 27, S: 1, s. 709-710.

¹⁶² Özer Deniz, M., (2021), s. 364.

¹⁶³ Kaplan, E. T. (1997) *İş Hukukunda Kişilik Haklarının Özellikle Bilgisayarda Toplanan Bilgilerle Karşı Korunması*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi, C: 52, S: 1, s. 376.

Her ne kadar işe alım sürecinde işçi ile işveren arasında bir sözleşme olmasa dahi işçi, iş başvurusu kapsamında işverene bilgilerini paylaştığı andan itibaren işveren kişisel veri işleme faaliyetinin bir tarafı olacaktır¹⁶⁴. Bu nedenle işveren işe alım sürecinden, iş akdinin devamı ve bitimi sonrasında kadar topladığı işçisine ait kişisel verileri korumak ile yükümlüdür¹⁶⁵.

Kişisel Verileri Koruma Kurulu da işe alım sürecinde işçinin kişisel verilerini hukuka aykırı olarak paylaşan şirkete idari para cezası verilmesine karar vermiştir¹⁶⁶. Anılı kararda, iki hukuka aykırı durum tespit edilmiştir. İş başvurusunda bulunan adayın açık rızası olmadan kişisel verilerinin birden çok şirketin olduğu bir şirketler topluluğundaki veri tabanına kaydedilerek paylaşılması ile iş başvurusunun diğer işe başvuranlarla paylaşıldığının tespit edilmesi neticesinde KVKK madde 18 uyarınca idari para cezası uygulanmasına karar verilmiştir.

KVKK'da işçi alımına dair kişisel veri işleme faaliyeti kapsamında esas alınacak özellikli bir madde bulunmamaktadır. Bu nedenle öncelikle temel kanuna yani İş Kanununa bakmak sağlıklı olacaktır. İşveren, işçiye ait kişisel verileri İş Kanunu madde 75/2 göre, dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür. Bu madde hem işe girişte hem de aş akdi kurulduktan ve bittikten sonra da geçerlidir. TBK madde 419 ise, işçinin işe yatkınlığı veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunluluk

¹⁶⁴ Dursun, Y., (2021), s. 45.

¹⁶⁵ Küzeci, E., (2021), s.455.

¹⁶⁶ Kişisel Verileri Koruma Kurulu, “İş Başvurusu Sürecinde İşlenen Kişisel Verilerin Hukuka Aykırı Şekilde Paylaşılması” konulu kararı için;

“a) İlgili kişi tarafından, online olarak insan kaynakları hizmeti sunan veri sorumlusuna ait bir platform üzerinden yapılan iş başvurusunun akabinde; veri sorumlusunun, ilgili kişiye ait başvuru bilgisi, ad ve soyadı ile e-posta adresi bilgisini içeren kişisel verileri herhangi bir hukuki sebebe dayanmadan diğer işe başvuranlarla paylaştığı tespit edildiğinden;

Bu durumun; 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun 12 nci maddesinin (1) numaralı fıkrasına aykırılık teşkil etmesi nedeniyle anılan Şirket hakkında Kanunun 18 inci maddesi uyarınca idari para cezası uygulanmıştır.

b) Bir şirketler topluluğu bünyesinde yer alan birden çok veri sorumlusu şirketler arasında veri aktarımı gerçekleştirilmesinin, üçüncü kişiye veri aktarımı olarak değerlendirildiği, bu itibarla aynı şirketler topluluğu bünyesinde yer alan veri sorumluları arasında gerçekleşecek veri aktarımında da 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun 8 inci maddesi hükümlerinin esas alınması gerektiği dikkate alındığında,

İş başvurusunda bulunan bir adayın açık rızası olmadan kişisel verilerinin bir şirketler topluluğu altında yer alan veri sorumluları arasında aynı veri tabanını kullanmak suretiyle paylaşılmasının Kanunun 12 nci maddesinin (1) numaralı fıkrasına aykırılık teşkil etmesi nedeniyle, anılan Şirket hakkında Kanunun 18 inci maddesi uyarınca idari para cezası uygulanmıştır.” Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5410/Is-Basvurusu-Surecinde-Islenen-Kisisel-Verilerin-Hukuka-Aykiri-Sekilde-Paylasilmasi> (Erişim Tarihi: 13.12.2021)

bulunması durumlarında kişisel veri işleme faaliyeti yapılacağına altı çizilerek işe alım sürecinde işverene işleyeceği verinin neler olduğunda dair bilgi vermektedir¹⁶⁷. Anayasa madde 90/5 çerçevesinde, usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmünde olacağından imzalanan uluslararası sözleşmeler iç hukukta uygulama alanı bulacaktır. Tüm bunlar neticesinde, işin tanımı itibariyle ilgisi olmayan ve KVKK veri işleme ilkelerine aykırı olan veri işleme faaliyeti geçersiz sayılacaktır¹⁶⁸.

İşe alım sırasında adayın sosyal medya hesabına bakılarak, sosyal medyasında paylaştığı bilgilerin veri işleme faaliyetinde kullanılması mümkün olmayacaktır. Adayın profilinin açık olması veri işleme için yeterli olmayıp profilin profesyonel olarak işe alım süreçleri için hususi olarak düzenlenmesi, aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmiş olması ve işçinin de bunu bilerek verilerini işlemesi halinde paylaşılan kişisel verilerin kullanılması mümkün olacaktır. Aksi halde kişisel veri işleme faaliyeti hukuka aykırı olacaktır¹⁶⁹. Diğer taraftan, veri sorumlusunun aksini ispat etmiş olması, veri işleme faaliyetinin hukuka aykırı olması sonucunu doğurmayacaktır. Kısaca, veri sorumlusu işlemenin hukuka uygun olduğunu ileri sürerek, veri işlemenin üstün nitelikte özel ya da kamusal yarar bulunduğunu belirtebilir. Veri sorumlusunun üstün nitelikte özel ya da kamusal bir yararının bulunması halinde veri işleme faaliyeti hukuka uygun olabilecektir¹⁷⁰.

İşe alım sırasında yapılan görüşmelerde elde edilen kişisel verilerin, iş akdi kurulduktan sonra da özlük dosyası nezdinde korunması gerekecektir. Ancak iş akdi kurulmayan ancak görüşülen adayların toplanan kişisel verileri konusunda net bir hüküm bulunmamaktadır. Bunun için KVKK madde 7'ye bakmak gerekecektir.

“Bu Kanun ve ilgili diğer kanun hükümlerine uygun olarak işlenmiş olmasına rağmen, işlenmesini gerektiren sebeplerin ortadan kalkması hâlinde kişisel

¹⁶⁷ Tekrar hatırlatmak gerekirse, TBK madde 419; “İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir.”.; Sevimli, A., (2011), s. 134-135. ; Okur, Z. (2013) *İş Hukuku'nda Elektronik Gözetleme*. 1. Basım, İstanbul: Legal Yayınevi, s.81.

¹⁶⁸ Uncular, S., (2018), s.188.

¹⁶⁹ Doğan, B., (2019), s. 74.

¹⁷⁰ Yücedağ, N., (2017), s. 780.

veriler resen veya ilgili kişinin talebi üzerine veri sorumlusu tarafından silinir, yok edilir veya anonim hâle getirilir.” ¹⁷¹

Kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi veya anonim hale getirilmesine ilişkin özel bir hüküm bulunması halinde ilgili kanundaki hükümler saklıdır (KVKK m.7/2). Kişisel verilerin silinmesine, yok edilmesine veya anonim hâle getirilmesine ilişkin usul ve esaslar Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi Veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik¹⁷² ile düzenlenir. Tüm bunlara göre işveren işe almadığı işçinin topladığı verilerin tamamını silmek, yok etmek veya anonim hale getirmekle yükümlüdür¹⁷³.

4.4.1. İşe alımda soru sorulması

İşveren, işçiye işe yatkınlığına dair sorular sorarak işçi hakkında bilgiler toplayabilecektir. İşveren bu kişisel veri toplama faaliyetini işçi ve işe uygunluğu nezdinde ölçmek için yapacak, işçinin kişilik haklarını rencide edecek, yanlış ve eksik veri işleme faaliyeti yapamayacaktır. Buna göre işçinin malvarlığındaki aktiflerin ve pasiflerin neler olduğu ¹⁷⁴, sosyal hayatında alkol kullanıp kullanmadığı ¹⁷⁵ sorulamayacaktır. İşçi, bu süreçte, kişisel verilerinin korunması hakkını ihlal edici herhangi bir soruyu cevaplamak zorunda olmadığı gibi hukuka aykırı bir teste de tabi tutulamayacaktır. İş akdini henüz imzalanmamış olması işçiyi savunmasız kılmamaktadır. Culpa in contrahendo Türkçesi ile ‘sözleşme görüşmelerindeki kusurdan doğan sorumluluk’ kapsamında, yanıtlamayı reddettiği sorudan dolayı işe alınmaması halinde işçi, tazminat isteme hakkına sahip olacaktır¹⁷⁶.

¹⁷¹ KVKK. m. 7/1.

¹⁷² “*Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi Veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik*”, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 30224, 28.10.2017 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/10/20171028-10.htm> (Erişim Tarihi: 12.12.2021)

¹⁷³ Uncular, S., (2018), s.190.

¹⁷⁴ “*Örneğin; şube müdürü, banka veznedarı gibi istihdam edilecekler işçilere mali durumlarına ilişkin sorular sorulması geçerli olacağı*” görüşü hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Kaplan, E. T., (1997), s. 379.

¹⁷⁵ Beytar, E., (2021), s.168.; “*Sosyal hayatta alkol kullanımı, alkollü ortamda bulunup bulunulmadığının sorusu, alkol testlerinden farklı olarak değerlendirilmektedir. Alkol testi bir iş yeri uygulaması olarak gerekip gerekmediğini değerlendirmek mümkünken; kişinin sosyal hayatta alkol kullanıma dair soruların sorulması iş ile bağlantılı sayılamayacağından hukuk uygun olarak kabul etmek mümkün olmayacaktır.*”

¹⁷⁶ Kaplan, E. T., (1997), s. 378.; Sevimli, A. (2006) *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, s.173.; Uncular, S., (2018), s.189.

İş ilişkisi ile bağlantılı olamayacağından işçinin cinsel yönelimi, özel yaşamı, boşanmış olması gibi soruların sorulması mümkün değildir. Aynı zamanda, bu ve bunun gibi işçinin ayrımcılığa uğrayacağı şekilde uyruk, din, siyasi görüş temelli soruların sorulması önü kapatılmıştır¹⁷⁷. Soruların bu şekilde sorulması işverenin eşit davranma ilkesine de aykırılık oluşturacaktır¹⁷⁸. Bekâr, evli ya da kaç çocuklu olduğuna dair sorular ise iş akdinin kurulması ile bağlantılı olarak, maaşa eklenecek bir ek ödemenin olması durumunda sorulabilecektir. İşin niteliği itibariyle gerekli olmadığı takdirde kişinin evlenmeyi düşünüp düşünmediğinin sorulmaması gerekmektedir¹⁷⁹. İş Kanunu madde 5/3 hükmüne göre;

“İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.”

Aksi halinde işveren eşit işlem yükümlülüğünü ihlal etmiş olacaktır. Fıkra hükmüne dikkat etmek gerekirse bu yükümlülük, işverene işçisi ile kurduğu her ilişkide yüklenmiştir. İş sözleşmesi ister kurulsun ister kurulmasın yahut tamamen sona ersin, işveren yine de işçisine karşı eşit işlem ilkesi ile yükümlü olacaktır. Dolayısıyla cinsiyet ve gebeliğe dair soruların sorulması ve cevaplarına göre farklı işleme tabi tutması hukuka aykırı olacaktır¹⁸⁰. Dolayısıyla işverenin soru sorma, belge isteme şeklinde yürüttüğü veri işleme faaliyetinde işçinin de açıklama zorunluluğunun sınırı, kişilik haklarına bir zarar gelmemesi noktasıdır¹⁸¹. İşçinin kişilik haklarının ihlal edileceği noktada sınırı net bir şekilde çizmek gerekecektir.

İşveren sorularına karşılık işçi de soruları “dürüstlük kuralı” ile yanıtlayarak işvereni yanıltıcı bir cevap vermemesi gerekecektir.¹⁸² Dürüstlük kuralına aykırı davranarak işçinin sorulan sorular karşısında yanıltıcı bilgi vermesi veya açıklama

¹⁷⁷ Sevimli, A., (2006), s. 175.

¹⁷⁸ Eşit davranma ilkesi başlıklı, İş Kanunu madde 5/1; hükmü uyarınca, “İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.”

¹⁷⁹ “Bekâr bir işçinin çalışmasını gerektirecek yatılı bakım hizmetleri ile yatılı temizlik işlerinde, işçiye, evlenmeyi düşünüp düşünmediğinin sorulmasını uygun bulan” görüş için bkz. Uncular, S., (2018), s.193.

¹⁸⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. Gürsel, İ., (2016), s.214.

¹⁸¹ Kaplan, E. T., (1997), s.377.

¹⁸² Manav, E., (2015), s. 114.

yapması işverene iş sözleşmesini feshetme hakkı vermektedir¹⁸³. Bu feshin haklı bir gerekçeye dayanıp dayanmadığı da somut olayın özelliklerine göre değişecektir. İşçinin soruyu kasıtlı olarak yanlış cevaplaması, sorunun işçinin kişilik haklarına aykırılık oluşturmaması gerekecektir¹⁸⁴.

İşçinin sabıka kaydına dair bilgiler de ancak işin niteliğine uygun olarak sorulması gerekecektir. Kişinin sabıka kaydının bulunduğu da sorular salt olarak sorulmamalıdır. Bu soru aday işçinin ayrımcı tutuma maruz kalarak toplumdan dışlanmasına neden olacaktır. Burada önemli olan, başvuru ile aday işçinin eski cezası hakkına bir bağlantı bulunmasıdır; aksi halde soru sorularak veri işlenmesi hukuka aykırı olacaktır.¹⁸⁵ Örneğin, bir işyerinde kasanın emanet edileceği işçiye mali suçlardan dolayı ceza alıp almadığı sorusu sorulabilir. Eğer adli sicilde sabıka kaydında kesinleşmiş bir ceza bulunmuyorsa, kişi ceza almamış olacaktır¹⁸⁶.

İşçinin sağlığı ile ilgili olarak ancak işin niteliği gereği sorular sorulabilir. İşin kendisi ve işleyişi ile ilgisi olan sağlık bilgisinin sorulması hukuka uygun olacaktır¹⁸⁷. Kaldı ki, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorumlu kişi de işverendir. İşyerinde yaşanan bir meslek hastalığı ya da iş kazasından mesul kişi olarak işveren birçok cezai, hukuki ve idari olarak yükümlülük altındadır. Buna göre, işçinin işin yapılacağı koşullara uygunluğunu sorarak emin olmak isteyebilir. İşçi de sağlığı konusundaki bilgiyi dürüstlük kuralı gereği doğru olacak şekilde paylaşmalıdır. Ayrıca işçi, bulaşıcı hastalığı varsa diğer işçilerin de güvenliği gereği hukuken bu durumun bildirimini kendisi yapmalıdır.

İşçiye dini görüşü, siyasi tutumu ve sendika üyeliğinin sorulması kişisel verinin korunması hakkına aykırı olacaktır. İşin niteliği ile bağdaşmayan soruların sorulması mümkün olamayacaktır. İşçi, ayrımcı uygulamalara maruz kalarak kişilik hakkının zedelenmesi riski ile karşı karşıya kalacaktır.

Son olarak, işçiye Covid-19 aşısı olup olmadığını sorularak bu verilerin işlenmesini ele almak gerekecektir. Zorunlu aşı uygulamasının ülkemizde

¹⁸³ Kaplan, E. T., (1997), s. 377.; Küzeci, E., (2021), s. 456.

¹⁸⁴ Beytar, E., (2021), s.165.

¹⁸⁵ Uncular, S., (2018), s.206.

¹⁸⁶ Kaplan, E. T., (1997), s. 380.

¹⁸⁷ Manav, E., (2015), s. 118.

uygulanabilmesi için çeşitli kanuni dayanaklarının bulunması gerekmektedir. Bu yasal düzenlemenin bulunmamasına karşılık kişiden zorunlu olarak Covid-19 aşısı olmasının istenmesi kişinin kişilik haklarına saldırı mahiyetinde olacaktır¹⁸⁸. Bu nedenle işçinin Covid-19 aşısı olmasını isteme talebi yahut bu konuda ayrımcı bir tutum gösterilerek baskı oluşturulması kişinin bedensel bütünlüğüne kendisinin karar vermesi önünde bir engel teşkil edecektir¹⁸⁹. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 03.09.2021 tarihinde İş Yerlerinde Covid-19 Tedbirleri duyurusunu yayınlamıştır;

“Bakanlığımızca, işverenlerin işçilerinden isteyeceği PCR testi ve işçilerini Covid-19 riskleri ve tedbirleri konusunda bilgilendirmesini içeren, 2/9/2021 tarihli genel yazı 81 İl Valiliği’ne gönderilmiştir.

Buna göre;

İşverenlerin, işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik risklerine yönelik koruyucu ve önleyici tedbirler hakkında tüm işçilerini bilgilendirmekle yükümlü oldukları hatırlatılmakta, işverenlerin COVID-19 aşısı tamamlanmamış işçilerini yazılı olarak ayrıca bilgilendirmesi istenmektedir.

Bilgilendirme sonrasında aşı olmayan işçilere, kesin COVID-19 tanısı konması durumunun iş ve sosyal güvenlik mevzuatı açısından olası sonuçları da işveren tarafından bu durumdaki işçilere bildirilmelidir.”¹⁹⁰

Genelgede işverenin işçiyi bilgilendirme yükümlülüğüne vurgu yapılarak aşı olmayanlara yönelik farklı bir uygulanmanın işleme konusuna dikkat çekilmiştir. Buna göre, aşı olmayan işçilere bilgilendirme yazılı yapılması talep edilmiştir. Bu ayrımcı tutuma katılmak mümkün değildir. İşe yatkınlığı yahut işin ifası için zorunlu olmadığı takdirde işçiye, Covid-19 aşısının sorulması hukuka aykırı olacaktır¹⁹¹.

¹⁸⁸ Hakeri, H. ve Söğüt, İ. S. (2020) *Tıp Hukuku Açısından Bulaşıcı Hastalıklar*, Adalet Dergisi, C: 1, S: 64, s. 60.; Dural ve Ögüz, (2020), s. 106.

¹⁸⁹ Ünal, C. (2018) *İş Sözleşmesinin Kurulmasında Sağlığa İlişkin Veriler*. İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III (Ed. Tankut Centel), Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuka Genç Yaklaşımlar Konferans Serisi No. 7, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s. 275.; Dural ve Ögüz, (2020), s.107.

¹⁹⁰ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2020), “*İş Yerlerinde Covid-19 Tedbirleri*” *Duyurusu* [Çevrimiçi], 03.09.2021. Erişim Adresi: <https://www.csgeb.gov.tr/duyurular/is-yerlerinde-covid-19-tedbirleri/> (Erişim Tarihi: 18.12.2021)

¹⁹¹ Ünal Adınır, C., (2021), s. 710.

Covid-19 aşısına ait bilgilerin edinimi sağlık verisi kapsamında olduğundan dolayı özel kişisel veri niteliğinde olduğundan, KVKK m. 6 uyarınca belirtilen işleme şartlarına tabi olarak işleme yapılacaktır. Ölçülülük kuralına önem vererek işçiyi aydınlatmalı ve açık rızasının alınması gerekecektir. İşçinin hasta bakıcı olarak görev alması, hastalar ile sık sık temas edecek bir işte çalışması durumunda bu sorunun sorularak cevabının işlenmesi ise hukuka aykırılık teşkil etmeyecektir¹⁹².

4.4.2. İşe alımda test uygulaması

Pratikte birçok işverenin iş sözleşmesi ile bağtlandığı işçiyeye çeşitli testler uyguladığı gözlemlenmektedir. Alkol ve uyuşturucu testi, tıbbi testler, HIV/AIDS testi, psikolojik testler bu uygulamaların başında gelmektedir. Bu testler işe alım sürecinde istenebileceği gibi bazen iş akdi süresince belirli rutinler halinde, belirli dönemlerde işveren tarafından talep edilmektedir. Yapılan testler işveren nezdinde tutulan dosyalara kaydedilerek kişisel veri işleme faaliyeti gerçekleştirilmektedir. İşlenen veri sadece bir kişisel veri değil aynı zamanda özel nitelikte bir kişisel veri mahiyetinde de olacaktır. Bu testler esasen işverenin işçilerin kişisel verilerine bir müdahalesidir. Bu müdahalenin hukuken ne kadarının mümkün olduğuna dair hem ulusal mevzuattan hem de uluslararası mevzuattan faydalanarak tespit etmek gerekecektir. Özellikle, Uluslararası Çalışma Örgütü, adaylara ya da işçilere uygulanan alkol ve uyuşturucu testleri ile HIV/AIDS testlerini düzenleyici prensiplerin kabul edildiği iki ayrı ILO Uygulama Kodu yayınlamıştır¹⁹³.

Kişisel Verilerin Korunması Kanun'da test uygulaması ile test uygulaması ile toplanarak işlenen verinin akıbetine dair spesifik bir hüküm yer almamaktadır. Dolayısıyla uygulama kapsamında yasal dayanak olarak Anayasa madde 90/5, TBK madde 419 ile İş Kanunu esas almak gerekecektir. Burada esas inceleyeceğimiz husus,

¹⁹² Ünal Adınır, C., (2021), s. 711.; Dural ve Ögüz, (2020), s. 107.

¹⁹³ Bkz. ILO, "An ILO Code of Practice, Management of Alcohol-and Drug-Related Issues in the Workplace, International Labour Office", Geneva, 1996, (Alcohol and Drug Code) (ILO "Alkol ve Uyuşturucu Uygulama Kodu"), İngilizce Tam Metin için bkz. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1996/96B09_297_engl.pdf (14.12.2021); ILO, "An ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work, International Labour Office", Geneva, 2001, (HIV/AIDS Code) (Uluslararası Çalışma Örgütünün "HIV/AIDS ve Çalışma Yaşamıyla İlgili Uygulama ve Davranış Kuralları"), Türkçe Tam Metin için bkz. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/publication/wcms_114155.pdf (14.12.2021)

test uygulaması ile toplanan ve işlenen verilerin kişisel veri koruma hakkına müdahalesinin hukuka uygun olup olmadığının değerlendirilmesi olacaktır.

4.4.2.1. Alkol ve uyuşturucu testi

Türkiye’de alkolün satışı ve kullanımı yasal iken uyuşturucu kullanımı, satışı ve tedariki ilgaldir. İşçi sosyal hayatında alkol kullanabilir, işverenin bu alana müdahalesi hiçbir şekilde haklı görülmemelidir. İş faaliyeti kapsamında alkol ve uyuşturucu madde etkisinde olmak işçi sağlığı ve güvenliği riskini arttırmakta, işçinin çalışma performansını negatif olarak etkileyebilmekte olduğundan işverenler alkol ve uyuşturucu testi uygulaması getirebilmektedir. Ayrıca, İş Kanunu madde 25/2-d bendi gereğince, işçinin işe sarhoş gelmesi, uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması işverene iş akdini feshetme yetkisi vermektedir. Tüm bunlar düşünüldüğünde, işçilere alkol ve uyuşturucu madde kullanımı kapsamında yapmış olduğu test uygulaması için işveren nezdinde hukuka uygun birçok neden olduğu görülmektedir.

Bazı meslek gruplarına süreklilikle ve periyodik olarak test uygulanması gerçekleştirilmesi hem toplum sağlığı ve güvenliği açısından da hukuka uygun olacaktır¹⁹⁴. Taşımacılık, güvenlik, savunma bu meslek grupları arasındadır. Bazen de işçilerin buldukları pozisyonlara özgü olarak alkol ve uyuşturucu testi uygulaması getirilebilmektedir. Örneğin, şoför olan işçilerin belirli aralıklar halinde ya da uzun yola çıkmadan önce alkol ve uyuşturucu madde etkisinde olup olmadığını tespit edilmesi istenebilir.

Ancak ne var ki, testlerin güvenilirliği için birden çok test ile doğrulamanın yapılması, uygun ve üst düzey laboratuvar koşullarının olması sağlıklı olacaktır. Öyle ki bazen kişinin kullandığı ilaçlar, yorgunluk durumu, son yediği yemek ya da kişinin yaşı, maddeleri kullanım sıklığı testin doğruluğunu etkileyebilmektedir¹⁹⁵.

Ancak ne var ki, uyuşturucu kullanımı kapsamında alınan idrar veya kan numunesi ile işçinin hamilelik durumu, diyabet hastalığının olup olmadığı gibi birçok ek veriye de ulaşılabilmektedir. İşçi sadece uyuşturucu testine girdiğini bilerek hareket

¹⁹⁴ Sevimli, A., (2006), s. 167.

¹⁹⁵ Beytar, E., (2021), s. 177.

ederken, işverenin esas amacının dışındaki özel nitelikteki verileri de toplamış olacaktır. Söz konusu bu veri işleme faaliyeti de kişisel veri koruma hakkının ihlaline sebep olacaktır. İşveren, işçiyi işleyeceği tüm verinin kapsamı konusunda aydınlatmalı, kanunda sayılan hukuka uygunluk durumlarının yokluğu halinde işçiden açık rıza almalıdır. ILO Alkol ve Uyuşturucu Uygulama Kodu da işçiye yapılacak alkol ve uyuşturucu testinden önce, aday işçiden ya da iş akdi kurulduysa işçiden teste yönelik onayı alınması gerektiği aktarmaktadır. İşçiye, aynı zamanda, çıkan sonuca ulaşma ve itiraz etme hakkı tanınmaktadır. İşverence test sonucuna göre bir karar alınmadan önce sonuçlar işçiye bildirilmelidir¹⁹⁶. Alkol ve uyuşturucu madde testini reddeden aday ya da işçinin alkol ve uyuşturucu madde kullandığına dair genel bir kanı oluşturulmamalıdır. Adayın ya da işçinin testi reddetmesi halinde, işveren hukuka uygun şartlara bağlı olarak bu testi talep etmişse,¹⁹⁷ iş akdinin kurulmasında ya da devamında kanaatinin olumsuz olarak etkileneceği de makul karşılanmalıdır¹⁹⁸.

Tüm test sonuçları güvenli veri tabanlarında tutulmalıdır. Özlük dosyası yerine erişimin sınırlı olacağı koşullarda saklanmalıdır¹⁹⁹. Verilere erişen kişi sayısını da oldukça sınırlı tutmak gerekecektir. Adaylardan iş sözleşmesi yapılmayacak olan işçilerin verileri silinmeli, yok edilmeli, anonim hale getirilmelidir. Verilerin üçüncü kişilere aktarılması, ifşa edilmesi hukuka aykırıdır.

4.4.2.2. HIV/AIDS testi

İşe alımda ya da iş ilişkisi devam ederken işçiden talep edilen bir diğer test uygulaması da HIV/AIDS testi uygulamasıdır. HIV, İnsan Bağışıklık Yetmezliği Virüsü olup bağışıklık sistemini zayıflatarak kolay hasta olunmasına neden olmaktadır. HIV enfeksiyonunun ileri evresi AIDS olarak adlandırılmaktadır. AIDS ise Edinilmiş Bağışıklık Yetersizliği Sendromudur. HIV ile yaşayan bireyler erken teşhis ve düzenli tedavi ile AIDS evresine gelmeyebilirler²⁰⁰.

HIV enfeksiyonunun bulaşıcı bir hastalık olduğu düşünüldüğünde işverenler önyargı ile aday işçilerden ya da iş ilişkisi devam eden işçilerden test istediği

¹⁹⁶ Uncular, S., (2018), s. 214.

¹⁹⁷ Ünal, C., (2018), s. 290.

¹⁹⁸ Gürsel, İ., (2016), s. 333.

¹⁹⁹ Uncular, S., (2018), s. 215.

²⁰⁰ Savaş, N. (2015) *HIV/AIDS (İnsan Bağışıklık Yetmezliği Virüsü/Edinilmiş Bağışıklık Eksikliği Sendromu)*, Türkiye Klinikleri J Public Health--Special Topics, C:1, S: 3, s. 33.

görülmektedir. Ancak ne var ki HIV hava yoluyla, aynı tuvaletin kullanılmasıyla, aynı havlu ya da çatal, tabak kullanımıyla, tokalaşmak veya sarılmak gibi eylemlerle bulaşmamaktadır. HIV cinsel yolla, kan yoluyla ve anneden bebeğe bulaş yolu ile olacak şekilde üç yol ile bulaşmaktadır²⁰¹. Görüldüğü üzere kişiler sınırlı durumlarda HIV bulaş riskiyle karşı karşıya kalmaktadır. Buna rağmen, işçiden ya da aday işçilerden HIV/AIDS testi istenmesi işe alımda veya iş sözleşmesinin devamında işçiye ayrımcı uygulamalarla karşı karşıya kalma riski yaratmaktadır. Bu riskin varlığı kişisel verilerin korunması hakkının ihlali olacaktır²⁰². HIV pozitif olan bir kişinin sosyal çalışma hakkını engellemek, sosyal hayattan soyutlamak kabul edilecek bir tutum değildir.

İşçinin işe uygun bulunmasına karşılık HIV enfeksiyonuna sahip olduğundan dolayı işe alınmaması ya da performans değerlendirmesi yüksek olup iş akdi devam ederken HIV/AIDS testi sonucuna göre iş akdinin feshedilmesi ayrımcılık oluşturacaktır. Ayrımcılık yasağı ise Anayasa'da açıkça düzenlenmektedir. TCK kapsamında da bir suç olan ayrımcılık İş Kanununa göre de yasaklanmaktadır. İşçi maruz kaldığı bu ayrımcı tutum karşısında ayrımcılık tazminatı alma hakkına sahip olacaktır.

İç hukukumuzda HIV/AIDS testlerine dair net bir yasal zemin ve hüküm bulunmamaktadır. Mevzuat eksiliğinden dolayı işçiler işverenlerin inisiyatiflerine bağlı uygulamalar ile karşı karşıya kalabilmektedir. Bu nedenle işçiler işe kabul alabilmek adına ya da işlerini kaybetmemek adına HIV/AIDS testine zorlanmaktadır. Aslında rızaları olmasa da hukuka aykırı olarak özel nitelikteki verileri işlenmektedir. Bu anlama HIV/AIDS test uygulaması bir ön kabul olarak uygulanmamalı, performans kriteri olarak değerlendirilmemelidir²⁰³.

²⁰¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. 2005 yılında kurulan HIV ile yaşayan bireylerin temel insan haklarını aktif olarak savunan Pozitif Yaşam Derneği'nin, web yazısı; Pozitif Yaşam Derneği. *Nasıl Bulaşır? Riskli Davranışlar* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://pozitifyasam.org/nasil-bulasir-riskli-davranislar/> (Erişim Adresi: 15.12.2021)

²⁰² Ünal, C., (2018), s. 280.

²⁰³ Ünal, C., (2018), s. 294.

AİHM kararları,²⁰⁴ TBK madde 419 ve ILO HIV/AIDS Uygulama Kodu²⁰⁵ kapsamında, HIV/AIDS testi her meslek faaliyetinde ya da her işçiye uygulanmamalıdır. The ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work, 4. Bölüm, 6. Madde uyarınca;

“HIV/AIDS muayenesi, iş için başvuran ya da halen çalışan insanlardan talep edilmemelidir.”

ILO Uygulama Kodunun devamı olan 4. Bölüm, 7. Madde uyarınca ise,

“İş için başvuranlardan ya da çalışanlardan HIV’la ilgili kişisel bilgi vermelerini istemenin herhangi bir gerekçesi olamaz. Ayrıca, çalışanların da bu tür bilgileri iş arkadaşlarına verme gibi bir yükümlülükleri olamaz. Bir işçinin HIV’la ilgili konularda kişisel verilerine erişim gizlilik kurallarıyla sınırlanmalı, ILO’nun 1997 tarihli “Çalışanlara ilişkin özel bilgilerin gizli tutulmasıyla ilgili kuralları”na uygunluk taşınmalıdır.”

Dolayısıyla testlerin uygulanmasında yine işin niteliğine ve uygunluğuna bakmak gerekecektir. İşin niteliği ile ilgili olmayan durumlarda HIV/AIDS testi uygulanmayacaktır. Örneğin, şoför olan bir işçinin HIV/AIDS testi uygulanmaması gerekir, çünkü işin gereği bakımından bu teste ihtiyaç duyulmamaktadır. Bu kapsamda sorulacak olan ‘Bulaşıcı bir hastalığınız var mı?’ sorusuna da işin niteliği gereği sorulmadığı sürece cevap vermek mecburiyetinde değildir²⁰⁶.

²⁰⁴ AİHM, “başvuranların ulusal gazeteyle karşı açtığı tazminat davasında, başvuranların HIV pozitif oldukları yönündeki bilgilerin aşağılayıcı ve kişilik haklarına zarar verici bir üslupla yayımlanmasından dolayı en üst sınırdan tazminata hükmetmiş olmasına rağmen, kanunda benzer davalar için öngörülen tazminat tavanının düşük olması ve bu konuda mahkemelerin takdir yetkisinin yasayla sınırlanmış olması nedeniyle AİHS’nin 8. maddesinin ihlal edildiğine” karar vermiştir. AİHM, 36919/02 Başvuru No., 25.11.2008 Karar Tarihli, “Armonas v. Litvanya” kararı ile AİHM, 23373/03 Başvuru No., 25.11.2008 Karar Tarihli, “Biriuk v. Litvanya” kararı Türkçe çeviri ile ayrıntılı karar için bkz. [Çevrimiçi]. Erişim Adresi https://www.echr.coe.int/Documents/FS_Health_TUR.pdf (Erişim Tarihi: 11.12.2021)

²⁰⁵ Uluslararası Çalışma Örgütü’nün “HIV/AIDS ve Çalışma Yaşamıyla İlgili Uygulama ve Davranış Kuralları (The ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work (HIV/AIDS Code))”, 4. Bölüm, 7. Madde; “İş için başvuranlardan ya da çalışanlardan HIV’la ilgili kişisel bilgi vermelerini istemenin herhangi bir gerekçesi olamaz. Ayrıca, çalışanların da bu tür bilgileri iş arkadaşlarına verme gibi bir yükümlülükleri olamaz. Bir işçinin HIV’la ilgili konularda kişisel verilerine erişim gizlilik kurallarıyla sınırlanmalı, ILO’nun 1997 tarihli “Çalışanlara ilişkin özel bilgilerin gizli tutulmasıyla ilgili kuralları”na uygunluk taşınmalıdır.”

²⁰⁶ Ertürk, Ş. (2002) İşçinin İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Hastalık ve Özellikle Aids Hastalığı Sebebiyle Feshedilmesi ve Sonuçları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 4, S: 2, s. 9.

HIV pozitif olan bir kişi, bu enfeksiyonu işe girerken işverene bildirmekle yükümlü değildir. İşin niteliği gereği istisnai olarak HIV/AIDS testi uygulaması yapılabilmesi için işçilere ya da üçüncü kişilere bulaş riskinin çok yüksek olması gerekmektedir. Ancak bu istisnai durumlarda da işçiler teste zorlanmamalıdır²⁰⁷. Örneğin, iğne ile ya da kesim işi ile uğraşan işçilerin elinin kesilmesi durumlarında kesim makinesinin temizlenmeden ya da değiştirilmeden kullanımı bulaş riskini arttıracaktır. Bu nedenle, bulaş riskinin yüksek olduğu hallerde işçi kendi beyanı ile sağlık durumu hakkında bilgiyi vermesi gerekecektir²⁰⁸. İşçiden talep edilecek HIV/AIDS testi özel nitelikli kişisel verileri işleme kurallarına uyularak işlenmeli, talep edilmeli ve muhafaza edilmelidir²⁰⁹.

Aynı zamanda, hastalığın ileri dönemlerinde işçinin iş görme ediminin gerektiği gibi yerine getirilememesi söz konusu olduğunda, işçi işverene kendiliğinden bilgi vermek zorundadır²¹⁰. İş görme ediminin sürekli sekteye uğraması halinde İş Kanunu uyarınca işveren tarafından sözleşmeyi İK madde 25/1 hükmüne göre feshetme hakkına sahip olacaktır ancak buradaki fesih tüm şartların uygun olması halinde hukuken mümkün olacaktır.

Temel insan haklarından olan çalışma hakkının HIV/AIDS nedeniyle engellenmesi, kişilerin toplumdan izole bir yaşam sürmeye zorlanması hukuken kabul edilebilir değildir²¹¹. HIV ile yaşayan bireylerin toplumdan dışlanması ve damgalanmasına yönelik olarak tüm uygulamaların önüne hukuken getirilecek yaptırımlar ve bilinçlendirme çalışmaları ile geçilmesi mümkün olacaktır. Bu uğurda iç hukukta özel düzenlemelere yer verilmeyerek HIV/AIDS test uygulamaları yasaklanmalı, istisnai durumların varlığında ise özel olarak dar yorumlanacak şekilde kısıtlanmalıdır.

²⁰⁷ Uncular, S., (2018), s.223.; Dural ve Ögüz, (2020), s. 108.

²⁰⁸ Ertürk, Ş., (2002), s.10.

²⁰⁹ Gürsel,İ., (2016), s. 334.

²¹⁰ Ertürk, Ş., (2002), s.24.

²¹¹ Zorlu, M. ve Çalim, S.İ. (2012) *İşyerinde Damgalama ve Ayrımcılık Faktörü Olarak HIV/AIDS*, Çalışma ve Toplum, S: 4, s. 184. Erişim Adresi: <https://calismatoplum.org/Content/pdf/calisma-toplum-1437-332229ae.pdf> (Erişim Tarihi: 14.12.2021)

4.4.2.3. Psikolojik testler

Kişilik testi, zekâ testi, yetenek testi, gibi testler psikolojik testlerdir. Kişinin stres anında ne yapabileceği, hangi karaktere sahip olduğuna dair sorular sorularak cevaplara göre bir analize varmak işlemlerinin tümü kişisel veri işleme faaliyeti olacaktır. Örneğin güvenlik, savunma gibi alanlarda aktif olarak çalışan kişilere uygulanması hukuken mümkün olacaktır.

Her iş için işçiyi psikolojik teste tabi tutmak kişisel verilerin korunması hakkına aykırılık oluşturmaktadır. Kişisel verilerin korunması adına işin niteliği ve gereği ile işçinin kişisel verilerinin korunması arasındaki dengenin her daim korunması gerekecektir. Buna göre, hukuk kurallarına uygun ve ölçülü olunması gerekmektedir. İşçi tabi olacağı testin yöntemi, konusu, işleniş tarzı ve itiraz mekanizmaları konusunda aydınlatılmalıdır. Nasıl ki kan testi doktor tarafından yapılmaktaysa, tüm psikolojik testlerin bir psikolog ya da psikiyatr eşliğinde yapılması gerekmektedir. Testler bilimsel kriterlere uygun olarak yapılmalı ve testlerin güvenilirliğinden emin olunmalıdır. Meşru ve gerekli olmayan psikolojik testlere bağlı olarak işlenen tüm kişisel veriler hukuka aykırı olacaktır.

Psikolojik testlerde kişilerin kişilik hakkını ihlal edici nitelikte sorular sorulmaması gerekmektedir. Kişinin cinsel yaşamı, cinsel tercihi, özel hayatı sorulmamalıdır. İşin işleyiş mekanizmaları düşünüldüğünde iş için ihtiyaç duyulacak verilere yönelik dürüstlük ilkesine bağlı ve hukuka uygun sorular sorulmalıdır.

4.5. İşçinin Çalışma Sürecinde Toplanan Kişisel Verilerin Değerlendirilmesi

İş akdinin kurulması ile birlikte işçinin tüm verileri işveren tarafından tutulan özlük dosyasında kayıt altına alınır. Özlük dosyası nezdindeki bu bilgilerin kullanımı kanun, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesindeki yükümlülüklerle aykırı olamaz²¹².

İş ilişkisinde kişisel veri işleme faaliyeti 108 Sayılı Sözleşme, AİHS, GVKT ile KVKK, TBK dâhil ulusal tüm mevzuatlara uygun olarak, işçi lehine ve iş sözleşmesi çerçevesinde gerektiği ölçüde işlenmelidir²¹³.

²¹² Kaplan, E. T., (1997), s.376.

²¹³ Uncular, S., (2018), s.187.

İş alım sürecinde olduğu iş akdi devam eden işçi hukuka aykırı olarak kişisel veri işleme faaliyetiyle sorulardan ve testlerden geçerse, işçinin bu durumu reddetmesi halinde iş sözleşmesinin feshedilmesi haksız olacağından, işçi feshin geçersizliğine dair dava açarak kanuni tüm haklarını kullanabilecektir²¹⁴.

Kişisel veri niteliğinde olmayan ancak işverene yahut işyerine ait bir verinin işçi tarafından kaydedilmesi durumunda söz konusu verinin korunması için Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na başvurulamayacak, İş Kanunu yahut Türk Ticaret Kanunu gibi diğer yasal mevzuatlar kapsamında koruma yollarına başvurulması gerekecektir²¹⁵.

İş ilişkisi sürecince işveren nezdinde çalışan işçi, işverenin kendisine tahsis ettiği masada, sandalyede, iş makinesinde çalışmaktadır. Bu alanlara, dolaplara, çekmecelere kişisel eşyanın koyulması mümkün olmaktadır. İşverenin işçiye kişisel kullanımı için verdiği bu yerlerde arama yapması hukuken mümkün değildir²¹⁶. Tabii ki acil bir müdahalenin gerekeceği zaman, suç unsurunun tespit edilmesini haklı kılacak bir arama olduğunda yahut iş güvenliğinden dolayı yapılacak aramalar hukuka uygun olacaktır. Ancak işçiye herhangi haklı bir gerekçe bildirilmeden ve işçinin izni alınmadan işçiye ait alanlarda arama yapılması mümkün olmayacaktır. Hukuka aykırı olarak yapılan aramalar işçinin özel hayatına bir müdahale niteliğinde olduğundan TCK kapsamında bir suç olarak nitelendirilecektir.

İşçinin işe giriş çıkışlarda üstünün aranması da işin mahiyetine göre sübut bulacaktır. İş güvenliğinin sağlanması ile işçinin kişisel verilerinin korunması hakkı arasında dengenin burada da korunması gerekecektir. Ölçsüz yapılan üst aramalar hukuka aykırıdır. Doktrinde üst araması oldukça tartışmalıdır. Kanımızca üst araması için işyerinde yerleşmiş bir uygulama olması, işin niteliği itibarıyla aramanın makul

²¹⁴ Sevimli, A., (2006), s.173.; Uncular, S., (2018), s.189.

²¹⁵ Dursun, Y., (2021), s. 44.

²¹⁶ "Davacının istirahatli olduğu bir dönemde masasındaki çekmecelerinin aranması üzerinde de durulmalıdır. Genel olarak işçinin işyerinde kullanımına özgülenen ofis, masa, dolap gibi alanların işveren tarafından aranması, işçinin özel yaşamına yönelik bir müdahale oluşturmaktadır. Söz konusu alanların aranması bir hukuka uygunluk sebebine dayanmalıdır." Yargıtay HGK. E.2017/3017, K.2018/99, T.24.01.2018, Kazancı, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 18.12.2021)

olması, işçinin bu arama konusunda rızasının bulunması ve aranma konusunda aydınlatılmış olması sağlıklı olacaktır²¹⁷.

Günümüz pandemi koşullarında karşımıza çokça Covid-19 testi çıkmaktadır. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 03.09.2021 tarihli İş Yerlerinde Covid-19 Tedbirleri yazısında konu hakkında talep edilen bir uygulamaya değinilmektedir²¹⁸. Buna göre;

“COVID-19 aşısı olmayan işçilerden 6 Eylül 2021 tarihi itibariyle zorunlu olarak haftada bir kez PCR testi yaptırmaları işyeri/işveren tarafından istenebilecek, test sonuçları gerekli işlemler yapılmak üzere işyerinde kayıt altında tutulacaktır.”

İşveren tarafından işçiye Covid-19 testi yaptırılması hem işçinin hem de diğer işçilerin sağlığını koruyucu etki içerdiğinden işçinin gözetimi kapsamında işveren tarafından talep edilebilecektir. Covid-19 testi ile işçinin özel nitelikteki kişisel verileri işleneceğinden, diğer testler kapsamında işletilen sorumluluk burada da geçerli olacaktır. İşveren işçinin pozitif sonucunu işçi haricinde üçüncü bir kişi ile paylaşması mümkün olamayacaktır ancak yine haklı bir durum varsa örneğin aynı odada çalışan kişilerin temaslı olması halinde, en son açıklanması gerek duymak şartıyla açıklanması mümkün olacaktır²¹⁹. Aksi halde işveren işçinin özel nitelikteki kişisel verisini hukuka aykırı olarak paylaşmış olacağından kişisel verinin korunması hakkı ihlal edilmiş olacaktır. İşverenler uygulamada 1 haftalık, 2 haftalık, aylık periyodlar halinde işçilerden bu testi isteyebilmektedirler. Covid-19 kapsamında çıkarılan tüm uygulamaların genelgeye tabi olması, konu hakkında kanununda herhangi bir düzenlemenin olmaması uygulamada çok büyük bir boşluk yaratarak belirsizliğe neden olmaktadır. Bu nedenle, işverenler denetim ve yaptırımın bulunmadığı noktalarda inisiyatif kullanarak periyodları belirlemek istemektedirler.

Gözetim, bir veya daha fazla kişinin eylemlerinin veya iletişiminin sistematik bir şekilde araştırılması veya izlenmesidir²²⁰. İşverenler çeşitli şekil ve araçlarla

²¹⁷ Ayrıntılı görüş ve değerlendirme için bkz. Uncular, S., (2018), s. 231.

²¹⁸ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2020), “İş Yerlerinde Covid-19 Tedbirleri” Duyurusu, 03.09.2021.

²¹⁹ Okur, Z., (2011), s. 396.

²²⁰ Dülger, M. V. (2021) *Kişisel Verilerin Korunması Hakkı Bağlamında İşçilere Ait İletişimin İşveren Tarafından Gözetilmesi (Supervision of the Communication of the Workers in the Context of the Right*

işçisini gözetleme yoluna başvurmaktadır. İş ilişkisi sırasında işçiye tesis edilen telefon ve bilgisayar üzerinden işçini izlenmesi, bu kapsamda işçinin telefonlarının dinlenmesi ile e-postalarının okunması, bilgisayar ile yaptığı işlemlerin takip edilmesi son zamanlarda karşımıza oldukça fazla çıkmaktadır. Gelişen teknoloji ile birlikte işçinin sadece elektronik aletlerle yapmış olduğu aktiviteler izlenmemekte aynı zamanda kamera sistemleri ya da takip cihazları ile işçilerin gün içiğinde fiziken buldukları yerler, araç ile izledikleri rotalar ve yaptıkları davranışlar da izlenmektedir. Üstelik işçinin işyerine yahut işyerinin belirli bir bölümüne giriş çıkış yapabilmesi için biyometrik verileri de kullanılabilir.

Kural olarak işçinin bilgisi ve rızası olmadan yapılan tüm veri işleme faaliyeti hukuka aykırıdır. Dolayısıyla gizli izleme ve gözetleme yapılması mümkün değildir. Bunun için işverenler, gözetleme faaliyetinden önce işçileri bilgilendirmelidir²²¹.

Bu başlık altında da iş akdi devam eden işçinin biyometrik verilerinin işlenmesi ile elektronik araçlarla işçinin görüntülü-sesli gözetlenmesi ve işçinin iletişiminin telefon, e-posta gibi araçlarla izlenmesi faaliyeti sırasında elde edilen kişisel ya da özel nitelikteki verilerin işlenmesi için gerekli olan esaslar üzerinde bir inceleme yapılacaktır.

4.5.1. Biyometrik verilerin işlenmesi

Biyometrik veri parmak izi, avuç içi taraması²²² ya da el, yüz, göz tanınması ile kişilerin kimlik bilgilerinin tespit edilmesini sağlayan özel kişisel verilerdir²²³. GVKT madde 4'te, biyometrik veri tanımı yapmaktadır. Tanıma göre biyometrik veri;

“...yüz görüntüleri veya daktiloskopik veriler gibi bir gerçek kişinin özgün bir şekilde teşhis edilmesini sağlayan veya teyit eden fiziksel, fizyolojik veya

to Protection of Personal Data) [Çevrimiçi]. s.2. Erişim Adresi: <https://ssrn.com/abstract=3792265> (Erişim Tarihi: 18.12.2021)

²²¹ Sevimli, A., (2006), s. 114.

²²² Konu hakkında yazımızın 5.1.5. bölümünde daha önce de bahsettiğimiz, “Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 25/03/2019 Tarihli ve 2019/81 Sayılı Karar ve 31/05/2019 Tarihli ve 2019/165 Sayılı Spor salonu hizmeti sunan veri sorumlularının, üyelerinin giriş-çıkış kontrolünü biyometrik veri işleyerek yapması ile ilgili kararına” tekrar bakılabilir. Kararda avuç içi alınarak biyometrik veri işlenmesinde açık rıza ve ölçülülük hususuna ilişkin değerlendirmeler yer almaktadır. Bkz. 5.1.5. bölüm.

²²³ Gürsel, İ., (2016), s. 364.

davranışsal özelliklerine ilişkin olarak spesifik teknik işlemeden kaynaklanan kişisel verilerdir.”²²⁴

GVKT bir kişisel verinin, biyometrik veri olabilmesi için aranan durumları açıkça belirtmiştir. Buna göre kişinin kişisel verilerinin teknik işlemler ile tanınmasını ya da teyit edilmesini sağlayan verilerdir. Biyometrik verilerin veri işleme ilkelerine ve şartlarına uygun olarak işlenmesi gerekmektedir. Buna göre, açık rıza yoksa kanunlarda öngörülen hallerde işlenmesi mümkündür. KVKK madde 6/3 fıkrasına göre, sağlık ve cinsel hayat dışındaki kişisel veriler, kanunlarda öngörülen hâllerde ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın işlenebileceğinden, biyometrik veriler açık rıza yoksa kanunlarda öngörülen hallerde işlenecektir²²⁵. Açık rızanın ise işçinin işi kaybetme korkusuyla ya da başka bir yaptırımla karşı karşıya kalmadan özgür iradesi ile vermiş olması oldukça önemlidir. İşçinin kişisel verileri koruma hakkına daha az müdahale eden başka bir yol varsa o tercih edilerek ‘gizlilik etki değerlendirmesi’ yapılmalıdır²²⁶. Örneğin, parmak izi yerine kimlik okutmak, göz okutma yerine kimlik doğrulama yollarına başvurulabilir.

Kişisel Verilerin Korunması Kurumu, Biyometrik Verilerin İşlenmesinde Dikkat Edilmesi Gereken Hususlara İlişkin Rehber İlke Kararı çerçevesinde işverenler ancak aşağıda yer alan ilkeler doğrultusunda biyometrik verileri işleyebilecektir;

- *“Temel hak ve özgürlüklerin özüne dokunmaması*
- *Başvurulan yöntemin işleme amacına ulaşılabilmesi bakımından elverişli olması, veri işleme faaliyetinin ulaşılmak istenen amaç için uygun olması*
- *Biyometrik veri işleme yönteminin ulaşılmak istenen amaç bakımından gerekli olması*
- *Veri işlemeye ulaşılmak istenilen amaç ve aracın arasında orantı bulunması*
- *Gerektiği süre kadar tutulması, gereklilik ortadan kalktıktan sonra söz konusu verilerin gecikmeksizin/derhal imha edilmesi*

²²⁴ GVKT. m. 4

²²⁵ Kişisel Verilerin Korunması Kurumu. *Biyometrik Verilerin İşlenmesinde Dikkat Edilmesi Gereken Hususlara İlişkin Rehber İlke Kararı* [Çevrimiçi]. Kurum Rehberi, s. 6. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7047/Biyometrik-Verilerin-Islenmesinde-Dikkat-Edilmesi-Gereken-Hususlara-Iliskin-Rehber> (Erişim Tarihi: 18.12.2021)

²²⁶ Küzeci, E., (2021), s. 468.

- İşleme amacı doğrultusunda sınırlı olmak üzere; veri sorumlularının Kanununun 10 uncu maddesine uygun bir biçimde aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmesi
- Açık rızanın gerekmesi halinde ilgili kişilerin açık rızalarının Kanuna uygun şekilde alınmış olması²²⁷

Kişisel Verilerin Korunması Kurumu, Biyometrik Verilerin İşlenmesinde Dikkat Edilmesi Gereken Hususlara İlişkin Rehber İlke Kararı ayrıca sadece bu ilkeleri saymamakta ek olarak bu ilkelerin sağlandığında dair belge talep etmektedir. Kurum, gerekmediği takdirde, biyometrik veri alınırken genetik veri (kan, tükürük vb.) alınmaması gerektiğinin altını çizerek; iris, parmak izi, el için vb. tercih edilen biyometrik veri türünün diğerleri yerine neden seçildiğine dair gerekçeler ve belgeler sunulmasını istemektedir²²⁸. İşlenen verinin muhafazası için azami süre belirlenmesi gerektiğini söyleyen Kurum, söz konusu verilerin ne kadar süre boyunca tutulacağı nedenleri ile birlikte kişisel veri saklama ve imha politikasında veri sorumlusu tarafından açıklanması gerektiğini aktarmıştır.

Yargıtay 22. HD. E.2014/36273, K.2015/925, T.22.01.2015 sayılı kararı ile Yerel Mahkeme kararını onamıştır;

“...el izi alma işleminin işçi bakımından kişisel verilerin başkasının eline geçmesi kaygısına sebep olmasına ve bu durumun çalışma şartlarında esaslı değişiklik niteliğinde olduğunun kabulünün gerekmesi karşısında feshin haklı sebebe dayanmadığının anlaşılmasına, ancak işverenin işyeri güvenliğini sağlamak amacı ile bu değişikliğe gittiği ve geçerli olduğu, dolayısıyla davacının bu eylemi sebebiyle yapılan feshin haklı değil fakat geçerli sebebe dayanması...”²²⁹

Karara göre el izi alma işlemi işyerinin güvenliğinin sağlanması amacıyla geçerli kabul edilmiştir. Çalışma şartlarında esaslı değişiklik niteliğinde kabul edilse

²²⁷ Kişisel Verilerin Korunması Kurumu, “Biyometrik Verilerin İşlenmesinde Dikkat Edilmesi Gereken Hususlara İlişkin Rehber İlke Kararı”, s. 9-11.

²²⁸ Örnek, B. ve Zeybek, Ü., (2017) *Kişisel Verilerin Korunması Kanununun Biyomedikal Alana Yansımaları Açısından Değerlendirilmesi*, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 7, S: 2, s. 42.

²²⁹ Yargıtay HGK. E.2016/7-368, K.2020/232, T.26.2.2020, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 18.12.2021)

de iş yeri güvenliği çerçevesinde denge kurulmuş ve feshin haklı bir sebebe dayanmadığı ancak geçerli bir sebebe dayandığı sonucuna varılmıştır.

4.5.2. Kamera ile görüntülü ve/veya sesli gözetleme

Gelişen dünya ile her şeyin elektronik ortama entegre olması takip edilebilirliğin önünü açmaktadır. İş hayatında oldukça kolaylaştırıcı etkiye sahip olan elektronik aletler aynı zamanda özel hayatımızda da aktif olarak sıkça kullanılmaktadır. Bu nedenle elektronik aletler hem iş hayatının hem de özel hayatın içerisinde olup fazlaca kesişmektedirler. Hal böyle olunca, elektronik aletlerle yapılan gözetleme işçinin özel hayatına müdahale riski oluşturacaktır. İşçinin özel hayatın gizliliği, kişisel verilerin korunması hakkı tehdit altında kalacaktır. Bunun için ilk olarak işçilerin işyerindeki söz konusu faaliyetlerinin niteliği tespit edilmeli ve buna göre bir değerlendirme yapılmalıdır²³⁰.

İşverenler, işçilerini çeşitli sebeplerle teknolojik yöntemlere başvurarak izleme ve gözetleme isteği duymaktadır. İşçilerin verimliliğinin ölçümü, performans değerlendirmesinin yapılmak istenmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin korunmak istenmesi, işverenin kendi sorumluluğunu kaldırmak istemesi ile suçun önlenmesi gibi sebepler bunların başında gelir²³¹. Ancak işyerinde sürekli takip edilen işçilerin psikolojileri olumsuz etkilenerek ağır stres, güvensizlik hali içerisinde iş yürütülmesine neden olacaktır. Üzerlerindeki sürekli takip edilme baskısı altında işçilerin temel hak ve özgürlükler zedelenebilecek, temel ihtiyaçlarını karşılamaya dahi çekinebileceklerdir²³². Sadece psikolojik olarak değil görüntüleri ve/veya sesleri kaydedilen işçilerin aynı zamanda kişisel verileri, bazen de özel nitelikli kişisel verileri işlenebilmektedir. Tüm bu açıdan işçinin kamera ile gözetlenmesinin meşru bir sınırının olması gerekmektedir.

İşverenin kamera ile gözetleme yapabilmesi için haklı bazı sebeplerin birlikte bulunması gerekmektedir²³³. Söz konusu bu haklı sebeplerin belirlenmesi için öncelikle kamera ile yapılacak gözetlemenin amacı ile seçilen yöntem uygun olmalı,

²³⁰ Dülger, M. V., (2021), s. 6.

²³¹ Manav, E., (2015), s. 122.

²³² Gürsel, İ., (2016), s. 362-363.

²³³ Okur, Z., (2013), s.133.

işverenin işçilerine eşit işlem yapma yükümlülüğü çerçevesinde işleme faaliyeti tüm işçiler için aynı şekilde olmalıdır²³⁴.

Tüm bu gözetleme faaliyetlerinde iş akdi karşısında daha güçsüz olan işçi ile işveren arasında dengenin kurulmasının sağlanması ve yürütülecek gözetleme uygulamasından önce işçinin aydınlatılması gerekecektir. Aydınlatma kapsamında ise kameraların bulunduğu yerler, kullanım amacı ve süresi, verilere erişilebilirlik, itiraz mekanizmaları ile imha politikaları hakkında bilgi verilmelidir. Gözetleme uygulamasının KVKK'da açıkça yer almamakla birlikte söz konusu uygulama için her zamanki gibi işçi ile işveren menfaatinin arasındaki dengenin kurulmuş olması gerekmektedir. Doktrinde son derece tartışmalı olan gözetleme aslında işyerine 'son çare' olarak uygulanmalıdır²³⁵.

İzleme yapılan alanların işin ve işleyişin olduğu yerlere, makinelere doğrultulması gerekmektedir. Kameraların koyulacağı yerler, çekim alanı konusunda işçiler bilgilendirilecektir. Belirli özel alanlara ise kamera koyulması mümkün olmayacaktır. İşçilere ait soyunma odalarının, tuvaletlerin kamera ile izlenmesi ise işçinin özel hayatına ağır bir saldırı olacağından kişilik hakları zedelenen işçiler, İş Kanunu madde 24/2-b bendi kapsamında haklı sebeple iş sözleşmelerini derhal feshedebilecektir²³⁶.

4.5.3. İşçilerin iletişimini gözetleme

İşverenler tarafından yapılan bir diğer uygulama ise işçilerin iletişiminin gözetlenmesidir. İşverenler işin yürütümü için temin ettikleri telefon, bilgisayar, internet, e-posta kanalı üzerinden işçiyi denetleyerek gözetlemektedirler. Ancak işçinin herhangi bir bilgisi olmadan, gerekli aydınlatmalar yapılmadan ve yasal herhangi bir dayanak sunulmadan yapılan işleme faaliyetleri hukuka aykırı olacaktır.

²³⁴ Dursun, Y., (2021), s. 103-104.

²³⁵ Gürsel, İ., (2016), s. 372.

²³⁶ İş Kanunu madde 24/2-b bendi; “- Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeden feshedebilir:

...

b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa...”

Teknolojinin gelişmesi ile birlikte iş ve işleyişlerin çoğu telefon, bilgisayar ve internet üzerinden yapılmaktadır. Bu araçları aynı zamanda işçiler özel hayatları için de kullanabilmektedir. Telefon ile işyerinde özel görüşme yapabilir ya da e-posta olarak kişisel işleri için mail alıp gönderebilmektedir. İşte bu noktada, işverenlerin bu işleyişi ne kadarını gözetlediği veya işçiye ait iletişime ne kadar müdahale edebileceği oldukça tartışmalıdır.

İşçilerin iletişiminin gözetlenmesi işçilerin kişisel verilerini koruma hakkı ile haberleşme özgürlüğü hakkına bir müdahale oluşturacaktır. Çünkü işçiler haberleşme sırasında kendi kişisel ya da özel nitelikli kişisel verilerini paylaşması mümkündür. Bu açıdan kişisel verilerinin korunması risk altında olan işçilerin iletişiminin izlenmesinin sınırlarının çizilmesi gerekecektir²³⁷.

Anayasa'nın 20. Maddesi, haberleşme hürriyetini düzenlemektedir. Madde hükmü uyarınca;

“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.”

Paralel bir düzenlemeye sahip olan AİHS madde 8'de ise haberleşme özgürlüğü şu şekilde düzenlenmektedir;

“1. Herkes özel hayatına, aile hayatına, konutuna ve haberleşmesine saygı gösterilmesi hakkına sahiptir.

²³⁷ Okur, Z., (2013), s. 123.

2. Bu hakkın kullanılmasına bir kamu otoritesinin müdahalesi, ancak ulusal güvenlik, kamu emniyeti, ülkenin ekonomik refahı, dirlik ve düzeninin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için, demokratik bir toplumda zorunlu olan ölçüde ve yasayla öngörülmüş olmak koşuluyla söz konusu olabilir.”

Keza TCK madde 124 kapsamında da haberleşmenin engellenmesi bir suç olarak düzenlenmektedir.

“Kişiler arasındaki haberleşmenin hukuka aykırı olarak engellenmesi halinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adlî para cezasına hükmolunur.” ²³⁸

Tüm bu anılı maddelerden de görüleceği üzere herkes haberleşme özgürlüğü ile haberleşme içeriğinin gizliliği hakkına sahiptir. Ancak bu hak sınırsız olmamakla birlikte belirli durumlarda ölçülü ve yasayla öngörülmüş olmak koşuluyla sınırlandırılabilir. Aksi halde haberleşmeyi engelleyici faaliyetler TCK madde 124 kapsamında suç teşkil edecektir.

Görüldüğü üzere, sadece haberleşme özgürlüğü korunmamakta, haberleşmenin gizliliği de esas alınmaktadır. AİHM, Halford v. Birleşik Krallık davasında, Birleşik Krallık'ta yedi yıla aşkın bir süre boyunca Başkomutan Yardımcısı olan başvuru Bayan Halford'un terfi isteği reddedilmiştir. Başvuru Bayan Halford ayrımcılık nedeniyle Mahkemeye başvuruda bulunmuştur. Birleşik Krallık Polis Departmanı, kendisine karşı açılan ayrımcılık davası nedeniyle başvuru Bayan Halford'un işyerindeki telefon görüşmelerini dinleyerek kaydetmiştir. AİHM bu dinleme ve kayıt faaliyetini, işçinin özel yaşamın gizliliği ve haberleşmenin gizliliğine karşı haksız bir müdahale oluşturduğu kanaatine varmıştır.

“Bayan Halford'un bürosunda yaptığı telefon görüşmelerinin, polis aleyhine açılan cinsiyete dayalı ayrımcılık davasında savunmada yardımcı olması için Merseyside polisi tarafından dinlendiği yönünde makul bir olasılık olduğu yönünde deliller vardır (bkz. yukarıdaki paragraf 17). Bu dinleme, 8. Madde 2. fıkradaki (madde 8-2) anlamda Bayan Halford'un özel hayatına ve

²³⁸ TCK. m. 124/1.

haberleşmesine saygı gösterilmesi hakkına “bir kamu otoritesinin müdahalesi” anlamına gelmektedir.”²³⁹

Bu nedenle, başvuruçunun ofisinde gerçekleştirdiği telefon görüşmelerinin gizlice dinleniyor olması ve bu işleme karşı etkin bir itiraz yolunun olmaması nedeniyle AİHM madde 8’e aykırı olduğuna karar vermiştir. AİHM başvuruçunun iş telefonunun dinleniyor olduğu yönünde makul bir olasılık olmasının, müdahale sayılması için yeterli olduğunu belirtmiştir.

AİHM’in bir diğer önemli kararı ise Copland v. Birleşik Krallık kararı²⁴⁰ olacaktır. Karar işyeri gözetimi hakkında en net ve kapsamlı hususlara değinmektedir. Kararın özeti şu şekildedir;

“Başvuran, kanun ile kurulmuş ve Devlet tarafından yönetilen bir kurum olan Carmarthenshire Kolejinde görev yapmaktadır. 1995 yılında başvuran, okul müdürünün kişisel yardımcısı olmuş ve henüz atanan okul müdür yardımcısıyla işbirliğinde bulunarak yakından çalışma durumunda kalmıştır. Mahkeme önünde başvuran telefon, e-postasının ve internet kullanımının izlenmesinden şikâyet etmektedir.

Mahkeme, Sözleşme'nin 8. maddesinin ihlal edildiği sonucuna varmıştır. Özellikle Mahkeme, içtihadına göre, işyerinde geçen telefon görüşmelerinin ilk bakışta “özel hayat” ve “haberleşme” kavramı kapsamına girdiğini hatırlatmıştır. Sonuç olarak, tıpkı kişisel internet kullanımının izlenmesiyle elde edilen bilgilerde gerektiği gibi işyerinde gönderilen elektronik postalar benzer bir korumadan yararlanmalıdır. Hâlbuki başvuran ile ilgili olarak, bu görüşmelerin dinlenme olasılığı bulunduğu ve dolayısıyla kendisinin işyerinden yaptığı görüşmelerinin gizli olduğunu meşru olarak düşünebileceğine dair uyarılmamıştır. Başvuran, büyük olasılıkla elektronik posta ve internet kullanımıyla ilgili olarak aynı duygular içerisindeydi. Öte yandan Mahkeme,

²³⁹ AİHM, 20605/92 Başvuru No., 25.06.1997 Karar Tarihli, “Halford v. Birleşik Krallık” kararı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.hudoc.echr.coe.int> (Erişim Tarihi: 18.12.2021); Kararın ayrıntılı Türkçesi için bkz. Birtek, F. (2009) *Özel Hayata Saygı – İhlal Kararı*, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, C: 4, S: 40, ss. 165-168.

²⁴⁰ AİHM, 62617/00 Başvuru No., 03.04.2007 Karar Tarihli, “Copland v. Birleşik Krallık” kararı. [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.bailii.org/eu/cases/ECHR/2007/253.html> (Erişim Tarihi: 18.12.2021)

eğitim kurumunun telefon faturası şeklinde verileri meşru olarak elde edebilmesi gerçeğinin, bir müdahale yapıldığı sonucuna varılmasını engellemediğini gözlemlemiştir. Diğer yandan bu bilgilerin, disiplin yargılaması veya diğer yargılama çerçevesinde üçüncü şahıslara veya başvurana karşı kullanılmaması önem taşımamaktadır. Dolayısıyla Mahkeme, başvuranın bilgisi olmaksızın telefon, elektronik posta ve internet kullanımıyla ilgili olarak, kişisel bilgilerin toplanmasının ve korunmasının, ilgilinin özel hayat ve haberleşmesine saygı gösterilmesi hakkını kullanmasında bir müdahale teşkil ettiğine karar vermiştir. Somut olayda, memur tarafından yapılan telefon, elektronik posta veya internet kullanımının denetlenmesinin, meşru bir amaç güdülerek belirli durumlarda "demokratik bir toplumda gerekli" olup-olmadığının değerlendirilmesini açık bırakarak Mahkeme, olay tarihinde, yerel düzeyde gözetimden doğan hiçbir kanunun bulunmaması nedeniyle söz konusu müdahalenin "kanun ile öngörülmediği" sonucuna varmıştır. Sonuç olarak Mahkeme, Sözleşme'nin 8. maddesine ilişkin tespitini dikkate alarak söz konusu davada başvuranın şikâyetinin Sözleşme'nin 13. maddesi açısından(etkin başvuru hakkı) incelenmesinin de gereksiz olduğu kanaatine varmıştır.”²⁴¹

Her ne kadar işçilerin haberleşme özgürlüğü esas kabul edilse de belirli durumların varlığı halinde işverenlerin bu haberleşmeyi takip edebilmesi, gözetlemesi yahut kayıt altına alabilmesi mümkün olacaktır. İşte bu noktada, AHİM şu kriterleri takip ederek inceleme yapmaktadır;

- “Özel hayat çerçevesinde bir müdahalenin yapılp-yapılmadığının
- Başvuranların yazışmalarının demokratik bir toplumda gerekli olup-olmadığının
- Mevcut olan farklı menfaatler arasında adil bir denge olup-olmadığının belirlenmesi için, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi bu müdahalenin kanun ile öngörülüp-öngörülmediğini,
- Meşru bir amaç taşıyıp taşımadığını

²⁴¹ T.C. Adalet Bakanlığı (2017). Bu gayri resmi çeviri, Adalet Bakanlığı Uluslararası Hukuk ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü İnsan Hakları Daire Başkanlığı tarafından yapılmış olup, Mahkeme'yi bağlamamaktadır. Bkz. AİHM. (2016) *Tematik Bilgi Notu – İşyeri Gözetimi* [Çevrimiçi]. Basın Birimi, s. 2-3. Erişim Adresi: https://www.echr.coe.int/Documents/FS_Workplace_surveillance_TUR.pdf Erişim Tarihi: 18.12.2021)

• *Amacın orantılı olup-olmadığını*”²⁴²

Bu çerçevede, AİHS hükümleri, AİHM kararları ile KVKK kapsamında bir inceleme yapıldığında işverenin işçilerinin iletişimini kontrol etmesi için öncelik bu işlemenin meşru bir nedene dayanması, haklar arasında orantı ve ölçülülük sağlayacak şekilde gerçekleştirilmesi gerekecektir. İşveren bu uygulama öncesinde işçisini, aydınlatma yükümlülüğü kapsamında bilgilendirmelidir²⁴³.

İletişim içeriği dışında, kişisel iletişim yollarının da işverenlerce sınırlandırılabilmesi mümkündür. Müşterileri ile ilgilenmesi gereken bir zamanda tezgâhtar olarak çalışan bir işçiden cep telefonunu kullanmamasını istemek ya da kullanımını sınırlandırmak mümkün olacaktır²⁴⁴. Çünkü işçi iş sözleşmesi sırasında işverene sadakat yükümlülüğü altında olduğundan iş görme borcunu özenle korumalı ve işverenin haklı menfaatini dikkate almalıdır. Aksi halde, işçi, işverene verdiği tüm zararlar sorumlu olacak, işveren ise özel ve sadakat yükümlülüğüne aykırılıktan İş Kanunu madde 25/2 çerçevesine göre iş sözleşmesini geçerli nedenle feshedebilecektir. Yargıtay bir kararında²⁴⁵ davacı işçinin iş amaçlı bilgisayarını mesai saatleri içerisinde internet alışverişine ve oyun sitelerine birden fazla girmek sureti ile amacı dışında kullandığı ve bu süre zarfında zamanını iş görme edimine harcamadığı tespit edildiğinde yükümlülüğünü ihlal ettiğinden bahisle işe iade davasının reddine karar vermiştir. Söz konusu kararda işçi aynı zamanda işe ait e-posta kanalıyla işverenin gıyabında asılsız isnat içeren sözler de sarf etmiştir. Karar içeriği itibariyle şu şekildedir;

“Dosya içerine göre davacı işçinin iş sözleşmesi savunması da alınarak ve üç neden belirtilerek feshedilmiştir. Bu nedenler;

²⁴² Bkz. AİHM. (2016) s. 1.

²⁴³ Kaplan, E. T. (2011) *Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 24, s.51.

²⁴⁴ Sevimli, A., (2006), s. 234.

²⁴⁵ Kararda, “Davacının iş amaçlı bilgisayarını mesai saatleri içerisinde internet alışveriş ve oyun sitelerine birden fazla girmek sureti ile amacı dışında kullandığı ve bu süre zarfında zamanını iş görme edimine harcamadığı anlaşılmaktadır. Üstlenilen işi yetiştirilmesi veya işverenin zararının oluşmaması, bu olumsuz davranışı ortadan kaldırmaz. Davacı yan yükümlülüğünü ihlal etmiştir. Bu davranışının diğer işçi gibi işyerinde olumsuzluklara yol açtığı ve iş ilişkisinin işveren açısından devam ettirilmesinin beklenmez bir hal aldığı anlaşılmaktadır, işverenin iş sözleşmesini feshetmesi, davacının davranışlarından kaynaklanan nedene dayanmaktadır.” denilerek davanın reddine karar verilmiştir. Yargıtay 9. HD. E.2008/36305, K.2009/12393, T.04.05.2009, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 18.12.2021)

1-Yapmakla yükümlü bulunduğu görevleri hatırlatıldığı halde ifa etmeme, bu hususta ısrar etme,

2-İşverenin gıyabında şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etme, asılsız isnatlarda bulunma ve

3-Mesai saatleri içerisinde internette oyun oynayarak ve çeşitli haber sitelerinde" gezerek işverenin güvenini kötüye kullanma, nedenleridir.

Açıklanan nedenlerden yapmakla görevleri hatırlatıldığı halde yapmama ve ısrar etme nedeni ile ilgili kanıt sunulamadığından, bu nedenle fesih gerekçesi yerinde değildir.

Davacı işçinin iş sözleşmesinin feshinde ikinci neden olarak davacının iş sözleşmesi aynı nedenle feshedilen diğer bir işçi ile elektronik ortamda karşılıklı gönderdiği maillerde işverenin gıyabında şeref ve namusunda dokunacak sözler sarf etmesi ve asılsız isnatlarda bulunması gösterilmiştir. Bu konuda mail kayıtları sunulmuştur. Bu kayıtlarda davacıya gelen elektronik postada diğer işçinin 26.04.2007 ve 31.07.2007 tarihli elektronik postalarda "Arka komşusu ile birlikte cici eleman olmaya çalışıyor" ve "adamların hayvanlığından. Normal olacak bir olayı entrikalarla donatıyorlar" şeklinde beyanlarda bulunduğu, diğer işçinin bu beyanlarını davacının onayladığı, diğer işçinin feshin geçersizliği davasında bu sözlerin geçerli neden kabul edildiği ve açılan davanın reddine karar verildiği, kararın Dairemizin 2008/25661 Esasında incelenip onanmasına karar verildiği anlaşılmaktadır.

Davacının iş sözleşmesinin feshinde en önemli nedenlerden biri olarak mesai saatleri içerisinde internette oyun oynayarak ve çeşitli haber sitelerinde zaman geçirmesi gösterilmiştir. Gerçekten de işveren bu konuda kayıtlar sunmuş olup, bilirkişi heyet raporunda da davacının her gün kısa süreli de olsa da iş amaçlı bilgisayarında internet alış verişi ve oyun sitelerine girdiği, bir yıl içerisinde 6 kez yarım saat, 6 kez de bir saatin üzerinde internette zaman geçirdiği tespit edilmiştir. Ancak bilirkişiler, bilgisayar yazılım ve yönetiminde görev alan personelin zamanını boşa harcadığının tek göstergesinin üstlenilen işi

yetiştirmemesi ve zararın oluşması olduğunu, bunun ise kanıtlanmadığını bu nedenle feshin geçerli nedene dayanmadığını belirtmişlerdir.

*Davalının sunduğu ve çalışanların uymakla yükümlü banka etik kurallarının 20. maddesinde, çalışanların "Adalet, doğruluk, dürüstlük... güvenilirlik ve soysa sorumluluk prensiplerine aykırı davranışlarda bulunmayacağı ve "Bankaya ait varlıkları ve kaynakları verimsiz ve amaç dışı kullanmayacağı" kurallarına yer verilmiştir. Bu etik kurallar iş sözleşmesinin eki niteliğindedir. Davacının iş amaçlı bilgisayarını mesai saatleri içerisinde internet alış veriş ve oyun sitelerine birden fazla girmek sureti ile amacı dışında kullandığı ve bu süre zarfında zamanını iş görme edimine harcamadığı anlaşılmaktadır. Üstlenilen işi yetiştirilmesi veya işverenin zararının oluşmaması, bu olumsuz davranışı ortadan kaldırmaz. Davacı yan yükümlülüğünü ihlal etmiştir. Bu davranışının diğer işçi gibi işyerinde olumsuzluklara yol açtığı ve iş ilişkisinin işveren açısından devam ettirilmesinin beklenmez bir hal aldığı anlaşılmaktadır, işverenin iş sözleşmesini feshetmesi, davacının davranışlarından kaynaklanan nedene dayanmaktadır. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır."*²⁴⁶

Öte yandan belirtmek gerekir ki, Facebook, Instagram, Twitter gibi sosyal medya üzerinden işçilerin paylaşımlarına dair bir iletide yahut içeriğinde açıklanan kişisel verinin işlenmesi ancak KVKK madde 5 hükmü kapsamında hukuka uygunluk hallerinin varlığı halinde mümkün olacaktır. İşçinin verisini alenileştirmiş olması KVKK madde 4'teki ilkelerinde uygulanmayacağı anlamına gelmemektedir. Tüm veri işleme faaliyeti ilkeler ışığında yapılacaktır.

4.6. İş Akdinin Sonlanmasında Kişisel Verilerin Değerlendirilmesi

İşçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinin sonradan etkisi doğrultusunda iş ahdinin bitmesinden sonra da işverenin işçinin kişisel verileri üzerindeki sorumluluğu devam etmektedir. Buna göre, işveren, işçiye ait kişisel verileri saklama, silme, yok etme, anonim hale getirme, aktarmama ve ifşa etmeme yükümlülüklerine sahiptir.

²⁴⁶ Benzer bir diğer karar için bkz. Yargıtay 22. HD. E.2016/6321, K.2016/13143, T.03.05.2016, Kazancı [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 18.12.2021)

İşverenin, iş akdinin bittiği işçisine ait kişisel verileri tekrar kullanması, üçüncü kişiler ile paylaşması, yurt dışına aktarılması kişisel verileri koruma hukukuna aykırılık oluşturulacaktır. İşçi, eski işvereni, yeni işi için referans göstermesi halinde, açık rızası olacağından eski işverenin işçi hakkında belirli bilgileri paylaşması hukuka uygun olacaktır²⁴⁷ ancak kanaatimizce bu paylaşım soru amacına uygun olacak kişisel verileri içermelidir.

İş sözleşmesinin bitimi halinde hukuki olarak birçok sonuç ortaya çıkabilmektedir. Haksız fesihlerde tazminat davaları ile karşı karşıya kalınabileceği gibi işçinin rekabet etmeme sözleşmesine aykırı olarak rakip bir firmada çalışmaya başlamasının da işverenin nezdinde bazı hakların doğmasını sağlayacaktır. İşveren, rekabet yasağı sözleşmesi uyarınca, iş akdi sonrası işçisinin rakip şirkete gidip gitmediğini çeşitli kanallardan öğrenebilmektedir. Ancak tüm kanalların kapalı olması halinde eski işçisinin LinkedIn hesabını izlemesi, işçisinin de yeni işvereni konusundaki bilgiyi alenileştirmesi halinde, veri sorumlusunun meşru menfaati için zorunlu olmasına dayanılarak veri işleme faaliyeti gerçekleştirilebilir olacaktır²⁴⁸.

İşten çıkarılan ya da ayrılan bir işçinin özlük dosyasındaki kişisel verilerin dava zaman aşımını boyunca saklanması, bir hukuki talebin korunması için gerekli olduğundan saklama işlemi hukuka uygun sayılacaktır²⁴⁹. Keza, iş akdinin bitiş şeklinin değerlendirilmesi ile işçilerin alacaklarını ve tazminatlarını hesaplaması özlük dosyasındaki kişisel veriler ışığında mümkün olacaktır.

²⁴⁷ Küzeci, E., (2021), s. 469.

²⁴⁸ Doğan, B., (2019), s.75.

²⁴⁹ Kişisel Verileri Koruma Kurumu. *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Uygulaması* [Çevrimiçi]. Kurum Rehberi, s. 37. Erişim Adresi:<https://www.kvkk.gov.tr/yayinlar/K%C4%B0%C5%9E%C4%B0SEL%20VER%C4%B0LER%C4%B0N%20KORUNMASI%20KANUNU%20VE%20UYGULAMASI.pdf> (Erişim Tarihi: 12.12.2021); Yücedağ, N., (2017), s. 782.

BÖLÜM 5: İŞ İLİŞKİSİ KAPSAMINDA İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN KORUNMASI VE HAKLARI

KVKK madde 11 uyarınca, verileri işlenen işçi, verisini işleyen işverene başvurarak kendisiyle ilgili hakları kullanabilecektir. Bu anlamda, işçinin hakları şunlardır;

“a) Kişisel veri işlenip işlenmediğini öğrenme,

b) Kişisel verileri işlenmişse buna ilişkin bilgi talep etme,

c) Kişisel verilerin işlenme amacını ve bunların amacına uygun kullanılıp kullanılmadığını öğrenme,

ç) Yurt içinde veya yurt dışında kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişileri bilme,

d) Kişisel verilerin eksik veya yanlış işlenmiş olması hâlinde bunların düzeltilmesini isteme,

e) KVKK madde 7’de öngörülen şartlar çerçevesinde kişisel verilerin silinmesini veya yok edilmesini isteme,

f) Eksik veya yanlış işlenmiş kişisel verilerin düzeltilmesi halinde, kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişilere bildirilmesini isteme,

g) İşlenen verilerin münhasıran otomatik sistemler vasıtasıyla analiz edilmesi suretiyle kişinin kendisi aleyhine bir sonucun ortaya çıkmasına itiraz etme,

ğ) Kişisel verilerin kanuna aykırı olarak işlenmesi sebebiyle zarara uğraması hâlinde zararın giderilmesini talep etme, haklarına sahiptir.”²⁵⁰

KVKK m. 11’de açıkça düzenlenen bu haklarını kullanmak isteyen işçiler, kural olarak yazılı bir şekilde veri sorumlusu olan işverene başvurarak

²⁵⁰ KVKK. m. 11.

kullanabilecektir²⁵¹. Yazılı başvuru bir geçerlilik şartıdır. Veri sorumlusu sıfatına haiz işveren, KVKK m. 13/2 gereğince;

“Veri sorumlusu başvuruda yer alan talepleri, talebin niteliğine göre en kısa sürede ve en geç otuz gün içinde ücretsiz olarak sonuçlandırır. Ancak, işlemin ayrıca bir maliyeti gerektirmesi hâlinde, Kurulca belirlenen tarifedeki ücret alınabilir.”

Örneğin, iş akdi sonlanan işçi, kişisel verilerinin silinmesi talebini işverene yöneltebilecektir.

İşveren talebi reddedecekse tüm keyfiyetten uzak bir şekilde makul ve hukuka uygun bir gerekçe ile gerekçelendirmelidir. İşçi, veri sorumlusuna başvurmasına karşın bu süre içerisinde cevap alamaz, eksik cevap alır ya da talebi reddedilirse o halde veri sorumlusunun cevabını öğrendiği tarihten itibaren ve her halde başvuru tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Kurula şikâyette bulunabilir (KVKK m. 14/1). Şikâyet yoluna başvuru için ancak ve ancak tüm bu başvuru süreçlerinin tüketilmesi gerekmektedir (KVKK m. 14/2).

Şikâyet üzerine veya ihlal iddiasını öğrenmesi halinde resenKurul devreye girmektedir²⁵². Kurul kendisine bildirilen ya da tespit ettiği kişisel veri ihlali hakkında

²⁵¹ Süzek, S., (2020), s. 406.

²⁵² Resen incelemeye örnek için bkz. Kurul’un resmi internet sitesinde 12/01/2021 tarihinde yayınlanan “Whatsapp Uygulaması Hakkında Kamuoyu Duyurusu”; “Kişisel verilerin, yurtdışında yerleşik bir veri sorumlusu olan WhatsApp Inc. tarafından işlenmesine ve yurtdışında yerleşik başka veri sorumlularına aktarılmasına ilişkin açık rıza alınması hususunda yapılan ön değerlendirme sonucunda;

Kullanıcılardan kişisel verilerinin işlenmesine ve yurtdışında yerleşik üçüncü taraflara aktarılmasına yönelik rıza alınması işleminin ayrıştırlmadığı ancak kullanıcıların kişisel verilerinin işlenmesine rıza verirken yurtdışında başka bir veri sorumlusuna aktarılmasına rıza vermeyebileceği dikkate alındığında söz konusu uygulamanın kullanım yaygınlığı da göz önünde bulundurularak bu durumun Kanunda belirlenen açık rızanın unsurlarından “özgür iradeyle açıklanması” açısından bir ihlal oluşturup oluşturmadığı,

Yurtdışında bulunan başka bir şirkete aktarım yapılmak şartıyla uygulamanın kullanılmasına izin verilmesinin Kanunun 4 üncü maddesinde sayılan ilkelerden “hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma”, “belirli, açık ve meşru amaçlar için işleme” ve “işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma” ilkeleri açısından bir ihlale sebebiyet verip vermediği,

Sunulan hizmetin açık rıza şartına bağlanmış olmasının verilen açık rızayı sakatlayabileceği bu durumun da kişisel verilerin hukuka aykırı işlenmesi sonucunu doğurabileceği dikkate alındığında Whatsapp Inc. tarafından yapılan güncelleme ile hizmetin rıza şartına bağlanması durumunun ortaya çıkıp çıkmadığı,

WhatsApp Inc. tarafından yurtdışında yerleşik veri sorumlularına yapılacak aktarım hususunda Kanunun 9 uncu maddesi hükümlerine aykırılık olup olmadığı

hususları açısından, Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 12.01.2021 tarihli ve 2021/28 sayılı Kararı ile WhatsApp Inc. hakkında resen inceleme başlatılmasına karar verilmiştir.”

gerekli incelemeyi yapar (KVKK m.15/1). İhbar veya şikâyetlerin incelenebilmesi için Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanunun²⁵³ 6. maddesinde belirtilen şartları taşıması gerekir (KVKK m.15/2). İşveren Kurulun, inceleme konusuyla ilgili kendisinden talep ettiği bilgi ve belgeleri on beş gün içinde göndermek zorundadır. Kurul sadece evrakların gönderilmesini değil, işvereni yerinde incelemek de isteyebilir. Böyle durumlarda işveren, Kurulun yerinde inceleme yapılmasına izin vermeli ve uygun koşulları sağlamalıdır. Ek olarak, işverenin Kurula gönderdiği veya incelettirdiği bu belgeler Devlet sırrı niteliğindeki bilgi ve belgelerden olmaması gerekir.

KVKK m.15/4 uyarınca Kurul, şikâyet üzerine, talebi inceleyerek ilgililere bir cevap verir. Şikâyet tarihinden itibaren altmış gün içinde cevap verilmezse talep reddedilmiş sayılacaktır. Şikâyet üzerine yahut resen yapılan Kurul incelemesi sonucunda hukuka aykırılıkların tespit edilmesi halinde hukuka aykırılıkların işveren tarafından giderilmesine karar verilecektir. Bu kararın tebliği ile işveren en geç otuz gün içinde hukuka aykırılıkları gidererek Kurul kararını yerine getirilmesi gerekir (KVKK m.15/5).

Kurul karar verdiği ihlallerin konusuna bakarak yaygın yapılan hukuka aykırılık hallerinde ilke kararı alabilir ve bu kararı yayımlayabilir. Kurul, ilke kararı almadan önce ihtiyaç duyması hâlinde, ilgili kurum ve kuruluşların görüşlerini de alabilir (KVKK m.15/6). Kurul birçok konuda daha önce de ilke kararı almış ve uygulanması için kendi sitesinde yayınlamıştır²⁵⁴.

Kurul, kendisine verilen yetki ile veri üzerindeki faaliyetlerin durdurulmasına karar verebilir.

“Kurul, telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ve açıkça hukuka aykırılık olması hâlinde, veri işlenmesinin veya verinin yurt dışına aktarılmasının durdurulmasına karar verebilir.”²⁵⁵

²⁵³ 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanunu, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 18571, 01.11.1984 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 17.04.2021)

²⁵⁴ Kurul’un daha önce almış olduğu bir ilke kararı için bkz. “Hizmetin Açık Rıza Şartına Bağlanması” Erişim Adresi: <https://kvkk.gov.tr/Icerik/5412/Acik-Rizinin-Hizmet-Sartina-Baglanmasi> (Erişim Tarihi: 19.12.2021)

²⁵⁵ KVKK. madde 15/7

İşçi, kişisel verilerinin Kanuna aykırı olarak işlenmesi sebebiyle kişilik haklarının zarara uğraması halinde veri sorumlusundan zararın giderilmesini talep etme hakkına sahiptir (KVKK m. 14/3). Kurul ihlalin boyutunun büyük olduğuna karar verirse yasada belirtilen para cezalarına hükmedebilmektedir.

Bunlar haricinde, kişilik hakları ihlal edilen ya da kişisel verilerinin kanuna aykırı olarak işlenmesi sebebiyle işçinin zarara uğraması halinde genel hükümlere göre tazminat talep edebilir²⁵⁶.

5.1. Ulaşma ve Bilgi Edinme Hakkı

Verileri işlenen işçinin verilere ulaşma hakkı vardır. Bu hak sayesinde işçi hangi verilerin işlendiğini görebilmektedir²⁵⁷. Verilerin yanlış işlendiğini görmesi durumunda ancak diğer hakları olan düzeltme, silinme ve yok etme talebini iletebilecektir²⁵⁸. Dolayısıyla işçinin verilere ulaşma ve bilgi edinme hakkı temel bir hakkıdır.

Bu hak aynı zamanda işçiye denetleme yetkisi de vermektedir. Kişisel verilerin işlenme amacını ve bunların amacına uygun kullanılıp kullanılmadığını öğrenme hakkı sağlanmaktadır. Buna göre, kaydedilen kişisel veriler işçi tarafından denetlenerek amacına uygunluk durumu kontrol edilebilmektedir.

Ek olarak, kaydedilen kişisel verilerin yurt içinde veya yurt dışında aktarıldığı üçüncü kişileri işçinin bilme hakkı da mevcuttur. İşçi bu sayede işlenen verilerin nerelerde toplandığını, nerelerde tutulup işlendiğini görebilmektedir. İşveren işçiye masrafsız olarak bu hakkın kullanımını tesis etmelidir.

KVKK madde 28/2'ye göre, zararın giderilmesini talep etme hakkı hariç, ilgili kişinin haklarını düzenleyen maddesi, şu durumların varlığı halinde uygulanmamaktadır. Bu durumlar şunlardır;

²⁵⁶ Kaplan, E. T., (2011), s.51.; Kişisel Verileri Koruma Kurumu (2018) “*Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında Sıkça Sorulan Sorular*”, s. 67.

²⁵⁷ Başalp, N., (2004), s. 48.

²⁵⁸ Kaplan, E. T., (2011), s.51.

“a) Kişisel veri işleminin suç işlenmesinin önlenmesi veya suç soruşturması için gerekli olması.

b) İlgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş kişisel verilerin işlenmesi.

c) Kişisel veri işleminin kanunun verdiği yetkiye dayanılarak görevli ve yetkili kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarınca, denetleme veya düzenleme görevlerinin yürütülmesi ile disiplin soruşturma veya kovuşturması için gerekli olması.

ç) Kişisel veri işleminin bütçe, vergi ve mali konulara ilişkin olarak Devletin ekonomik ve mali çıkarlarının korunması için gerekli olması.”²⁵⁹

Örneğin, bir suç işlendiği takdirde işçi verilerine ulaşmak istediğinde ya da disiplin soruşturması geçirdiği bir hususta o veriye ulaşması hakkı engellenebilir. Bu durumların varlığı halinde işverenin aydınlatma yükümlülüğü ile Veri Sorumluları Siciline kayıt yükümlülüğü de KVKK madde 28/2 gereğince uygulanamaz.

5.2. Düzeltme Hakkı

Kişisel verilerine ulaşabilen işçi bu verilerin eksik veya yanlış işlenmiş olduğunu tespit etmesi halinde, bu verilerin düzeltilmesini isteyebilir. Bu tespitin yapılabilmesi için işçinin öncelikle bu kişisel verilere erişmesi gerektiği sabittir. Ulaşma ve bilgi edinme hakkının ne denli önemli olduğunun altını çizmek gerekecektir.

Düzeltme hakkı sadece yanlış verilerin düzeltilmesi ile ilgili, aynı zamanda, verilerin eksik işlenmiş olması durumunu da içermektedir. Eksik veya yanlış işlenmiş kişisel verilerin düzeltilmesi halinde de işçi, kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişilere bu durumun bildirilmesini isteme hakkına sahiptir.

5.3. Kişisel Verinin Silinmesini ve Yok Edilmesini Talep Hakkı

Hukuka uygun olarak işlenen veriyi, işlenmesini gerektiren sebeplerin ortadan kalkması hâlinde işçi verinin silinmesinin ya da yok edilmesini talep etme hakkına

²⁵⁹ KVKK. m. 28/2.

sahiptir. İşçinin talebi üzerine de işveren tarafından bu kişisel veriler silinir, yok edilir veya anonim hâle getirilecektir. İşveren bu silme işlemini resen de yapabilmektedir. İşverenin resen yapmadığı durumlarda, Kanun işçiye verinin silinmesini ve yok edilmesini talep etme imkânı vermiştir.

Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi Veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik madde 8 kişisel verilerin silinmesini, madde 9 kişisel verilerin yok edilmesi işlemini, madde 10 ise anonim hale getirilmesini düzenlemektedir.

“Kişisel verilerin silinmesi, kişisel verilerin ilgili kullanıcılar için hiçbir şekilde erişilemez ve tekrar kullanılamaz hale getirilmesi işlemi...”,²⁶⁰

“Kişisel verilerin yok edilmesi ise kişisel verilerin hiç kimse tarafından hiçbir şekilde erişilemez, geri getirilemez ve tekrar kullanılamaz hale getirilmesi işlemi...”,²⁶¹

*“Kişisel verilerin anonim hale getirilmesi de, kişisel verilerin başka verilerle eşleştirilse dahi hiçbir surette kimliği belirli veya belirlenebilir bir gerçek kişiyle ilişkilendirilemeyecek hale getirilmesi...”*²⁶²

Kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi veya anonim hale getirilmesi aynı zamanda veri sorumlusu olan işverenin yükümlülüğündedir. Bu yükümlülük ek olarak yazımızın ilgili bölümünde ayrıntısı ile açıklanacaktır.

5.4. İtiraz Hakkı

İşlenen verilerin münhasıran otomatik sistemler vasıtasıyla analiz edilmesi suretiyle kişinin kendisi aleyhine bir sonucun ortaya çıkmasına itiraz etme hakkı vardır. İtiraz etmenin herhangi bir ücreti olmasa da işverenler bu maliyetin olduğu yönünde belge ve kanıt sunması halinde ücret talep edebilecektir²⁶³. Herhangi bir insan

²⁶⁰ “Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi Veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik” m. 8/1.

²⁶¹ “Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi Veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik” m. 9/1.

²⁶² “Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi Veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik” m. 10/1.

²⁶³ Bkz. “Veri Sorumlusuna Başvuru Usul Ve Esasları Hakkında Tebliğ” madde 7.;

“(1) İlgili kişinin başvurusuna yazılı olarak cevap verilecekse, on sayfaya kadar ücret alınmaz. On sayfanın üzerindeki her sayfa için 1 Türk Lirası işlem ücreti alınabilir.

müdahalesi olmadan işlenen verilerin güvenilirliği konusunda da net sonuçlar mevcut değildir. İnsan müdahalesi olmadan analize erişmek için de işçiden bir ücret talep edilmesi esasen uygun değildir. Zaten verilerin sonucu bilinebilir niteliktedir. İşveren kendisine yapılan başvurunun ardından söz konusu başvuruları cevaplama yükümlülüğündedir. İşverence 30 gün içerisinde cevap gelmez ya da belirsiz bir cevap gelir yahut talebin reddi gelirse işçi KVK Kurumuna başvurma hakkına sahiptir.

Kanunun 13. maddesine ve bu madde doğrultusunda, KVK Kurumu tarafından 10/03/2018 tarihli Resmi Gazetede Veri Sorumlusuna Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Tebliğ²⁶⁴ yayımlanmıştır. Tebliğ ile veri sorumlusuna başvuru ve işlemin ücret ile ilgili usul ve esasları belirlenmiştir. Tebliğ madde 5'te başvuru usulü olarak;

“İlgili kişi, Kanunun 11 inci maddesinde belirtilen hakları kapsamında taleplerini, yazılı olarak veya kayıtlı elektronik posta (KEP) adresi, güvenli elektronik imza, mobil imza ya da ilgili kişi tarafından veri sorumlusuna daha önce bildirilen ve veri sorumlusunun sisteminde kayıtlı bulunan elektronik posta adresini kullanmak suretiyle veya başvuru amacına yönelik geliştirilmiş bir yazılım ya da uygulama vasıtasıyla veri sorumlusuna iletir.”

Veri sorumlusu hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olarak cevap vermelidir. Bunun için de her türlü idari ve teknik tedbiri almalıdır. KEP adresini aktif şekilde kullanmalı, kontrol etmeli ve cevaplarını gerekçesi ile birlikte kabul ya da reddetmelidir²⁶⁵.

5.5. Zararın Giderilmesini Talep Etme Hakkı

Kişisel verilerin kanuna aykırı olarak işlenmesi sebebiyle zarara uğraması hâlinde zararın giderilmesini talep etme, haklarına sahiptir²⁶⁶. İşçi, KVKK madde 11 gereği işverene başvurup zararını talep edebilir. İşçi zarar uğraması durumunda, genel hükümlere göre tazminat davası da açabilir²⁶⁷.

(2) Başvuruya cevabın CD, flash bellek gibi bir kayıt ortamında verilmesi halinde veri sorumlusu tarafından talep edilebilecek ücret kayıt ortamının maliyetini geçemez.”

²⁶⁴ “Veri Sorumlusuna Başvuru Usul Ve Esasları Hakkında Tebliğ”, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 30356, 10/03/2018 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 10.01.2021)

²⁶⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz. 6.5. İşçi Hakkında Otomatik Sistemin Karar Vermesinin Sorumluluğu, başlığı altındaki açıklamalar.

²⁶⁶ Süzek, S. (2020) s. 406.

²⁶⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. 7.1. Hukuki Yaptırımlar, başlığı altındaki açıklamalar.

BÖLÜM 6: İŞ İLİŞKİSİ KAPSAMINDA İŞVERENİN KİŞİSEL VERİLERİ KORUMAYA İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İşverenin veri sorumlusu sıfatı ile işçilerini açık bir şekilde bilgilendirmesi ve bilgilendirme işlemine yönelik ispat yükümlülüğünü yerine getirmesi (işçilere yazılı olarak bildirecek ve serbest iradeleri ile rızalarını alacak) ve elde ettiği bilgileri özenle korumak ve gerektiğinde tedbirli bir şekilde aktarmak zorundadır. Ayrıca işveren, kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini ve erişilmesini önlemek ile kişisel verilerin muhafazasını sağlamak, amacıyla uygun güvenlik düzeyini temin etmeye yönelik gerekli her türlü teknik ve idari tedbirleri almak zorundadır (KVKK m, 12/1).

Veri sorumlusu olarak yükümlülüğü bulunan işverenin veya işveren vekilinin kişisel verilerin kendi adına başka bir gerçek veya tüzel kişi tarafından işlenmesi hâlinde, bu kişilerle birlikte müştereken sorumludur²⁶⁸.

KVKK madde 28’de kişisel verilerin korunmasına ilişkin veri sorumlusunun istisnaları düzenlenmiştir. Madde’de belirtilen istisna durumlar ile karşı karşıya kalan işverenlerin yükümlülükleri ortadan kalkacaktır.

“ (1) Bu Kanun hükümleri aşağıdaki hâllerde uygulanmaz:

- a) Kişisel verilerin, üçüncü kişilere verilmemek ve veri güvenliğine ilişkin yükümlülüklerle uyulmak kaydıyla gerçek kişiler tarafından tamamen kendisiyle veya aynı konutta yaşayan aile fertleriyle ilgili faaliyetler kapsamında işlenmesi.
- b) Kişisel verilerin resmi istatistik ile anonim hâle getirilmek suretiyle araştırma, planlama ve istatistik gibi amaçlarla işlenmesi.
- c) Kişisel verilerin millî savunmayı, millî güvenliği, kamu güvenliğini, kamu düzenini, ekonomik güvenliği, özel hayatın gizliliğini veya kişilik haklarını ihlal etmemek ya da suç teşkil etmemek kaydıyla, sanat, tarih, edebiyat veya bilimsel amaçlarla ya da ifade özgürlüğü kapsamında işlenmesi,

²⁶⁸ Erdem, H. (2016) *Çalışanın Kişisel Verilerinin Korunması* [Çevrimiçi]. HR Dergi (İnsan Kaynakları ve Yönetim Dergisi). Erişim Adresi: <https://hrdergi.com/calisanin-kisisel-verilerinin-korunmasi> (Erişim Tarihi: 24.12.2020)

ç) *Kişisel verilerin millî savunmayı, millî güvenliği, kamu güvenliğini, kamu düzenini veya ekonomik güvenliği sağlamaya yönelik olarak kanunla görev ve yetki verilmiş kamu kurum ve kuruluşları tarafından yürütülen önleyici, koruyucu ve istihbari faaliyetler kapsamında işlenmesi.*

d) *Kişisel verilerin soruşturma, kovuşturma, yargılama veya infaz işlemlerine ilişkin olarak yargı makamları veya infaz mercileri tarafından işlenmesi.*

(2) *Bu Kanunun amacına ve temel ilkelerine uygun ve orantılı olmak kaydıyla veri sorumlusunun aydınlatma yükümlülüğünü düzenleyen 10 uncu, zararın giderilmesini talep etme hakkı hariç, ilgili kişinin haklarını düzenleyen 11 inci ve Veri Sorumluları Siciline kayıt yükümlülüğünü düzenleyen 16 ncı maddeleri aşağıdaki hâllerde uygulanmaz:*

a) *Kişisel veri işleminin suç işlenmesinin önlenmesi veya suç soruşturması için gerekli olması.*

b) *İlgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş kişisel verilerin işlenmesi.*

c) *Kişisel veri işleminin kanunun verdiği yetkiye dayanarak görevli ve yetkili kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarınca, denetleme veya düzenleme görevlerinin yürütülmesi ile disiplin soruşturma veya kovuşturması için gerekli olması.*

ç) *Kişisel veri işleminin bütçe, vergi ve mali konulara ilişkin olarak Devletin ekonomik ve mali çıkarlarının korunması için gerekli olması.*"²⁶⁹

düzenlenmektedir. Bu istisnaların varlığı halinde aşağıda açıklanacak yükümlülükler uygulanmayacaktır.

6.1. İşçiyi Bilgilendirme Yükümlülüğü (Aydınlatma Yükümlülüğü)

İşveren işçisinin verisini işlemeden önce onu aydınlatmakla yükümlüdür. İşçi tarafından herhangi bir talep olmasa da işveren işçisini aydınlatmakla mükelleftir. Bu işverene yasal olarak yüklenen bir yükümlülüktür. Aynı zamanda, aydınlatma

²⁶⁹ KVKK. m. 28

yükümlülüğünün yerine getirildiğinin ispatı veri sorumlusu olarak işverene aittir. İşveren bu aydınlatmayı işçisine toplu olarak ya da teker teker yapabilmektedir.

KVKK madde 10 uyarınca;

“Kişisel verilerin elde edilmesi sırasında veri sorumlusu veya yetkilendirdiği kişi, ilgili kişilere;

a) Veri sorumlusunun ve varsa temsilcisinin kimliği,

b) Kişisel verilerin hangi amaçla işleneceği,

c) İşlenen kişisel verilerin kimlere ve hangi amaçla aktarılabilirliği,

ç) Kişisel veri toplamanın yöntemi ve hukuki sebebi,

d) 11 inci maddede sayılan diğer hakları, konusunda bilgi vermekle yükümlüdür.”²⁷⁰

Aydınlatma yükümlülüğünün amacı, verisi işlenen işçinin bu verilerin başından sonuna kadar saklama, kullanma veya aktarma süreçlerini takip edecek olmasıdır. İşçi böylece kişisel verisinin akıbetini bilecek ve buna göre kendisini koruma yöntemleri geliştirebilecektir²⁷¹.

KVKK ilgili maddesine ek olarak Kişisel Verileri Koruma Kurumu, 10.03.2018 tarihli Resmi Gazetede Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ²⁷² yayınlamıştır. Tebliğ, KVKK madde 10 uyarınca veri sorumluları veya yetkilendirdiği kişilerce yerine getirilmesi gereken aydınlatma yükümlülüğü kapsamında uyulacak usul ve esasları belirlemek için çıkarılmıştır.

İşçinin açık rızasına, kişisel verilerin işleme şartlarına uygun olarak işverenler tarafından aydınlatma yükümlülüğü yerine getirilmelidir. Kişisel veri işleme açık rıza

²⁷⁰ Aynı madde, 10.03.2018 tarihli Resmi Gazetede, Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ madde 4’te de düzenlenmektedir.

²⁷¹ Beytar, E., (2018), s. 210.

²⁷² R.G., 10.03.2018 Tarih, “Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ”. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/03/20180310-5.htm> (Erişim tarihi: 27.11.2021)

şartına dayalı ise aydınlatma yükümlülüğü ve açık rızanın alınması işlemlerinin ayrı ayrı yerine getirilmesi gerekmektedir.

Tebliğ, KVKK madde 10/1-ç’de düzenlenen, ‘kişisel veri toplamanın yöntemi ve hukuki sebebi’ ile kastedilenin ne olduğu açıkça söylemektedir;

*“...aydınlatma yükümlülüğü kapsamında kişisel verilerin Kanunun 5 ve 6 ncı maddelerinde belirtilen işleme şartlarından hangisine dayanılarak işlendiğidir. Aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmesi esnasında hukuki sebebin açıkça belirtilmesi gerekmektedir.”*²⁷³

Bu nedenle veri işleme faaliyetinin dayandığı tüm hukuki sebepler, aydınlatma yükümlülüğünde yer almalıdır. Sicile kayıt durumunda ise Sicile açıklanan bilgiler ile aydınlatma yükümlülüğündeki bilgiler birbirleriyle uyumlu olmalı ve herhangi bir çelişkinin bulunmaması gerekmektedir. Ek olarak, aydınlatma yükümlülüğü kapsamında işçiye yapılacak bildirim net olmalıdır. Aydınlatma yükümlülüğünde kullanılan dil açık ve olmalı, kolay anlaşılır nitelikte bulunmalıdır. Metnin herhangi bir şekilde muğlak ifadelerle yer verilmeden oluşturulması gerekmektedir²⁷⁴.

Aydınlatma yükümlülüğünün usul ve esaslarını düzenleyen Tebliğ’in 5. maddesinin 1. fıkrasının i bendinde;

“Aydınlatma yükümlülüğü kapsamında kişisel verilerin, tamamen veya kısmen otomatik yollarla ya da veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yöntemlerden hangisiyle elde edildiği açık bir şekilde belirtilmelidir.”

Bu nedenle, kişisel verilerin elde edildiği yöntemlerin açıkça bildirilmesi gerekmektedir. Ayrıca, veri toplama bir formun doldurulması ile olabileceği görüntünün çekilmesi ya da kayda alınması şeklinde de olabilmektedir. Veri bir yere aktarılıyorsa, aktarılan yer ve amacının da ayrıca belirtilmesi gerekmektedir.

²⁷³ Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ m. 5/1-h.

²⁷⁴ Aşıkoğlu, Ş.İ. (2019) *Veri Sorumlularının Aydınlatma Yükümlülüğü-Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda-*, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, C: 1, S: 2, s. 44-45.

Tebliğ’de, ilgili kişilerden elde edilmeyen verilerin aydınlatılması hakkında da düzenleme bulunmaktadır. Maddeye göre;

“Kişisel veri doğrudan işçiden elde edilmemiş ise işveren;

a) Kişisel verilerin elde edilmesinden itibaren makul bir süre içerisinde,

b) Kişisel verilerin ilgili kişi ile iletişim amacıyla kullanılacak olması durumunda, ilk iletişim kurulması esnasında,

c) Kişisel verilerin aktarılacak olması halinde, en geç kişisel verilerin ilk kez aktarımının yapılacağı esnada ilgili kişiyi aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmesi gerekir.”²⁷⁵

Aydınlatma yükümlülüğü, işverenin Veri Sorumluları Siciline kayıt olma zorunluluğu bulunsa da bulunmasa geçerlidir. Yüz yüze yapılacak bir açıklama ile yapılacağı gibi işyerinin girişine ve herkesin görebileceği bir yere asılarak da aydınlatma yükümlülüğü yerine getirilebilir. Çağrı merkezlerinde ses kaydı, internet ortamında ise siteye koyulan aydınlatma metinleri ile de aydınlatma yükümlülüğü tesis edilebilir. Aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmemesi KVKK madde 18/1-a uyarınca bir kabahat olarak değerlendirilmekte olup yerine getirmeyen işverene yaptırım olarak idari para cezası verilmektedir.

6.2. Veri Sorumluları Siciline Kayıt Yükümlülüğü

KVKK madde 16 uyarınca, işçinin verilerini işleyen işverenler, veri işlemeye başlamadan önce Veri Sorumluları Siciline kaydolmak zorundadır. Veri Sorumluları Sicili (“Sicil” olarak adlandırılmaktadır), Kişisel Verileri Koruma Kurulu gözetiminde kamuya açık olarak tutulmaktadır. Sicilin kayıt altına alınabilmesi için Veri Sorumluları Sicil Bilgi Sistemi, kısaca VERBİS olarak adlandırılan sistem hazırlanmıştır. Dolayısıyla veri sorumlusu olarak işverenin VERBİS’e kayıt olma zorunluluğu vardır.

²⁷⁵ Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ m. 6/1.

KVKK uyarınca VERBİS, kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişiler, veri işlemeye başlamadan önce kaydolmaları gereken bir sistemdir. Sistem daha önce ve bahsettiğimiz üzere kamuya açıktır. Önemle belirtmek gerekir ki, kamuya açıklık işlenen verilerin kendisi hakkında bilgi verilmesi değildir, işlenen verilerin kategorisel olarak bilgilendirilmesidir²⁷⁶.

KVKK, Veri Sorumluları Siciline kayıt yükümlülüğünü şu şekilde açıklamaktadır;

“(1) Kurulun gözetiminde, Başkanlık tarafından kamuya açık olarak Veri Sorumluları Sicili tutulur.

(2) Kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişiler, veri işlemeye başlamadan önce Veri Sorumluları Siciline kaydolmak zorundadır. Ancak, işlenen kişisel verinin niteliği, sayısı, veri işlemenin kanundan kaynaklanması veya üçüncü kişilere aktarılma durumu gibi Kurulca belirlenecek objektif kriterler göz önüne alınmak suretiyle, Kurul tarafından, Veri Sorumluları Siciline kayıt zorunluluğuna istisna getirilebilir.

(3) Veri Sorumluları Siciline kayıt başvurusu aşağıdaki hususları içeren bir bildirimle yapılır:

a) Veri sorumlusu ve varsa temsilcisinin kimlik ve adres bilgileri.

b) Kişisel verilerin hangi amaçla işleneceği.

c) Veri konusu kişi grubu ve grupları ile bu kişilere ait veri kategorileri hakkındaki açıklamalar.

ç) Kişisel verilerin aktarılacağı alıcı veya alıcı grupları.

d) Yabancı ülkelere aktarımı öngörülen kişisel veriler.

e) Kişisel veri güvenliğine ilişkin alınan tedbirler.

²⁷⁶ Yılmaz, D. (2020) *Yeni Bir İdari Faaliyet Alanı: “Verbis” (Veri Sorumluları Sicil Bilgi Sistemi)*, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi'nin (YBHD), S: 2020/2, s. 92.

f) Kişisel verilerin işlendikleri amaç için gerekli olan azami süre.

(4) Üçüncü fıkra uyarınca verilen bilgilerde meydana gelen değişiklikler derhâl Başkanlığa bildirilir.

(5) Veri Sorumluları Siciline ilişkin diğer usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.”²⁷⁷

Veri Sorumluları Sicilinin oluşturulması, idaresi ile Veri Sorumluları Siciline yapılması öngörülen kayıtlara ilişkin usul ve esasları belirlemek ve uygulanmasını sağlamak için 30.12.2017’de Resmi Gazetede Veri Sorumluları Sicili Hakkında Yönetmelik²⁷⁸ yayınlanmıştır.

Kişisel Verileri Koruma Kurulu, veri sorumlularına, KVKK ile VERBİS’e kayıt ve bildirim yükümlülüğü getirilmiş olmasının amacını şu şekilde belirtmiştir;

- “Kişisel verilerin işlenmesinde şeffaflığın,
- Kişisel verilerin gelişigüzel işlenmesinin önüne geçilerek bu alanda veri sorumlularının kişisel veri işlemesi faaliyetlerinin disiplin altına alınmasının,
- Kişisel verilerin korunması alanında toplumun tüm kesimlerinde kültür ve farkındalık oluşmasının, veri sorumlularının kişisel verisini işlediği kişilere hesap verebilmesinin,
- Veri sorumlularının Kanuna uyumunun,
- İstisna kapsamında olmayan tüm veri sorumlularının Sicile kaydolmasının sağlanması”²⁷⁹

Yurtiçinde yerleşik gerçek ve tüzel kişi veri sorumlularınca, Türkiye’de yerleşik ve Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı bir gerçek kişi ‘irtibat kişisi’ olarak atanır. İrtibat kişisi tayin edilen kişi veri sorumlusu olan işvereni temsile yetkili değildir, sadece taleplerin uygun şekilde cevaplanmasını sağlayan kişidir (Yönetmelik m. 11/4).

²⁷⁷ KVKK. m. 16.

²⁷⁸ İncelemek için; Veri Sorumluları Sicili Hakkında Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 30286 30.12.2017 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim tarihi: 27.11.2021)

²⁷⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz. Kişisel Verileri Koruma Kurulu’nun “Veri Sorumluları Siciline Kayıt Yükümlülüğüne İlişkin Kurulca Belirlenen Tarihler Hakkında 2019/387 Sayılı Kurul Karar Özeti”, Yayınlanma Tarihi: 27.12.2019 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6631/Veri-Sorumlulari-Siciline-Kayit-Yukumlulugune-Iliskin-Kurulca-Belirlenen-Tarihler-Hakkinda-2019-387-Sayili-Kurul-Karar-Ozeti> (Erişim Tarihi: 27.11.2021)

Veri sorumlusu, gerçek kişi ise kendisini atayabileceği gibi başkasını da atayabilir. Tüzel kişiler ise tüzel kişilik bünyesinde çalışan bir kişiyi irtibat kişisi olarak atayabileceği gibi tüzel kişilik dışında bir kişiyi de atayabilecektir.

“Bu görevlendirme Kanun hükümleri uyarınca tüzel kişiliğin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz.”²⁸⁰

Dolayısıyla, tüzel kişiliğin sorumluluğu devam edecektir. Yurtdışında yerleşik gerçek veya tüzel kişi veri sorumluları ise ‘veri sorumlusu temsilcisi’ ataması ve bu atamayı Kişisel Verileri Koruma Kurumuna iletmesi gerekmektedir. Yönetmeliğe göre;

“Veri sorumlusu temsilcisi: Türkiye’de yerleşik olmayan veri sorumlularını bu Yönetmeliğin 11 inci maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen konularda asgari temsile yetkili Türkiye’de yerleşik tüzel kişi ya da Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı gerçek kişiyi ifade eder.”²⁸¹

Dolayısıyla, atanacak veri sorumlusu ya Türkiye’de yerleşik bir tüzel kişi olmalı ya da Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlığına sahip bir gerçek kişi olmalıdır. Sicil kayıt zorunluluğu olan işverenler, VERBİS’e kayıt ve bildirim yükümlülüğünü yerine getirirken öncelikle kişisel veri işlenmekte olan tüm süreçleri içerecek şekilde “*kişisel veri işleme envanteri*” (“Envanter” olarak adlandırılmaktadır.) hazırlamalıdır. Kişisel veri işleme envanteri;

“Veri sorumlularının iş süreçlerine bağlı olarak gerçekleştirmekte oldukları kişisel veri işleme faaliyetlerini; kişisel veri işleme amaçları ve hukuki sebebi, veri kategorisi, aktarılan alıcı grubu ve veri konusu kişi grubuyla ilişkilendirerek oluşturdukları ve kişisel verilerin işlendikleri amaçlar için gerekli olan azami muhafaza edilme süresini, yabancı ülkelere aktarımı öngörülen kişisel verileri ve veri güvenliğine ilişkin alınan tedbirleri açıklayarak detaylandırdıkları envanteri ifade eder.”²⁸²

²⁸⁰ Veri Sorumluları Sicili Hakkında Yönetmelik m. 11/1.

²⁸¹ Veri Sorumluları Sicili Hakkında Yönetmelik m. 4/1-p.

²⁸² Veri Sorumluları Sicili Hakkında Yönetmelik m. 4/1-h.

Envanter bir rapor niteliğindedir. Sicile kayıt yükümlülüğü olan veri sorumlularının envanter hazırlaması²⁸³ ve hazırladığı envantere uygun olarak VERBİS sistemine giriş yapması gerekmektedir²⁸⁴.

KVKK madde 16/2 uyarınca da, Kişisel Verili Koruma Kurumu, VERBİS sistemine kayıt istisna getirebilmektedir. Bu kapsamda alınmış olan 15.05.2018 tarihli Resmi Gazete’de 2018/32 sayılı Kurul Kararı; 18.08.2018 tarihli Resmi Gazete’de ise 2018/68 Kurul Kararları, 2018/75 Kurul Kararları ve 2018/87 sayılı Kurul Kararları yayımlanmıştır. Yayımlanan kararlara göre;

“a) Herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla yalnızca otomatik olmayan yollarla kişisel veri işleyenler,

b) 18/01/1972 tarihli ve 1512 sayılı Noterlik Kanunu uyarınca faaliyet gösteren noterler,

c) 04/11/2004 tarihli ve 5253 sayılı Dernekler Kanununa göre kurulmuş derneklerden, 20/02/2008 tarihli ve 5737 sayılı Vakıflar Kanununa göre kurulmuş vakıflardan ve Sorularla Veri Sorumluları Sicil Bilgi Sistemi (VERBİS) KVKK Veri Yönetimi Dairesi Başkanlığı Sayfa 11 18/10/2012 tarihli 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre kurulmuş sendikalardan yalnızca ilgili mevzuat ve amaçlarına uygun, faaliyet alanlarıyla sınırlı ve sadece kendi çalışanlarına, üyelerine, mensuplarına ve bağışçularına yönelik kişisel veri işleyenler,

ç) 22/04/1983 tarihli ve 2820 sayılı Siyasi Partiler Kanununa göre kurulmuş siyasi partiler,

d) 19/03/1969 tarihli ve 1136 sayılı Avukatlık Kanunu uyarınca faaliyet gösteren avukatlar,

e) Gümrük müşavirleri,

²⁸³ Kişisel Verileri Koruma Kurumu (2019) *Kişisel Veri İşleme Envanteri Hazırlama Rehberi*. Ankara: KVKK Yayınları, s. 6, Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/224af10e-ff71-4cc9-9e18-c6c142f8da05.pdf> (Erişim Tarihi: 27.11.2021)

²⁸⁴ Yılmaz, D., (2020), s. 93.

f) Arabulucular,

g) 01/06/1989 tarihli ve 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu uyarınca faaliyet gösteren Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler,

ğ) Yıllık çalışan sayısı 50'den az ve yıllık mali bilanço toplamı 25 milyon TL'den az olan gerçek veya tüzel kişi veri sorumlularından ana faaliyet konusu özel nitelikli kişisel veri işleme olmayanlar,

VERBİS'e kayıt yükümlülüğünden istisna tutulmuştur." ²⁸⁵.

Yönetmelik m. 5/1-f göre de, VERBİS'e kayıt yükümlülüğü bulunmayan işverenlerin KVKK'da belirtilen diğer yükümlülükleri ortadan kalkmayacaktır. Dolayısıyla yukarıda saydığımız, KVKK madde 28'de belirtilen istisnalar saklıdır.

Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 11/03/2021 tarihli ve 2021/238 sayılı Kararı ile şu şekilde karar verilmiştir;

"Yıllık çalışan sayısı 50'den çok veya yıllık mali bilanço toplamı 25 milyon TL'den çok olan gerçek ve tüzel kişi veri sorumluları ile yurtdışında yerleşik gerçek ve tüzel kişi veri sorumlularının Sicile kayıt yükümlülüğünü yerine getirmeleri için belirlenen sürenin 31.12.2021 tarihine,

Yıllık çalışan sayısı 50'den az ve yıllık mali bilançosu 25 milyon TL'den az olup ana faaliyet konusu özel nitelikli kişisel veri işleme olan gerçek ve tüzel kişi veri sorumlularının Sicile kayıt yükümlülüğünü yerine getirmeleri için belirlenen sürenin 31.12.2021 tarihine,

²⁸⁵ Kişisel Verileri Koruma Kurumu (2019) *Sorularla Veri Sorumluları Sicil Bilgi Sistemi (VERBİS)* [Çevrimiçi]. Kurum Rehberi, s. 10-12, Erişim Adresi: https://verbis.kvkk.gov.tr/UploadedFiles/SORULARLA_VERB%C4%B0S.pdf (Erişim Tarihi: 27.11.2021)

*Kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşu veri sorumlularının Sicile kayıt yükümlülüğünü yerine getirmeleri için belirlenen sürenin 31.12.2021 tarihine kadar uzatılmasına...*²⁸⁶

Kayıt süresince Sicile kayıt yükümlülüğü bulunmasa da sonradan kayıt yükümlüsü haline gelen işverenler, yükümlülüklerinin doğduğu tarihten itibaren otuz gün içinde Sicile kaydolmaları gerekmektedir (Yönetmelik m. 8/2). Ancak kayıt yükümlülüğü bulunan işverenler Yönetmelik madde 8/3'e göre, herhangi bir fiili, teknik ya da hukuki imkânsızlık nedeniyle kayıt yükümlülüklerinin yerine getirememesi halinde, bu imkânsızlığın ortaya çıktığı tarihten itibaren 7 iş günü içerisinde Kişisel Verileri Koruma Kurumu'na yazılı olarak başvurmak zorundadır. İşveren içinde olduğu durumu, gerekçesini belirterek ek süre talep edebilirler. Kurum tarafından verilecek süre yine aynı maddede düzenlenerek bir defaya mahsus olmak üzere otuz günü geçmemek şartıyla ek süre verileceği hükmolunmuştur (Yönetmelik m. 8/3).

Veri Sorumluları Siciline kayıt ve bildirim yükümlülüğüne aykırı hareket, KVKK madde 18/1-ç uyarınca bir kabahat olarak değerlendirilmekte olup yerine getirmeyen işverene yaptırım olarak idari para cezası verilmektedir.

6.3. Kişisel Verilerin Güvenliğinden Doğan Sorumluluk

Kişisel veri işleyen işverenler, kişisel verilerin güvenliğini sağlamakla mükelleftir. KVKK madde 12/1 uyarınca, veri sorumlusu; kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önlemek, kişisel verilere hukuka aykırı olarak erişilmesini önlemek, kişisel verilerin muhafazasını sağlamak mecburiyetindedir. Veri sorumlusu tarafından gerekli her türlü teknik ve idari tedbirler alınarak veri güvenliği sağlanmalıdır.

İşverenler, kişisel verilerin güvenliğini sağlamak için risk değerlendirmesi yaparak zararların boyutları ve alınacak uygun önlemlerin neler olabileceği hakkında

²⁸⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz. Kişisel Verileri Koruma Kurumu, “*Veri Sorumluları Siciline Kayıt Tarihlerinin Uzatılması İle İlgili Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 11/03/2021 Tarihli ve 2021/238 Sayılı Kararı*” [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6905/2021-238> (Erişim Tarihi: 27.11.2021)

çalışma yapmalıdır²⁸⁷. Buna göre işveren, işçilerini eğitmeli, kişisel veri güvenliğine ilişkin bir politika hazırlamalı ve prosedürlerini belirlemeli, ihtiyacı olmayan veriyi işlememeli, siber güvenliği sağlamalıdır²⁸⁸.

Veri sorumlusu olarak işverenler işçilere ait kişisel veriyi ister kendileri işlesin isterlerse kendileri adına başka bir gerçek veya tüzel kişiye işlettirsin, yine de gerekli tedbirleri almak ve işlettirdiği kişi/kişilere de aldırarak zorundadır. İşveren, tedbirlerin alınmaması durumunda KVKK m. 12/2 hükmünde yer aldığı şekilde, bu kişilerle birlikte müştereken sorumlu olacaktır. Bunun için KVKK m. 12/3 uyarınca işverenler, gerekli denetimleri yapmak veya yaptırmak zorundadır. Örneğin, bir işveren işçisine ait bordroları dışardan anlaştığı bir şirkete yaptırıyorsa, kişisel verilerin güvenliğinin sağlandığından emin olmalıdır; aksi halde bordro hazırlayan şirket ile müştereken sorumlu olacaktır. Ayrıca, veri sorumluları ile veri işleyen kişiler, öğrendikleri kişisel verileri KVKK hükümlerine aykırı olarak başkasına açıklayamaz ve işleme amacı dışında kullanamazlar. Dolayısıyla işveren ve bordrolama şirketi, kişisel verileri hukuka aykırı olarak açıklayamayacak ve kullanamayacaktır. Bu yükümlülük görevden ayrılımlarından sonra da devam eder (KVKK m. 12/4).

²⁸⁷ Kişisel Verileri Koruma Kurumu (2018) *Kişisel Veri Güvenliği Rehberi (Teknik ve İdari Tedbirler)*. Ankara: KVKK Yayınları, s. 8 Erişim Adresi: <https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/7512d0d4-f345-41cb-bc5b-8d5cf125e3a1.pdf> (Erişim Tarihi: 27.11.2021)

²⁸⁸ Ayrıntılı bilgi için bkz. Kişisel Verileri Koruma Kurumu (2018) “*Kişisel Veri Güvenliği Rehberi (Teknik ve İdari Tedbirler)*”; “*Rehberin amacı, kişisel verilerin işlenmesi sürecinde veri sorumlularının alması gereken teknik ve idari tedbirler konusunda açıklık sağlanmasıdır. Pratikte karşılaşılabilecek durumlar için örnekleri oluşturması amacıyla Kişisel Verileri Koruma Kurulu tarafından Kişisel Veri Güvenliği Rehberi hazırlanmıştır. Kişisel Veri İşleme Envanteri Hazırlanması, Kurumsal Politikalar, Sözleşmeler (Veri Sorumlusu - Veri Sorumlusu, Veri Sorumlusu - Veri İşleyen Arasında). Gizlilik Taahhütnameleri, Kurum İçi Periyodik ve/veya Rastgele Denetimler, Risk Analizleri, İş Sözleşmesi, Disiplin Yönetmeliği, Kurumsal İletişim (Kriz Yönetimi, Kurul ve İlgili Kişiyi Bilgilendirme Süreçleri, İtibar Yönetimi vb.). Eğitim ve Farkındalık Faaliyetleri, Veri Sorumluları Sicil Bilgi Sistemine (VERBİS) Bildirim gibi idari tedbirlerin yanında Yetki Matrisi Yetki Kontrol Erişim Logları Kullanıcı Hesap Yönetimi Ağ Güvenliği Uygulama Güvenliği Şifreleme Sızma Testi Saldırı Tespit ve Önleme Sistemleri Log Kayıtları Veri Maskeleyme Veri Kaybı Önleme Yazılımları Yedekleme Güvenlik Duvarları Güncel Anti-Virüs Sistemleri Silme, Yok Etme veya Anonim Hale Getirme Anahtar Yönetimi gibi teknik tedbirler alınabileceği belirtilmiştir.*” Erişim Adresi: <https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/7512d0d4-f345-41cb-bc5b-8d5cf125e3a1.pdf> (Erişim Tarihi: 27.11.2021); Kişisel Verileri Koruma Kurumu, bu rehberi baz alarak kararlarında ya da duyurularında atıflar yapmaktadır. 05.11.2021 tarihli Belediyelerin dikkatine sunduğun güncel duyurusunda, “*Bilindiği üzere, Kişisel Veri Güvenliği Rehberi (Teknik ve İdari Tedbirler) kapsamında kişisel verilere gerekmesi halinde uzaktan erişim için iki kademeli kimlik doğrulama kontrolünün uygulanması önerilmektedir.*” diyerek, “*tek faktörlü doğrulama*” yapan Belediyeler hakkında disiplin hükümlerinin işletilmesi talimatı verildiğini duyurmuştur. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7073/BELEDIYELERE-ILISKIN-KAMUOYU-DUYURUSU> (Erişim Tarihi: 27.11.2021)

İşlenen kişisel veri hukuka aykırı olarak başkaları tarafından elde edilirse, veri sorumlusu olarak işveren bu hususu en kısa sürede verisi hukuka aykırı elde edilen işçisine ve Kişisel Verileri Koruma Kuruluna bildirmelidir. Kişisel Verileri Koruma Kurulu, gerekmesi hâlinde bu durumu, kendi internet sitesinde ya da uygun göreceği başka bir yöntemle ilan edebilir (KVKK m. 12/5).

Kişisel Verileri Koruma Kurumu, veri ihlal bildirimindeki amacı, ihlal nedeniyle ortaya çıkabilecek olumsuz sonuçların bir an önce önüne geçilmesi veya en aza indirilmesine imkân verecek önlemler alınmasını sağlamak olduğunu 24.01.2019 tarih ve 2019/10 sayılı Kararında belirtmiş ve “*en kısa süre*” kavramından anlaşılması gereken hususun 72 saat olduğuna kanaat getirmiştir²⁸⁹. 95/46/EC sayılı Yönerge'nin aksine GVKT baz alınarak KVKK madde 12/5 hükmünde yer alan ‘en kısa sürede’ ifadesinin 72 saat olarak yorumlanmasına ve bu kapsamda veri sorumlusunun bu durumu öğrendiği tarihten itibaren gecikmeksizin ve en geç 72 saat içinde Kurula

²⁸⁹ Kişisel Verileri Koruma Kurulu, “*Kişisel Veri İhlali Bildirim Usul Ve Esaslarına İlişkin Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 24.01.2019 Tarih Ve 2019/10 Sayılı Kararına İlişkin Duyuru*” ;

“*Kanunun 12 nci maddesinin (5) numaralı fıkrasının “İşlenen kişisel verilerin kanuni olmayan yollarla başkaları tarafından elde edilmesi hâlinde, veri sorumlusu bu durumu en kısa sürede ilgisine ve Kurula bildirir....” hükmünde yer alan “en kısa sürede” ifadesinin 72 saat olarak yorumlanmasına ve bu kapsamda veri sorumlusunun bu durumu öğrendiği tarihten itibaren gecikmeksizin ve en geç 72 saat içinde Kurula bildirmesine, veri sorumlusunca söz konusu veri ihlalden etkilenen kişilerin belirlenmesini müteakip ilgili kişilere de makul olan en kısa süre içerisinde, ilgili kişinin iletişim adresine ulaşılabilirse doğrudan, ulaşamıyorsa veri sorumlusunun kendi web sitesi üzerinden yayımlanması gibi uygun yöntemlerle bildirim yapılmasına,*

Veri sorumlusu tarafından Kurula haklı bir gerekçe ile 72 saat içinde bildirim yapılamaması halinde, yapılacak bildirimle birlikte gecikmenin nedenlerinin de Kurula açıklanmasına,

Kurula yapılacak bildirimde aşağıda yer verilen “Kişisel Veri İhlal Bildirim Form”unun kullanılmasına,

Formda yer alan bilgilerin aynı anda sağlanmasının mümkün olmadığı hallerde, bu bilgilerin gecikmeye mahal verilmeksizin aşamalı olarak sağlanmasına,

Veri sorumlusu tarafından veri ihlallerine ilişkin bilgilerin, etkilerinin ve alınan önlemlerin kayıt altına alınması ve Kurulun incelemesine hazır halde bulundurulmasına,

Veri işleyen nezdinde bulunan kişisel verilerin kanuni olmayan yollarla başkaları tarafından elde edilmesi halinde, veri işleyen bu konuda herhangi bir gecikmeye yer vermeksizin veri sorumlusuna bildirimde bulunmasına,

Veri ihlalinin yurtdışında yerleşik veri sorumlusu nezdinde yaşanması halinde, bu ihlalin sonuçlarının Türkiye’de yerleşik ilgili kişileri etkilemesi ve ilgili kişilerin sunulan ürün ve hizmetlerden Türkiye’de faydalanmaları durumunda, bu veri sorumlusu tarafından da aynı esaslar çerçevesinde Kurula bildirimde bulunulmasına,

Veri ihlali gerçekleşmesi halinde veri sorumlusu tarafından kendi nezdinde kimlere raporlama yapılacağı, Kanun kapsamında yapılacak bildirimler ile veri ihlalinin olası sonuçlarının değerlendirilmesi hususunda, kendi nezdindeki sorumluluğun kimde olduğunun belirlenmesi gibi konuları içeren bir veri ihlali müdahale planı hazırlanarak belirli aralıklarla bu planın gözden geçirilmesine karar verilmiştir.” [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5362/Veri-Ihlali-Bildirim> (Erişim Tarihi: 27.11.2021)

bildirmesine karar verilmiştir. 72 saat içinde bildirim yapılamaması halinde, yapılacak bildirimle birlikte gecikmenin nedenlerinin de Kurula açıklanması istenmiştir.

6.4. Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi

Kişisel Verileri Koruma Kurulu tarafından, kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi veya anonim hale getirilmesi için 28 Ekim 2017 tarihli ve 30224 sayılı Resmi Gazete’de Yönetmelik yayınlanmıştır. Hazırlanan, Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik madde 8/1’e göre, kişisel verilerin silinmesinden kasıt, verilere erişilememesi ve tekrar kullanılamamasıdır. İşverenler, verilere tekrar erişilmemesi ve kullanılmaması için gerekli teknik ve idari tedbirleri almakla yükümlüdür.

Diğer tüm yükümlülüklerin yanında işverence, kişisel verilerin işlenmesini gerektiren sebeplerin ortadan kalktığı hallerde kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi veya anonim hale getirilmesi gerekecektir. Bu işlemin yapılması için ilgili kişi olarak işçinin başvurusu zorunlu değildir. Bununla birlikte, veri sorumlusunun ihmali durumunda ilgili kişinin kişisel verilerinin yok edilmesini, silinmesini veya anonim hale getirilmesini talep etme hakkı bulunmaktadır²⁹⁰.

Yönetmelik madde 9, kişisel verilerin yok edilmesini, verilerin erişilemez, geri getirilemez ve tekrar kullanılamaz hale getirilmesi olarak açıklarken; Yönetmelik madde 10, kişisel verilerin anonim hale getirilmesini, kişisel verinin, kimliği belirli veya belirlenebilir bir gerçek kişiyle ilişkilendirilemeyecek hale getirilmesi olarak açıklamaktadır. Yine aynı şekilde, işveren, kişisel verilerin yok edilmesi veya anonim hale getirilmesiyle ilgili gerekli her türlü teknik ve idari tedbirleri almakla yükümlüdür. İşverenler, bu işlemleri yaparken bunları kayıt altına alarak en az üç yıl saklamak mecburiyetindedirler (Yönetmelik madde 7/3).

²⁹⁰ Kişisel Verileri Koruma Kurumu (2018) *Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi Veya Anonim Hale Getirilmesi Rehberi*. Ankara: KVKK Yayınları, s. 6. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/bc1cb353-ef85-4e58-bb99-3bba31258508.pdf> (Erişim Tarihi: 27.11.2021)

6.5. İşçi Hakkında Otomatik Sistemin Karar Vermesinin Sorumluluğu

KVKK Madde 11/1-g bendinde düzenlenen bu sorumluluk, işçiye belirli bir hak tanımaktadır. İlgili hüküm aslında ilgili kişinin kendisi hakkında kişisel verilerinin işlenmesi sonucunda elde edilecek verisini öğrenme, bilgi alma ve itiraz etme hakkının bir uzantısı olarak değerlendirilmelidir.

*“İşlenen verilerin münhasıran otomatik sistemler vasıtasıyla analiz edilmesi suretiyle kişinin kendisi aleyhine bir sonucun ortaya çıkmasına itiraz etme haklarına sahiptir.”*²⁹¹

Günümüzde işe alımda ya da iş akdi sırasında performans değerlendirmeleri yapılmakta ya da çeşitli testler uygulanmaktadır. İşçilerin verdikleri cevaplara göre ya da işledikleri verilere göre bir ‘big data’²⁹² oluşmaktadır. Bu dataların çekilmesi ile birlikte kişilerin otomatik sistemler üzerinden yazılan yazılımlar doğrultusunda değerlendirmeleri görünebilmektedir. Tüm bu değerlendirmeler ile de işe alım süreci veya iş akdinin devam edip etmeyeceği işverenlerce tartışılabilir olacaktır.

İşverenler algoritma ya da yapay zekâ ile veri işleme faaliyeti gerçekleştirdiğinden kişinin öznel ve nesnel niteliği, yaşı, kıdemi, iş tanımı gibi değerlendirmelerin göz ardı edilme ihtimali olacaktır. İşlenen verilerin sonucunda elde edilen analiz sadece rakamsal ve matematiksel olarak ulaşılan bir veri olduğundan, otomatik yöntemler yardımcı veya tamamlayıcı vasıtalar olarak uygulanmalıdır²⁹³. Aksi halde, salt otomatik sistem sonucunda karar verilmiş olunacaktır. Otomatik sistemler ile işlenen kişisel verilerin işlendikleri amaca uygun olarak işleme faaliyeti yapılmalıdır. İşleme amacı dışında gerçekleştirilecek bir eylem hukuka aykırı olacaktır. Bu nedenle adaya ya da iş akdiyle bağıtlı olarak çalışan işçiye otomatik sistemle kişisel veri işleme faaliyeti yapılacağı bilgisi önceden verilmelidir. Böylece aday ya da iş akdiyle bağıtlı işçi aktif olarak itiraz mekanizmasını kullanabilecektir.

Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunmasına İlişkin 108 Sayılı Sözleşme tarafımızca imzalanarak, 17 Mart 2016

²⁹¹ KVKK. Madde 11/1-g.

²⁹² Ayrıntılı “Big Data (Büyük Veri)” için bkz. Aktan, E. (2018) *Büyük Veri: Uygulama Alanları, Analitiği ve Güvenlik Boyutu*, Bilgi Yönetimi Dergisi, C: 1, S:1, s. 3.

²⁹³ Uncular, S., (2018), s.171.

tarikli ve 29656 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Sözleşme’nin Kanun hükmünde olacağından bahisle tüm maddelerinin işlerliği iç hukukumuzda yerini alacaktır.



BÖLÜM 7: KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI HUKUKUNA AYRIKI HAREKETE KARŞI YAPTIRIMLAR

7.1. Hukuki Yaptırımlar

İşverence, bir işçinin kişisel verilerinin hukuka aykırı olarak toplanması, işlenmesi, saklanması ve anonim hale getirilmesi işlemlerine karşı hukuki olarak yaptırımları sadece bir Kanun maddesine dayandırmak mümkün değildir. Bu konuda hususi bir düzenleme bulunmadığından işçiyi işverenin karşısında koruyucu maddelere erişmek için Türk Hukukundaki diğer yasal mevzuatlara bakmak gerekecektir. Bunun için de temel kanunlardan Türk Medeni Kanunu ve İş Kanunundan yararlanmak mümkündür²⁹⁴.

İşçinin bir gerçek kişiliğe sahip olması aynı zamanda işvereni ile olan ilişkisinde işçi statüsüne sahip olması hem Türk Medeni Kanununa hem de İş Kanununa atıf yapar niteliktedir²⁹⁵. Bunun dışında tabi ki, KVKK için de bir koruma alanının olduğuna değinmek gerekecektir. Ancak, KVKK'da diğer Kanunlar gibi işçi özelinde bir koruma sağlamaya yönelik değildir. Bu da, aslında bu alanda büyük bir boşluk olduğunu göstermekte ve yeni düzenlemelere ihtiyaç bulunduğunu açıkça gözler önüne sermektedir. Çünkü günden güne gelişen ve değişen bir dünyada bu düzenin en başından itibaren sağlam adımlarla atılması, ileriye dönük olarak oldukça sağlıklı olacaktır.

7.1.1. Medeni Kanun Açısından Korunma Yolları

Kişisel verilerin kişilik haklarına etkisinin önemli bir nitelikte olduğuna 3. Bölümümüzde değinmiştik. Bu da şüphesiz ki, kişisel verilerin korunmasına ilişkin olarak bizi, kişisel hakka saldırının düzenlendiği TMK'ya götürecektir. TMK madde 24 uyarınca, hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, korunma talep edebilmektedir²⁹⁶. Hâkimden istenecek bu korunma talebi saldırıda bulunanlara karşı

²⁹⁴ Kaplan, E. T., (2011), s. 52.

²⁹⁵ Süzek, S., (2020), s. 408.; Okur, Z., (2011), s. 393; Narmanlıoğlu, Ü. (2014) *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*. 5. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, s. 406-407.

²⁹⁶ Dural ve Ögüz, (2020), s. 152.

olacaktır. Bu noktada, hakkı işveren tarafından zedelenen bir işçi de bu Kanun'a dayanarak korunma talep edebilecektir²⁹⁷.

TMK m. 24/2 hükmü dikkate alındığı zaman;

“Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır.”

Buna göre, kişilik haklarına yapılan her saldırının hukuka aykırı olduğunu belirten TMK sadece, kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması hallerinde bu korunmadan yararlanılamayacağını belirtmektedir

TMK bu korumaya yönelik üç farklı dava yolu düzenlemektedir. Bu davalar önlenmesini, son verilmesini veya tespitinin istenmesi şeklindedir. Buna göre, kişisel verisi zarar gören işçiye bu hakkı TMK madde 25 şu şekilde tanımıştır;

“(1) Davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir.

(2) Davacı bunlarla birlikte, düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması isteminde de bulunabilir.”

Buna göre, hakkı zedelenen işçinin düzeltme, kararın bildirilmesini veya yayımlanmasını isteme hakkı olacaktır. TMK m. 25/3 ise maddi ve manevi tazminatın altını çizmektedir;

“Davacının, maddî ve manevî tazminat istemleri ile hukuka aykırı saldırı dolayısıyla elde edilmiş olan kazancın vekâletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesine ilişkin istemde bulunma hakkı saklıdır.”

Bu sayede, işçinin, maddî ve manevî tazminat istemlerindeki hakkı saklı kalmıştır. Böylece maddi veya manevi olarak kişiler, bir saldırıya uğramışsa maddi

²⁹⁷ Süzek, S., (2020), s. 407

tazminat ile durumun eski hale getirilmesini, manevi tazminat ile acı, elem ve ıstırabın giderilmesini talep edebileceklerdir²⁹⁸. Maddi tazminat davası hukuka aykırılığın tespiti, son verilmesi davaları ile birlikte açılacağı gibi kazancın iadesi ve manevi tazminat ile birlikte de açılması mümkündür ancak saldırının önlenmesi davasında maddi bir kayıp söz konusu olmayacağından bu dava ile birlikte açılması mümkün değildir²⁹⁹. TMK m. 25/4 uyarınca;

“Manevî tazminat istemi, karşı tarafça kabul edilmiş olmadıkça devredilemez; mirasbırakan tarafından ileri sürülmüş olmadıkça mirasçılara geçmez.”

Manevi zarar, kişinin kendi kişiliğinde yaratılan üzüntü, mutsuzluk, utanç gibi duygulardan oluştuğundan manevi tazminatın kişiden bağımsız düşünülmesi mümkün değildir³⁰⁰.

Ek olarak kişilik hakkı zedelenen işçinin açacağı davada yetkili mahkeme, zarar gören işçinin yerleşim yeri veya davalı işverenin yerleşim yeri mahkemesidir (TMK m. 25/5). TMK m. 25/1 temelli kişilik hakkını koruyucu dava açmadan salt tazminat davası veya elde edilen kazancın iadesi davası açılması halinde Hukuk Muhakemeleri Kanunu uygulanacaktır³⁰¹.

7.1.2. İş Kanunu Açısından Korunma Yolları

İş Kanunu iş ilişkisi kapsamında hem işverene hem de işçiye iş sözleşmesini geçerli veya haklı sebep ile feshetme imkânı vermektedir.

İş Kanunu madde 24/II çerçevesinde işçi, işverenin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan bir fiili nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Haklı sebeple iş akdini fesheden işçi de kıdem şartlarını sağlaması durumunda ise kıdem tazminatı dahil yasal tüm tazminat ve alacaklarını talep etme hakkında sahiptir.

²⁹⁸ Eren, F. (2015) *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. 18. Basım, Ankara: Yetkin Yayınları, s. 724.; Sevimli, (2006) s. 294. ; Dural ve Ögüz, (2020), s. 155-156.; Sevimli, A., (2006), s. 293.

²⁹⁹ Oğuzman, M. K., Seliçi, Ö., Oktay-Özdemir, S. (2014) *Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler)*. 14. Basım, İstanbul: Filiz Kitapevi, s. 233; Dural ve Ögüz, (2020), s. 156.

³⁰⁰ Dural ve Ögüz, (2020), s. 159,163.

³⁰¹ Oğuzman, M. K., Seliçi, Ö., Oktay-Özdemir, S. (2014) s. 241; Süzek, S., (2020), s. 408.

İşveren tarafından işçinin kişisel verilerinin ihlâl edilmesi halinde işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir³⁰². İşçi sözleşmeyi fesih hakkını kullanmasa dahi, kişisel verilerinin ihlali nedeniyle uğradığı zararın tazminini iş sözleşmesinin devamında veya sonrasında talep edebilir³⁰³.

İşçinin haksız yere işin işleyişi dışında olacak şekilde özel dinlenme alanlarının gözetlenmesi, iletişiminin bilgisi olmadan denetlenmesi ya da dinlenmesi işçinin kişisel verisinin ihlaline, dolayısıyla kişilik haklarının zedelenmesine neden olacaktır. Ayrıca, özel nitelikteki kişisel verilerin hukuka aykırı olarak elde edilmesi, aydınlatmanın yapılmaması yahut açık rıza arandığı durumlarda alınmaması halinde işçi yine iş sözleşmesini feshedebilecektir³⁰⁴.

7.1.3. Borçlar Kanunu Açısından Korunma Yolları

İş ilişkisi kapsamında kişisel verilerinin korunmasına ilişkin ulusal düzenlemeler kapsamında Türk Borç Kanuna da atıf yaparak işçinin kişisel verilerinin ihlali nedeniyle uğradığı her türlü zararını TBK hükümleri çerçevesinde işverenden talep etme hakkına sahip olduğunu belirtmiştik. Türk Borçlar Kanunu esasen de işçiyi maddi ve manevi tüm zararlardan koruyarak tazmin etme hakkı vermektedir³⁰⁵.

TBK işverenin işçiyi gözetme, koruma, sakınma borcunu açıkça düzenlemektedir. Türk Borçlar Kanunu madde 417 hükmü uyarınca;

“İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

³⁰² Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., Baysal, U. (2014) s. 720; Demircioğlu ve Centel, (2006), s. 184.

³⁰³ Manav, E., (2015), s. 131.

³⁰⁴ Okur, Z., (2011), s. 396.

³⁰⁵ Çelik, N., (2013), s. 177.

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.”

Buna göre, açıkça işçinin kişilik haklarının ihlali halinde tüm zararların tazmini söz konusu olacaktır. İşçinin kişilik haklarının ihlali olarak da hukuka aykırı bir veri işleme, saklama ve anonimleştirmeme gibi sebeplerden kaynaklandığında, işçinin maddi olarak bir zarar görmesi durumunda, işçi bu zararın giderilmesini TBK hükümleri uyarınca talep edebilecektir³⁰⁶.

KVKK, TBK hükmüyle paralel olarak işçinin zararlarının giderilmesine ilişkin düzenlemelere yer vermiştir. KVKK m. 11/ğ uyarınca, herkes, veri sorumlusuna başvurarak kendisiyle ilgili; kişisel verilerin kanuna aykırı olarak işlenmesi sebebiyle zarara uğraması hâlinde zararın giderilmesini talep etme hakkına sahiptir. Söz konusu düzenleme hususi olarak işçiyi ele almamaktadır ancak genel hüküm kapsamında işçinin talebine yasal zemin oluşturmaktadır.

Sonuç olarak madde hukuka aykırı verisi işlenen herkesten bahsetmektedir. İşçinin verisini hukuka aykırı olarak işleyen işverenden de buna göre zararı tazmin etme imkânı mevcuttur. Kanun hükmü ne kadar kapsayıcı da olsa, uygulamalarda bu konuda çıkarılacak özel düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır. Herkesi koruyan bu maddelere bazen işçiler dâhil edilmeden uygulanmaktadır. Hâlbuki iş sözleşmesi kapsamında bir işçinin hakkının zedelenmemesi adına açıkça düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır.

İşçi sadece maddi zararını değil aynı zamanda manevi zararını da işverenden gözetim borcuna riayet etmediğinden dolayı talep edebilecektir³⁰⁷. Yasal mevzuatta ‘zararların tazmini’ şeklinde düzenlenmektedir. Maddi ya da manevi zarar olarak bir indirgeme yapmak mümkün olmayacaktır. Keza, manevi zarar boyutunda da işçi zararının tazmini için bir miktar para ödenmesini talep edebilmektedir (TBK m. 58).

³⁰⁶ Uncular, S., (2018), s. 308.; Eren, F., (2015), s. 739.; Dural ve Öğüz, (2020), s. 145.; Çelik, N., (2013), s. 185.

³⁰⁷ Dursun, Y., (2021), s. 123.; Uncular, S., (2018), s. 309.; Beytar, E., (2018), s. 45.

7.2. KVKK Kapsamında Cezai ve İdari Yaptırımlar

Kişisel verilerin korunmasına aykırılık hallerinde KVKK suç ve kabahat olarak ayrıma gitmiştir.

7.2.1. KVKK Kapsamında Cezai Yaptırımları

KVKK madde 17, aykırılık hallerinin bir suç teşkil etmesi durumunda Türk Ceza Kanuna atıf yapmaktadır.

“Kişisel verilere ilişkin suçlar bakımından 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 135 ila 140 uncu madde hükümleri uygulanır.”

Kanun maddesi, 135. ile 140. maddeleri arasındaki hükümlerin uygulanması gerektiğine işaret etmektedir. Bu maddeler, TCK'nin Dokuzuncu Bölümü olan 'Özel Hayata ve Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar' başlığı altında düzenlenmektedir.

TCK 135 ile 140 maddeleri arasında üç suç tipine atıf yapılmaktadır. TCK madde 135 uyarınca, hukuka aykırı olarak kişisel verileri kaydeden hapis cezası verileceği düzenlenmiştir. Aynı maddenin ikinci fıkrası uyarınca;

“...kişisel verinin, kişilerin siyasi, felsefi veya dini görüşlerine, ırki kökenlerine; hukuka aykırı olarak ahlaki eğilimlerine, cinsel yaşamlarına, sağlık durumlarına veya sendikal bağlantılarına ilişkin olması durumunda bu ceza yarı oranında artırılır.”

Ek olarak, bu suçun nitelikli hali olarak, kamu görevlisi tarafından ve görevinin verdiği yetki kötüye kullanılmak suretiyle yahut belli bir meslek ve sanatın sağladığı kolaylıktan yararlanmak suretiyle işlenmesi halinde ceza artırılmaktadır.

TCK madde 136/1 uyarınca, kişisel verileri, hukuka aykırı olarak bir başkasına veren, yayan veya ele geçiren kişi hapis cezası ile cezalandırılmaktadır. Maddenin ikinci fıkrasına göre ise, suçun konusunun, Ceza Muhakemesi Kanununun 236 ncı maddesinin beşinci ve altıncı fıkraları uyarınca kayda alınan beyan ve görüntüler olması durumunda verilecek ceza arttırılmaktadır (TCK m. 136/2).

TCK madde 138’de, kanunların belirlediği sürelerin geçmiş olmasına karşın verileri sistem içinde yok etmekle yükümlü olanlara görevlerini yerine getirmediğinde hapis cezası verileceği düzenlenmektedir.

KVKK madde 17/2 aynı Kanunun 7. maddesine atıf yapmaktadır.

“ *Bu Kanunun 7 nci maddesi hükmüne aykırı olarak; kişisel verileri silmeyen veya anonim hâle getirmeyenler TCK madde 138 inci maddesine göre cezalandırılır.*”

TCK madde 138/1’e göre, kanunların belirlediği sürelerin geçmiş olmasına rağmen verileri yok etmekle yükümlü olanlar görevlerini yerine getirmediğinde hapis cezası verilmektedir. TCK madde 138/2’ye göre ise suçun konusunun Ceza Muhakemesi Kanunu hükümlerine göre ortadan kaldırılması veya yok edilmesi gereken veri olması hâlinde verilecek ise ceza arttırılmaktadır.

Özel Hayata ve Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar başlığı altında düzenlenen suçlardan bir kısmı şikâyete tabiyken; kişisel verilerin kaydedilmesi, hukuka aykırı olarak verilmesi veya ele geçirilmesi ve verilerin yok edilmesi şikâyete tabi değildir.

TCK madde 140 uyarınca da, tanımlanan suçların işlenmesi dolayısıyla tüzel kişiler hakkında bunlara özgü güvenlik tedbirlerine hükmolunacağı düzenlenmektedir. Tüzel kişiler hakkındaki güvenlik önlemleri ise faaliyet izninin iptal edilmesi, müsadere uygulanması sayılabilir³⁰⁸.

Tüm bunlar neticesinde, kişisel verileri hukuka aykırı olarak kaydeden, başkasına veren, yayan veya ele geçiren yahut yok etmeyen kişi cezai olarak sorumlu olacaktır. Ceza yargılamasında ‘cezanın şahsiliği ilkesi’³⁰⁹ gereğince, bu eylemin işverenin kendisi tarafından bizzat gerçekleştirilmesi halinde suç teşkil edecektir³¹⁰.

³⁰⁸ TCK. m. 60.

³⁰⁹ TCK. m. 20,“(1) Ceza sorumluluğu şahsidir. Kimse başkasının fiilinden dolayı sorumlu tutulamaz. (2) Tüzel kişiler hakkında ceza yaptırımı uygulanamaz. Ancak, suç dolayısıyla Kanunda öngörülen güvenlik tedbiri niteliğindeki yaptırımlar saklıdır.”; “5237 Sayılı TCK’nın 20/2 fıkrasında tüzel kişiler hakkında ceza yaptırımı uygulanamayacağı düzenlenmesi ve şikâyet dilekçesinde de bu yönde bir cezalandırma talebinin bulunmamasına karşın borçlu şirketin gerekçeli karar başlığına sanık olarak yazılması ve UYAP sistemine sanık sıfatıyla kaydedilmesi...” Yargıtay 9. CD. E.2016/8672, K.2018/8955, T.17.09.2018, Kazancı, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 21.12.2021)

³¹⁰ Sevimli, A., (2006), s. 302.; Özbek, V. Ö., Doğan, K., Bacaksız, P. (2020) *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. 11. Basım, Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 77.

Eğer bu suçu eylemlerini veri sorumlusu sıfatıyla işveren tüm tedbirleri aldığını ispat ederse veri işleme faaliyetini gerçekleştiren bir veri işleyenin bulunması halinde veri işleyenin sorumluluğunun da soruşturulması gerekecektir. Ayrıca, işveren bu fiili kendisi yerine başkasına yaptırdıysa da suça iştirak³¹¹ veya duruma göre azmettirme³¹² hükümleri söz konusu olacağından işverenin sorumluluğu ile suç eylemini gerçekleştiren kişi birlikte cezalandırılacaktır.

7.2.2. KVKK Kapsamında İdari Yaptırımları

Kişisel verilerin korunmasına aykırılık hallerinde KVKK madde 18 özel olarak kabahatleri düzenlenmektedir. Kabahatleri işleyen veri sorumlusu olan gerçek kişiler ile özel hukuk tüzel kişilerine idari para cezası verilmektedir³¹³.

“Aynı Kanununun 10. maddesinde öngörülen aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmeyenler hakkında 5.000 Türk lirasından 100.000 Türk lirasına kadar,

• *Aynı Kanununun 12. maddesinde öngörülen veri güvenliğine ilişkin yükümlülükleri yerine getirmeyenler hakkında 15.000 Türk lirasından 1.000.000 Türk lirasına kadar,*

• *Aynı Kanununun 15. maddesi uyarınca Kurul tarafından verilen kararları yerine getirmeyenler hakkında 25.000 Türk lirasından 1.000.000 Türk lirasına kadar,*

• *Aynı Kanununun 16. maddesinde öngörülen Veri Sorumluları Siciline kayıt ve bildirim yükümlülüğüne aykırı hareket edenler hakkında 20.000 Türk lirasından 1.000.000 Türk lirasına kadar, idari para cezası verilir.”³¹⁴*

KVKK madde 18/3’te ise kamu kurum ve kuruluşları hakkında özel düzenleme mevcuttur. Anılı maddeye göre,

“Birinci fıkrada sayılan eylemlerin kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları bünyesinde işlenmesi hâlinde, Kurulun

³¹¹ TCK. m. 37, “Suçun Kanuni tanımında yer alan fiili birlikte gerçekleştiren kişilerden her biri, fail olarak sorumlu olur.

(2) Suçun işlenmesinde bir başkasını araç olarak kullanan kişi de fail olarak sorumlu tutulur. Kusur yeteneği olmayanları suçun işlenmesinde araç olarak kullanan kişinin cezası, üçte birden yarısına kadar artırılır.”

³¹² TCK. Madde 38, “Başkasını suç işlemeye azmettiren kişi, işlenen suçun cezası ile cezalandırılır.”

³¹³ KVKK. m. 18/2.

³¹⁴ KVKK. m. 18/1.

yapacağı bildirim üzerine, ilgili kamu kurum ve kuruluşunda görev yapan memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında görev yapanlar hakkında disiplin hükümlerine göre işlem yapılır ve sonucu Kurula bildirilir.”

Son olarak, Resmi Gazetede, 2022 yılında geçerli olacak idari para cezaları, 27.11.2021 tarih ve 31672 sayılı VUK Genel Tebliği No:533 ile yeniden değerlendirme oranı % 36,20 olarak değiştirilmiştir³¹⁵. 2022 yılına ait güncel para cezaları da bu orana göre revize edilmiştir. Buna göre, 2022 yılı için aşağıdaki cezalar uygulanacaktır.

“Bu Kanunun;

- a) 10 uncu maddesinde öngörülen aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmeyenler hakkında 13.391 Türk lirasından 267.883 Türk lirasına kadar*
- b) 12 nci maddesinde öngörülen veri güvenliğine ilişkin yükümlülükleri yerine getirmeyenler hakkında 40.179 Türk lirasından 2.678.863 Türk lirasına kadar*
- c) 15 inci maddesi uyarınca Kurul tarafından verilen kararları yerine getirmeyenler hakkında 66.965 Türk lirasından 2.678.863 Türk lirasına kadar*
- ç) 16 ncı maddesinde öngörülen Veri Sorumluları Siciline kayıt ve bildirim yükümlülüğüne aykırı hareket edenler hakkında 53.572 Türk lirasından 2.678.863 Türk lirasına kadar, idari para cezası verilir.”*

³¹⁵ Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği (Sıra No: 533) “2022 Yılı İçin Uygulanacak Yeniden Değerleme Oranı Hakkında”, Sayı: 31672, 27.11.2021 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 21.12.2021)

BÖLÜM 8: SONUÇ

Türk Hukukunda, herkesin özel hayatı, kişilik hakkı ve haberleşme özgürlüğü başta Anayasa olmak üzere çeşitli yasal mevzuatlarla güvence altındadır. Bu hakların bir diğer yansıması da kişiyle ilgili tüm bilgilerden oluşan kişisel verilerinin korunması hakkıdır. Kişisel veri, bireyi birey yapan tüm bilgilerin bir bütünüdür. Kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesi neticesinde kişi ayrımcılık, toplumdan dışlanma gibi risklerle karşı karşıya kalabilir. Dolayısıyla kişisel verilerin korunması gerekmekte olup kişiye bu hak her alanda temin edilmelidir. Özellikle işverene bağlı çalışan işçilerin ya da henüz işe bağlayacak işçilerin kişisel verilerine ulaşmak, işlemek oldukça kolay olduğundan, iş hukukunda, bu hakkın suiistimal edilmesi oldukça kolaydır. Bu nedenle işçilere ait kişisel verilerin işlenmesinin sınırları çizilmelidir.

Türk Hukukunda uluslararası mevzuatlar ışığında yasal mevzuat düzenlemesine gidilmiş ve çeşitli ulusal kanunlarda işçinin kişisel verilerinin korunması hakkı düzenlenmiştir. Anayasa, Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu, Türk Medeni Kanunu ve Türk Ceza Kanunu bu kanunlardan birkaçıdır.

2010 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile Anayasa'nın 20. maddesine yeni bir fıkra eklenmiştir.

“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.”

Yeni eklenen bu madde sayesinde kişisel verilerin korunması Anayasal boyutta bir hakka sahip olmuştur. Aynı zamanda bu hak, kişisel veri hakkında bilgilendirilmeyi, verilere erişmeyi de kapsamaktadır. Açık rızanın önemini vurgulayan fıkra usul ve esasların belirlenmesi için bir kanuna ihtiyaç duyulduğunu da göstermektedir.

İş Kanunu açısından işçiye ait tüm bilgi ve belgelerin özlük dosyasında işverenlerce tutulması gerekmektedir. Özlük dosyasının tutulması yükümlülüğünden bahseden İK m. 75, ikinci fıkrasında işverenin yükümlülüğünü de düzenlemektedir. İK m. 75/2 uyarınca, işveren, işçinin verilerinin gizli kalmasında haklı bir çıkarı bulunması durumunda işçiye ait bilgiyi açıklamamakla yükümlüdür. Aynı zamanda işveren dürüstlük kuralı ile hukuka uygunluk kuralına aykırı hareket edemeyecektir. Genel kural işçinin bilgilerini açıklamamaktadır. İşçinin bilgilerini ancak belirli şartların varlığı halinde açıklayabilecektir.

Kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini, kişilik hakkında bir saldırı olarak nitelendirmek mümkündür. Bu da bizi, kişilik hakkının düzenlendiği temel kanun olan Türk Medeni Kanunu'na götürmektedir. Kişilik hakkına yapılacak bir saldırı neticesinde TMK m. 24 uyarınca korunma talep edebilmektedir. Maddi ve manevi zarar karşısında tazmin hakkı tanıyan TMK m. 25 aynı zamanda kişiye bu saldırının önlenmesini, son verilmesini veya tespitinin istenmesi hakkı vermektedir.

Türk Ceza Kanunu kapsamında da işçinin kişisel verisi cezai açılarından korunmaktadır. 5237 sayılı TCK'nın dokuzuncu bölümünde 'Özel Hayata ve Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar' düzenlenmektedir. Bu bölüm altında yer alan TCK m. 135'te kişisel verilerin hukuka aykırı olarak kaydedilmesi bir suç olarak düzenlenmiştir. Ancak hukuka aykırılık olarak neyin esas alınacağı konusunda açık bir düzenleme yoktur. Kişilerin özel hayatının gizliliğini ihlal eden kimse cezalandırılmaktadır ve bu ihlal görüntü veya seslerin kayda alınması suretiyle gerçekleşmesi halinde ceza bir kat artmaktadır. Kişisel verileri, hukuka aykırı olarak bir başkasına veren, yayan veya ele geçiren kişi de TCK m. 136 uyarınca hapis cezası ile cezalandırılmaktadır.

TBK m. 417 uyarınca, işçiler iş ilişkisinde işverenin gözetimi altındadırlar. İşverenler işçiye eşit davranmalı, işçinin beden ile ruh bütünlüğünü koruyarak iş sağlığı ve güvenliğine dair önemleri almalı ve işçinin kişisel verilerini korumalıdır. İşçinin, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda iş görme borcunu yerine getirmesi, bu anlamda işverene kişisel bağımlılığı, işçinin kişiliğinin korunmasını gerektirir. İşçinin iş ilişkisi içerisinde işverene hukuken bağımlı oluşu ve bunun karşılığında işverenin yönetim hakkının varlığı, işçinin temel hak ve özgürlüklerini işyerinde nasıl kullanacağı, kişilik haklarının nasıl korunacağı, özellikle işçinin işe girişte verdiği gizli

kalması gereken bilgilerin işveren tarafından kötüye kullanılması olasılığı, yeni teknolojilerin getirdiği elektronik izleme, kamerayla işyerinin kontrolü, işyeri dışında örneğin evinde çalışan işçinin bilgisayar vasıtasıyla gözetlenmesi, işçinin özel yaşamına müdahale imkânı veren ve kişilik haklarına tecavüz ortamı oluşturan teknolojik olanakların varlığı işçinin kişisel verilerinin korunması gerekliliğini doğurmuştur. TBK m. 419'da açıkça bu soruların bir kısmına cevap bulunmaktadır;

“İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir.”

Buna göre işçilere neyin sorulabileceği konusunda açıklık getirilmektedir ancak kişisel verilerin işlenmesinde usul ve esasların neler olacağı konusunda net bir cevap verilmemektedir.

İşçinin verileri genel hükümler ile korunmaya çalışılmışsa da hiçbir düzenleme istenilen sonucu tam olarak vermemiştir. Çünkü genel düzenlemelerin çoğu kişisel verilerin korunmasından ziyade kişisel verilerin hukuka aykırı olarak kullanılmasını yasaklamaktadır. Bu da önleyici ve düzenleyici bir hukuk düzenine ihtiyaç duyulmasına neden olmaktadır. Kaldı ki, bu kanunlar aslında “kişisel verilerin korunması hakkı” esas alınarak, bu hak üzerine inşa edilmemiştir. Bu nedenle, kişisel verilerin korunması farklı mevzuatlarda yer alsa da düzenlemelerin dağınık olması, ortak bir dil ve korumanın bulunmaması bu alanda yeni bir kanuna ihtiyaç duyulmasına sebep olmuştur. Ayrıca uluslararası sözleşmelerin uygulanması ve diğer ülkelerle işbirliğinin sağlanması açısından ortak bir düzenlemenin kabul edilmesine gerek duyulmuştur. Bu nedenle, 2016 yılında, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Avrupa Birliği tarafından en son kabul edilen Genel Veri Koruma Tüzüğü yerine, Genel Veri Koruma Tüzüğü'nün iptal ettiği 95/46/EC sayılı Yönerge esas alınarak 6698 sayılı KVKK oluşturulmuştur. KVKK ile kişisel verilerin korunması hedeflenmektedir. Kişisel veri ve verinin korunması kavramı esasen 6698 sayılı KVKK ile hayatımıza girmiş ve kişisel verinin korunmaya değer olduğu bilinci oluşmuştur. Bu bilinç etrafında da kişisel verisi işlenen işçiye çeşitli haklar, veri sorumlusu olarak da işverenlere çeşitli yükümlülükler yüklenmiştir.

KVKK hükümleri ile kişisel verilerin işlenmesinde usul ve esaslar düzenlenmiştir. Kanunda aynı zamanda kişisel veri işlemesine ilişkin şartlar ve ilkeler

açıkça yer almıştır. İşçinin işe alımından iş akdinin sonlanmasından sonraya kadar geçen sürede kişisel verilerin işlenmesi hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olmalı, doğru ve gerektiğinde güncel olmalıdır. TBK m. 419 ile paralel olarak, kişisel veriler belirli, açık ve meşru amaçlar için işlenmeli, bu amaçlar dışında sadece merak edildiği için işçiye soru sorulup işleme faaliyeti yapılmamalıdır. Kişisel veriler aynı zamanda işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olmalıdır. İş akdi bitimi sonrasında da ilgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilmeli ardından kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi yahut anonim hale getirilmesi gerekmektedir.

Özel nitelikli kişisel veriler KVKK m. 6'da belirli sayılı olarak sayılmıştır. Kişinin ırkı, dini, dili, sendika üyeliği, cinsel hayatı, biyometrik ve genetik verileri maddede sayılan birkaç özel nitelikli kişisel veriler kapsamındadır. Kişisel ve özel nitelikte kişisel veri kavramını ayıran KVKK, kişisel veri işleme şartları ile özel nitelikteki kişisel veri işleme şartlarını da ayırmıştır.

KVKK kapsamında, kişisel veriler işçinin açık rızası olmaksızın işlenmemektedir. Ancak KVKK m. 5/2'de sayılan hallerde açık rıza şartı aranmadan veri işleme yapılabilmektedir. Özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi için de KVKK m. 6/3 hükümlerinde aranan durumlar yoksa yine işçinin verisini işlemek için açık rızasının alınması gerekecektir. KVKK işçinin sağlık ve cinsel hayatına dair özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinde diğer özel nitelikli kişisel verilerden ayırmıştır. Açık rızanın olmadığı ve işçinin sağlık ile cinsel hayatına ilişkin verileri kanunla öngörülen hallerde açık rıza aranmadan işlenebilecektir. Sağlık ve cinsel hayata dair özel nitelikli verilerin işlenmesi için de ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından, işçinin açık rızası olmadan işlenebilecektir (KVKK m. 6/3). Ancak her ne olursa olsun, işçinin kişisel verisi neticesinde ayrımcılığa uğramaması adına işçiyi koruyucu önlemlerin her daim alınması gerekecektir.

Örneğin, Covid-19 pandemi koşullarında işçinin koronavirüs aşısı ile pozitiflik durumuna dair kişisel verilerinin işlenmesi oldukça tartışmalıdır. Henüz daha hala güncelliğini koruyan bu süreç karşısında işçinin kişisel verisi birçok şekilde zedelenme

riski ile karşı karşıyadır. Dikkat edilmesi gereken husus ise işçinin işe yatkınlığı yahut işin ifası için zorunlu olmadığı takdirde işçiye Koronavirüs aşısının sorulmamasıdır. Aksi halde, hukuka aykırı kişisel veri işleme faaliyetinden söz edilecektir. Ülkemizde Koronavirüs aşısı zorunluluğunun bulunmaması nedeniyle aşı bilgisinin sorulmaması esastır. Aşı bilgisi sorulduğunda ise verilen cevaba göre işçiye ayrımcı bir tutum sergilenmemelidir. Aşılı olmayan işçi ile aşılı işçi arasında eşit işleme aykırı bir durum yaratılmamalıdır. Ancak işin ifası için gerekmesi durumunda işçiye aşı bilgisi sorulacaktır. Örneğin kişinin hastabakıcı olması halinde bu bilginin sorulması hukuka uygun olacaktır. Aynı zamanda, işçinin Covid-19 pozitif olması halinde bu kişisel verisi diğer işçilerden gizlenerek yüksek hassasiyet ile işlenmeli ve saklanmalıdır. İşçi de Covid-19 pozitif bilgisini işverene bildirme yükümlüdür. İşveren bu bilgiyi sağlık verisi niteliğinde olduğundan özel nitelikte kişisel veri çerçevesinde işleme tabi tutmalı ve fiyasyon için ‘son çare’ olarak işçinin durumunu açıklamalıdır.

KVKK işe alımda, işçinin iş akdi süresince ve iş akdi sonlanması halinde kişisel verilerin akıbeti noktasında özel bir düzenleme getirmese de genel hükümler çerçevesinde kişisel veri işlemesine dair kanun hükümlerinin dikkate alınması gerekecektir. Bu noktada işçiye sorulacak sorular, yapılacak testler ile işçinin biyometrik verilerinin işlenmesi yahut gözetlenmesi faaliyeti sonucunda kişisel verilerin toplanma ve işlenme şekli hem TBK m. 419, hem de İK m. 75 hükümleriyle birlikte değerlendirilmelidir. Ayrımcılık yapılmasının da önüne geçilerek, işçiyi koruyucu uygulamalar geliştirilmelidir. Örneğin, aday işçiye evlenmek isteyip istemediği, çocuk sahibi olmak isteyip istemediği gibi bir bilginin sorulmaması gerekecektir. İşçinin işe uygunluğuna dair soruların sorulması mümkündür.

İşverenin sözleşme yapma özgürlüğü ya da sözleşmeyi devam ettirmesi ile adayın yahut işçinin kişisel verilerini koruma hakkı arasında uygun bir dengenin kurulması gerekecektir. Kişisel veri işçinin kişilik hakkının özüne ne kadar yaklaşırsa işverenin veriyi işlemedeki menfaatinin de o derece yüksek olması gerekir.

Aynı zamanda kişisel veri işleme kişisel veri işleme ilkelerine ve kişisel verilerin işlenmesi şartlarına da uygun olmalıdır. Bu nedenle, işveren iş ile bağlantılı olarak işçinin işe yatkınlığına dair, dürüstlük kurallarına uygun olarak kişisel verileri elde etmeli ve işlemelidir. Bu konuda ILO Uygulama kodları, AİHS, GVKT ile KVKK

dikkate alınarak işçi lehine ve iş ilişkisi kapsamında kişisel veri işleme faaliyeti yapılmalıdır.

KVKK hem kişisel verisi işlenen işçiye çeşitli haklar tanımaktadır hem de kişisel veriyi veri sorumlusu sıfatıyla işleyen işverene belirli yükümlülükler vermektedir. İşveren kişisel veri işlemenin detaylarını, amacını, yöntemini vb. sebeplerini, kişisel veri işleme faaliyetini gerçekleştirmeden önce aydınlatma yükümlülüğü çerçevesinde işçiye bilgilendirmelidir. İşlenen kişisel verilerin uygun teknik ve idari tedbirler ile güvenliğinin sağlanması gerekmektedir. Kişisel veri güvenliğinde olabilecek bir açık halinde işveren sorumluluk altına girecektir. Veri sorumlusu olarak işveren, veri işleme faaliyetini başka bir kuruma devretmişse veri işleyen sistemindeki güvenlik sorunundan veri işleyen ile birlikte sorumlu olacaktır. Veri işleme faaliyetinin devri, sorumluluğu kaldırmamaktadır.

İşçi kişisel işleminin akıbetini öğrenmek, bilgi talep etmek, düzeltilmesini istemek yahut silinmesini veya yok edilmesini bildirmek haklarına sahiptir. Aynı zamanda, hukuka aykırı olarak kişisel ya da özel nitelikli verisi işlenen işçi KVKK hükümlerince kendisine tanınan özel yetki ile işverene itiraz edebilecektir ve varsa zararının giderilmesini isteyebilecektir. Tüm bu haklar aslında işverenin keyfilikliğini önlemeye yöneliktir. Çünkü kişisel veri işleme faaliyeti tek yönlü değildir, iki tarafı bulunmaktadır. İşveren 60 gün içerisinde itiraza cevap vermez, reddeder ya da eksik cevaplarsa işçi Kişisel Verileri Koruma Kuruluna işvereni şikâyet edebilecektir; tabi öncelikle işçinin işverene başvurması zorunludur. Tabi bu hakkın kullanımı için öncelikle işçinin bu konuda bilgilendirilmesi oldukça önemlidir. Bu nedenle işçi ve işverenlere yönelik “kişisel veri güvenliği” konusunda farkındalık artırıcı etkinliklerin yapılması oldukça önemlidir. Sadece yasal yükümlülüklerini yerine getirmek adına hareket edilmesinden ziyade “kişisel veri güvenliği” kapsamında hareket edilmesi amacın tam olarak gerçekleştirilmesini sağlayacaktır.

Kurul inceleme sonucunda KVKK’da öngörülen şartların ve yükümlülüklerin gerçekleşmediğini tespit ederek eksiklik olduğunu görürse işverene idari para cezası verebilecektir. İşçi de zararının bulunduğunu bildirmesi halinde genel hükümlere göre zararının giderilmesini isteme hakkına sahip olacaktır. TBK m. 417 ile sözleşmeden doğan zararın giderilmesi hükümlerine başvurması mümkündür. Bunun yanında, işçi maruz kaldığı hukuka aykırılığın, TCK kapsamında bir suç olarak düzenlendiğini

düşünüyorsa cezai yönden şikâyet mekanizmalarına da başvurma hakkına sahiptir. Ek olarak, hukuka aykırı olarak kişisel verisi işlenen işçinin kişilik hakkı, özel hayatı yahut haberleşme özgürlüğü zedelenirse bu konuda somut olayında detaylarına göre iş sözleşmesini İK hükümlerine göre haklı veya geçerli olarak feshetme hakkına sahiptir. İşçinin, kıdem tazminatı için gereken şartları taşıması halinde de kıdem tazminatını talep etme hakkı olacaktır.

2016 tarihli Kişisel Verilerin Korunması Kanununun henüz çok yeni bir yasa olmasının getirileri olduğu kadar götürüleri de olmaktadır. İşçinin KVKK kapsamında kişisel verilerinin korunması, KVKK uygulamalarının henüz daha yeni gelişme alanı bulunduğundan tam bir koruma sağlamamaktadır. Bu amaç ile Kişisel Verilerin Korunması Kanunu aktif olarak gerek KVK Kurumu tarafından gerekse de Mahkemeler tarafından hayata geçirilmelidir. Kurum, “kişisel veri güvenliği” konusunda farkındalığı arttırmak için daha aktif rol almalıdır.

Hukuka aykırı veri işlemeye dair koruyucu tedbirlerin oldukça dağınık olması kişisel verinin korunması hakkının erişimine engel niteliktedir. İş Kanunu kişisel verilerin korunması hakkına yönelik oluşacak riski önler nitelikte olmadığından ve bu konuda açık bir yaptırım düzenlenmediğinden dolayı işçinin kişisel verileri açık hedef haline gelmektedir. KVKK hükümlerinin de genel işleme şart ve ilkelerini düzenlemesi, işçiler için özel hükümleri barındırmaması nedeniyle yeknesaklık oluşturamamaktadır. Dolayısıyla, işçinin kişisel verilerinin korunmasına ilişkin daha özel hükümlerin düzenlenmesine ve tek bir kanunda toplanmasına ihtiyaç vardır. Bu nedenle ortak dil, birbirine paralel düzenlemelerin getirilmesi ve Kanunların birbirlerine ışık tutması gerekmektedir.

Bununla beraber her ne kadar KVKK düzenlemesinde geç kalınmış olursa da AHİM kararlarına, AB ile BM tarafından hazırlanan yasal mevzuatlara uygun kararlar verilerek fark kapatılmaya çalışılmaktadır. KVK Kurumu tarafından hazırlanan Raporlar, Kitapçıklar ve Rehberler son derece açık ve nettir.

KAYNAKÇA

AİHM. (2016) *Tematik Bilgi Notu – İşyeri Gözetimi* [Çevrimiçi]. Basın Birimi. Erişim Adresi: https://www.echr.coe.int/Documents/FS_Workplace_surveillance_TUR.pdf (Erişim Tarihi: 18.12.2021)

AİHM Kararları, Hudoc, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://hudoc.echr.coe.int/> (Erişim Tarihi: 12.11.2021)

Akçalı Gür, B. (2019) *Uluslararası Hukuk ve AB Hukuku Boyutuyla Kişisel Verilerin Yurt Dışına Aktarılması*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt: 25, Sayı: 2, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı, ss. 850-872.

Akgül, A. (2014) *Kişisel Verilerin Korunması*. 1. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayın.

Aksoy, H. C. (2008) *Kişisel Verilerin Korunması*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi.

Aktan, E. (2018) *Büyük Veri: Uygulama Alanları, Analitiği ve Güvenlik Boyutu*, Bilgi Yönetimi Dergisi, Cilt: 1, Sayı:1, 1-22.

Anayasa Mahkemesi Kararı, Lexpera, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr> (Erişim Tarihi: 02.11.2021)

Anayasa Mahkemesi Kararı, Resmi Gazete, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr> (Erişim Tarihi: 04.12.2021)

Aşikoğlu, Ş.İ. (2019) *Veri Sorumlularının Aydınlatma Yükümlülüğü-Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda-*, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 2, ss. 41- 65.

Atalay, H. (2021) *Mahremiyet Kapsamında Kişisel Sağlık Verilerinin Korunması ve Depolanması*, Journal of Academic Perspective on Social Studies, Sayı: 1, ss. 01-20

Avcı, Y. (2019) *Kişisel verilerin korunması*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi.

Ayata, Z. (2018) *Büyük Yenilik Büyük Değişiklik Getirir Mi? : Avrupa Birliği Rekabet Hukukunun Büyük Veri ile İmtihani*, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, Cilt: 34, Sayı: 4, ss. 204-206. Erişim Adresi: <https://www.lexpera.com.tr/literatur/batider-makaleler/buyuk-yenilik-buyuk-degisiklik-getirir-mi-avrupa-birliigi-rekabet-hukukunun-buyuk-veri-ile-imtihani-2/1> (Erişim Tarihi: 10.01.2021)

Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul Ve Esaslar Hakkında Tebliğ, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 30356, 10.03.2018 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 18.11.2021)

Başalp, N. (2004) *Kişisel Verilerin Korunması ve Saklanması*. 1. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları.

Belge, A. M. (2017) *Özellikle Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Çerçevesinde İşçilerin Kişisel Verilerinin İhlali ve Korunması Yolları*, Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Ertaş'a Armağan, Cilt: 19, Özel Sayı, ss. 1025-1051.

Beytar, E. (2018) *İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması*. 2. Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Birtek, F. (2009) *Özel Hayata Saygı – İhlal Kararı*, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 40, ss. 165-168.

Cevdet, Y. (2014) *Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. 10. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayın.

Çekin, M. (2016) *6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanun'un Big Data (Büyük Veri) Ve İrade Serbestisi Açısından Değerlendirilmesi*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt: 74, Sayı: 2, ss. 629-644.

Çelik, N. (2013) *İş Hukuku Dersleri*. Yenilenmiş 26. Bası, İstanbul: Beta Basım Yayım

Demir, F. (2009) *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*. 5. Baskı, İzmir: Birleşik Matbaa.

Demircioğlu, M. ve Centel, T. (2006) *İş Hukuku*. Yenilenmiş 11. Bası, İstanbul: Beta Basım Yayım.

Develioğlu, H. M. (2017) *6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile Karşılaştırmalı Olarak Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü Uyarınca Kişisel Verilerin Korunması Hukuku*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık

Directive 95/46/EC of the European Parliament and of the Council of 24 October 1995 on The Protection Of Individuals With Regard To The Processing Of Personal Data And On The Free Movement Of Such Data, Official Journal of the European Union, 23/11/1995 Tarihli [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1995/46/oj> (Erişim Tarihi: 18.10.2021)

Doğan, B. (2019) *Kişisel Verilerin İşlenme Şartları Bağlamında Açık Rıza*, Yüksek Lisans Tezi İstanbul Üniversitesi.

Dural, M. ve Öğüz, T., (2020) *Türk Özel Hukuku Cilt II Kişiler Hukuku*. 21. Baskı, İstanbul: Filiz Kitapevi.

Dursun, Y. (2021) *6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Korunması*. Birinci Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları.

Dursun Ateş, S. (2019) *İşverenin Yönetim Hakkı*. 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları.

Dülger, M. V. (2021) *Kişisel Verilerin Korunması Hakkı Bağlamında İşçilere Ait İletişimin İşveren Tarafından Gözetlenmesi (Supervision of the Communication of the Workers in the Context of the Right to Protection of Personal Data)* [Çevrimiçi].

Erişim Adresi: <https://ssrn.com/abstract=3792265> (Erişim Tarihi: 18.12.2021)

Dülger, M. V. (2019) *Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması*, Yaşar Hukuk Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 2, ss. 71-174.

Erdem, H. (2016) *Çalışanın Kişisel Verilerinin Korunması* [Çevrimiçi]. HR Dergi (İnsan Kaynakları ve Yönetim Dergisi). Erişim Adresi: <https://hrdergi.com/calisanin-kisisel-verilerinin-korunmasi> (Erişim Tarihi: 24.12.2020)

Eren, F. (2015) *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. 18. Basım, Ankara: Yetkin Yayınları.

Ertürk, Ş. (2002) *İşçinin İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Hastalık ve Özellikle Aids Hastalığı Sebebiyle Feshedilmesi ve Sonuçları*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 2, ss. 1-26.

Gözler, K. (2011) *Anayasa Hukukunun Genel Esasları Ders Kitabı*. Güncelleştirilmiş, Düzeltilmiş ve Genişletilmiş İkinci Baskı, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Gündüz, S. (2005) *Yeni Mevzuatın Işığında İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Kapsamı*, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, ss. 43-60. Erişim Adresi: <https://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1348753937.pdf> (Erişim Tarihi: 17.11.2021)

Gürsel, İ. (2016) *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi.

Hakeri, H. ve Söğüt, İ. S. (2020) *Tıp Hukuku Açısından Bulaşıcı Hastalıklar*, Adalet Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 64, ss. 57-85.

Hoşnut, Y. (2019) *Uluslararası Düzenlemelerde ve Türkiye’de Kişisel Verilerin Korunması*, Yeni Medya Hakemli, Akademik, E-Dergi, Cilt: 2019, S. 6, ss. 32-45.

ILO Kodları, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.ilo.org/>

İmançlı, C. (2019) *Kişisel Sağlık Verilerinin Korunamamasından Doğan Özel Hukuk Sorumluluğu*. Yüksek lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, 27.05.1949 Tarihli [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 12.12.2021)

Kama, S. (2019). *Avrupa Veri Koruma Hukukuna Anayasal Bir Bakış*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi.

Kaplan, E. T. (1997) *İş Hukukunda Kişilik Haklarının Özellikle Bilgisayarda Toplanan Bilgilere Karşı Korunması*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 52, Sayı: 1, ss. 367-386.

Kaplan, E. T. (2003) *İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı*, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Prof. Dr. Kamil Turan’a Armağan, Cilt: 7, Sayı: 2, Ankara, ss. 2-16. Erişim Adresi: <https://www.tuhis.org.tr/pdf/7211.pdf> (Erişim Tarihi: 17.11.2021)

Kaplan, E. T. (2011) *Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 24, ss. 40-54.

Kaya, A. E. (2017) *Kişilik Hakkı Olarak Kişisel Veriler ve Yeni Kişisel Verilerin Korunması Kanunu*, Terazi Hukuk Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 125, Sayfa: 67-80. Erişim Adresi: <https://jurix.com.tr/article/7472> (Erişim Tarihi: 12.11.2021)

Kılıçkaya, Z. (2017) *Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Işığında Anayasa Mahkemesi’nin Bireysel Başvuru İncelemelerinde Çalışma Hakkı*, D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 18, Sayı: 2, ss. 127-165.

Kılıçoğlu, M. (2016) *İş Hukukunda Dürüstlük Kuralı Ve Hakkın Açıkça Kötüye Kullanılması Yasağı (Özellikle Yargıtay Uygulaması Açısından)* [Çevrimiçi], Ankara: Kazancı. Erişim Adresi: <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/hebb/files/dsp.php?fn=makale-mustafakilicoglu-1.htm&kw=d%C3%BCr%C3%BCstl%C3%BCk+kural%C4%B1&cr=hebb#fm> (Erişim Tarihi: 17.11.2021)

Kişisel Verileri Koruma Kurulu Kararları, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr> (Erişim Tarihi: 06.12.2021)

Kişisel Verileri Koruma Kurumu (2018) *Anayasal Bir Hak Olarak Kişisel Verilerin Korunmasını İsteme Hakkı* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4184/Anayasal-Bir-Hak-Olarak-Kisisel-VerilerinKorunmasini-Isteme-Hakki> (Erişim Tarihi: 02.11.2021)

Kişisel Verileri Koruma Kurumu (2018) *Kişisel Veri Güvenliği Rehberi (Teknik ve İdari Tedbirler)*. Ankara: KVKK Yayınları. Erişim Adresi: <https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/7512d0d4-f345-41cb-bc5b-8d5cf125e3a1.pdf> (Erişim Tarihi: 27.11.2021)

Kişisel Verileri Koruma Kurumu (2018) *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında Sıkça Sorulan Sorular* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/334ee925-1a83-453d-9b58-9b4ffab4b30e.pdf> (Erişim Tarihi: 10.01.2021)

Kişisel Verileri Koruma Kurumu (2018) *Kişisel Verilerin Korunması Kanununa İlişkin Uygulama Rehberi*. Ankara: KVKK Yayınları. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/41784a70-2bac-4e4a-830f-35c628468646.PDF> (Erişim Tarihi: 02.11.2021)

Kişisel Verileri Koruma Kurumu (2018) *Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi Veya Anonim Hale Getirilmesi Rehberi*. Ankara: KVKK Yayınları. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/bc1cb353-ef85-4e58-bb99-3bba31258508.pdf> (Erişim Tarihi: 27.11.2021)

Kişisel Verileri Koruma Kurumu (2019) *Kişisel Veri İşleme Envanteri Hazırlama Rehberi*. Ankara: KVKK Yayınları, Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/224af10e-ff71-4cc9-9e18-c6c142f8da05.pdf> (Erişim Tarihi: 27.11.2021)

Kişisel Verileri Koruma Kurumu (2019) *Örneklerle Kişisel Verilerin Korunması*. No: 29, Ankara: KVKK Yayınları. Erişim Adresi: <https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/a23bfe08-9b3a-4c2f-8a97-a259dcc0e667.PDF> (Erişim Tarihi: 04.12.2021)

Kişisel Verileri Koruma Kurumu (2019) *Sorularla Veri Sorumluları Sicil Bilgi Sistemi (VERBİS)* [Çevrimiçi]. Kurum Rehberi. Erişim Adresi: https://verbis.kvkk.gov.tr/UploadedFiles/SORULARLA_VERB%C4%B0S.pdf (Erişim Tarihi: 27.11.2021)

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. *6698 Sayılı Kanunda Yer Alan Terimler* [Çevrimiçi]. Kurum Rehberi. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/d077ff3c-887a-46ab-b284-9c25b47e3a69.pdf> (Erişim Tarihi: 12.12.2021)

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. *6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun Uygulanmasına Yönelik Soru Cevaplar* [Çevrimiçi]. Kurum Rehberi. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/yayinlar/6698%20SAYILI%20K%C4%B0%C5%9E%C4%B0SEL%20VER%C4%B0LER%C4%B0N%20KORUNMASI%20KANUNUNUN%20UYGULANMASINA%20Y%C3%96NEL%C4%B0K%20SORU%20VE%20CEVAPLAR.pdf> (Erişim Tarihi: 02.12.2021)

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. *Açık Rıza* [Çevrimiçi]. Kurum Rehberi. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/e3c6aa10-9de4-46f8-9b51-71bcf07c09b5.pdf> (Erişim Tarihi: 11.12.2021)

Kişisel Verilerin Korunması Kurumu. *Biyometrik Verilerin İşlenmesinde Dikkat Edilmesi Gereken Hususlara İlişkin Rehber İlke Kararı* [Çevrimiçi]. Kurum Rehberi. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7047/Biyometrik-Verilerin-Islenmesinde-Dikkat-Edilmesi-Gereken-Hususlara-Iliskin-Rehber> (Erişim Tarihi: 18.12.2021)

Kişisel Verileri Koruma Kurulu. *Hizmetin Açık Rıza Şartına Bağlanması* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5412/Acik-Rizanin-Hizmet-Sartina-Baglanmasi> (Erişim Tarihi: 02.12.2021)

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. *Kişisel Verilerin İşlenme Şartları* [Çevrimiçi]. Kurum Rehberi. Kurum Rehberi. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4190/Kisisel-Verilerin-Islenme-Sartlari#:~:text=%C4%B0lgili%20ki%C5%9Finin%20kendisi%20taraf%C4%B1nda%20alenile%C5%9Ftilir%20olmas%C4%B1%2C&text=Bir%20hakk%C4%B1n%20tesisi%2C%20kullan%C4%B1lmas%C4%B1%20veya%20korunmas%C4%B1%20i%C3%A7in%20veri%20i%C5%9Flemenin%20zorunlu%20olmas%C4%B1>

[%B1%2C&text=%C4%B0lgili%20ki%C5%9Finin%20temel%20hak%20ve,i%C3%A7in%20veri%20i%C5%9Flenmesinin%20zorunlu%20olmas%C4%B1.](#) (Erişim Tarihi: 02.12.2021)

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Uygulaması* [Çevrimiçi]. Kurum Rehberi, Erişim Adresi:<https://www.kvkk.gov.tr/yayinlar/K%C4%B0%C5%9E%C4%B0SEL%20VER%C4%B0LER%C4%B0N%20KORUNMASI%20KANUNU%20VE%20UYGULAMASI.pdf> (Erişim Tarihi: 12.12.2021)

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. *Kişisel Verilerin Korunması Kanununa Duyulan İhtiyaç* [Çevrimiçi]. Kurum Rehberi. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4182/Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanununa-Duyulan-Ihtiyac> (Erişim Tarihi: 15.11.2021)

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. *Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenme Şartları* [Çevrimiçi]. Kurum Rehberi. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5238/Ozel-Nitelikli-Kisisel-Verilerin-Islenme-Sartlari> (Erişim Tarihi: 11.12.2021)

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. *Ulusal Ve Uluslararası Alanda Kişisel Verilerin Korunmasına Duyulan İhtiyaç* [Çevrimiçi]. Kurum Rehberi. Erişim Adresi: <https://kvkk.gov.tr/yayinlar/ULUSAL%20VE%20ULUSLARARASI%20ALANDA%20K%C4%B0%C5%9E%C4%B0SEL%20VER%C4%B0LER%C4%B0N%20KORUNMASINA%20DUYULAN%20%C4%B0HT%C4%B0YA%C3%87.pdf> (Erişim Tarihi: 15.11.2021)

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. *Veri Sorumlusu Ve Veri İşleyen* [Çevrimiçi]. Kurum Rehberi. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4195/Veri-Sorumlusu-ve-Veri-Isleyen> (Erişim Tarihi: 22.12.2021)

Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi Veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 30224, 28.10.2017 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 18.11.2021)

Küzeci, E. (2021) *Kişisel Verilerin Korunması*. 4. Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık

Limoncuoğlu, A. (2013) *İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Dayalı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı (Karar İncelemesi)*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 15, Özel Sayı, ss. 547-572.

Manav, E. (2015) *İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: XIX, Sayı: 2., ss. 95-136. Erişim Adresi: https://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/19_2_3.pdf (Erişim Tarihi: 16.11.2021)

Melda, S. (2019) *İşverenin Yönetim Hakkının Çağdaş Sınırlamaları ve Sosyal Diyalog*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Durmuş Tezcan'a Armağan, Cilt: 21, Özel Sayı, ss. 2281-2308.

Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., Baysal, U. (2014) *İş Hukuku*. Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 6. Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi.

Narmanlıoğlu, Ü. (2014) *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*. 5. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.

Oğuz, H. (2013) *Elektronik Ortamda Kişisel Verilerin Korunması, Bazı Ülke Uygulamaları Ve Ülkemizdeki Durum*. Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Sayı: 3, ss. 1 – 38.

Oğuzman, M. K., Seliçi, Ö., Oktay-Özdemir, S. (2014) *Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler)*. 14. Basım, İstanbul: Filiz Kitapevi.

Okur, Z. (2011) *Türk İş Hukuku'nda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*. Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, ss. 368-408

Okur, Z. (2013) *İş Hukuku'nda Elektronik Gözetleme*. 1. Baskım, İstanbul: Legal Yayınevi.

Ömeroğlu, A. (2020) *Kişilik Haklarının Alkaya-Türkiye Davası Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması Hukukuna Göre İncelenmesi*, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Sayı: 15, ss. 309-342.

Örnek, B. ve Zeybek, Ü., (2017) *Kişisel Verilerin Korunması Kanununun Biyomedikal Alana Yansımaları Açısından Değerlendirilmesi*, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 2, ss. 33–54.

Özdemir, H. (2010) *İşyerinde İşçilerin İzlenmesi Ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması*, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: XIV, Sayı: 1-2, ss. 231-270.

Özbek, V. Ö., Doğan, K., Bacaksız, P. (2020) *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. 11. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Özer Deniz, M. (2021) *İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması Ve Bundan Doğan Sorumluluk*, TAAD, Yıl: 12, Sayı: 45, ss. 355-377.

Savaş, N. (2015) *HIV/AIDS (İnsan Bağışıklık Yetmezliği Virüsü/Edinilmiş Bağışıklık Eksikliği Sendromu)*, Türkiye Klinikleri J Public Health--Special Topics, Cilt:1, Sayı: 3, ss. 29-36.

Sevimli, K. A. (2017) *İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesi İçin Verdiği Rızanın Hukuki Değeri*, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Dergisi, Sayı: 116, ss. 4-11, (Hakemsiz Dergi)

Sevimli, A. (2006) *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi.

Sevimli, A. (2011) *Veri Koruma Hukuku İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 6, Sayı: 24, ss. 120-139.

Sınar, H. (2020) *Kişisel Verileri Hukuka Aykırı Olarak Verme, Yayma Veya Ele Geçirme Suçu (TCK md. 136)*, Kişisel Verileri Koruma Dergisi. Cilt: 2, Sayı: 1, ss. 33-62.

Süzek, S. (2014) *İş Hukuku*. Yenilenmiş 10. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayın.

Süzek, S. (2020) *İş Hukuku*. 20. Baskı (Tıpkı Basım), İstanbul: Beta Basım Yayın.

Şişli, Z. (2012) *Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Yargısal Çözüm*, Ankara Barosu Dergisi, Sayı: 2, ss. 43-68.

T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu (2013) *Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Ulusal ve Uluslararası Durum Değerlendirmesi ile Bilgi Güvenliği ve Kişisel Verilerin Korunması Kapsamında Gerçekleştirilen Denetim Çalışmaları*, Denetleme Raporu, Sayı: 2013/3. Erişim Adresi: http://www.ttb.org.tr/images/stories/file/2015/ddk_rapor.pdf (Erişim Tarihi: 10.01.2021)

Taştan, F. G. (2017) *Türk Sözleşme Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması*. İkinci Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Tekin, N. (2014) *Kişisel Verilerin Korunması İle İlgili Türkiye'deki Kanun Tasarısının Avrupa Birliği Veri Koruma Direktifi Işığında Değerlendirilmesi*, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Sayı: 4, ss. 222-262.

Terzioğlu, A. (2019) *İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret*, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 18, Sayı: 72, ss. 1934-1952.

TBMM, *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Tasarısı (1/541) Ve Adalet Komisyonu Raporu* [Çevrimiçi]. Yasama Dönemi: 26, Yasama Yılı:1, Sıra Sayısı: 117. Erişim Adresi: <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss117.pdf> (Erişim Tarihi: 04.12.2021)

Uçum, M. (2008) *Personel Özlük Dosyası ve İşverenin İş İlişkisinde Temin Etmesi Gereken Belgeler* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: http://www.turkhukuksitesi.com/makale_896.htm (Erişim Tarihi: 15.11.2021)

Uncular, S. (2018) *İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*. 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Uncular, S. (2012) *İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi.

Uyar, T. (2020) *Yargıtay Kararlarında “Dürüstlük Kuralı” ve “Hakkın Kötiye Kullanılması Yasağı”*, DEÜHFD, Cilt: 22, Sayı: 1, ss. 439 – 465. Erişim Adresi: <https://hukuk.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2020/01/T.Uyar-3.pdf> (Erişim Tarihi: 17.11.2021)

Ünal, C. (2018) *İş Sözleşmesinin Kurulmasında Sağlığa İlişkin Veriler*. İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III (Ed. Tankut Centel), Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuka Genç Yaklaşımlar Konferans Serisi No. 7, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık ss 261-318.

Ünal Adınır, C. (2021) *Covid-19 Aşısının İş İlişkilerine Etkileri*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt: 27, Sayı: 1, ss. 693-715.

Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği (Sıra No: 533) “2022 Yılı İçin Uygulanacak Yeniden Değerleme Oranı Hakkında”, Sayı: 31672, 27.11.2021 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 21.12.2021)

Veri Sorumlusuna Başvuru Usul Ve Esasları Hakkında Tebliğ, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 30356, 10/03/2018 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 10.01.2021)

Yargıtay Kararları, Kazancı, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com> (Erişim Tarihi: 14.11.2021)

Yılmaz, D. (2020) *Yeni Bir İdari Faaliyet Alanı: “Verbis” (Veri Sorumluları Sicil Bilgi Sistemi)*, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi'nin (YBHD), Sayı: 2020/2, ss. 83–118.

Yılmaz, E. (2011) *Hukuk Sözlüğü*. Yenilenmiş 4. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları.

Yücedağ, N. (2019) *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Genel İlkeler*, *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 1, ss. 47-63.

Yücedağ, N. (2017) *Medeni Hukuk Açısından Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun Uygulama Alanı ve Genel Hukuka Uygunluk Sebepleri*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt: LXXV, Sayı: 2, ss. 765-790.

Zorlu, M. ve Çalım, S.İ. (2012) *İşyerinde Damgalama ve Ayrımcılık Faktörü Olarak HIV/AIDS*, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 4, ss. 165-188. Erişim Adresi: <https://calismatoplum.org/Content/pdf/calisma-toplum-1437-332229ae.pdf> (Erişim Tarihi: 14.12.2021)

2016/679 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation), Official Journal of the European Union, L 119/1, 27.04.2016 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679> (Erişim Tarihi: 10.05.2021)

2709 sayılı *Türkiye Cumhuriyeti Anayasası*, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 17863, 09.11.1982 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 12.11.2021)

3071 sayılı *Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanunu*, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 18571, 01.11.1984 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 17.04.2021)

4721 sayılı *Türk Medeni Kanunu*, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 24607, 8.12.2001 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 12.11.2021)

4857 sayılı İş Kanunu, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 25134, 10.06.2003 [Çevrimiçi].
Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 12.11.2021)

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 25611, 12.10.2004
[Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 12.11.2021)

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 27836, 11.01.2011
[Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 12.11.2021)

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 27846, 14.02.2011
[Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 17.05.2021)

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, T.C. Resmi Gazete, Sayı: 29677,
07.04.2016 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi:
17.04.2021)