



ÇALIŞANLARIN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞ İLİŞKİSİ KAPSAMINDA KORUNMASI

HAZAR CAN KIPÇAK

Yüksek Lisans Tezi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İzmir Ekonomi Üniversitesi

İzmir

2022

**ÇALIŞANLARIN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞ İLİŞKİSİ
KAPSAMINDA KORUNMASI**

HAZAR CAN KIPÇAK

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

İzmir

2022

ÖZET

ÇALIŞANLARIN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞ İLİŞKİSİ KAPSAMINDA KORUNMASI

Kıpçak, Hazar Can

Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Zeynep ŞİŞLİ

Haziran, 2022

Günümüzde ticari, kamusal ve sosyal hayatta, bizi biz yapan kişisel verilerin toplanması ve çeşitli amaçlarla işlenmesi kaçınılmaz hale gelmiştir. Bireylerin mahremiyet ihtiyacından doğan kişisel verilerin korunması hukuku; bu kaçınılmaz durumu engellenmese bile gerçekleştirilen kişisel veri toplama ve işleme faaliyetlerinin en aza indirilmesini ve toplanan verilerin depolandığı ortamlara yetkisiz kişiler tarafından erişiminin önüne geçilmesini amaçlamaktadır. Bu bağlamda bu çalışmada kişisel verilerin korunması hukukunun gelişimine ve başlıca uluslararası dayanaklarına ve bunların Türkiye'nin ulusal mevzuatına etkilerine, çalışma hayatında da istihdam edenler tarafından çalışanların sahip olduğu kişisel verilerin birçok farklı nedenle ve araçla toplanarak işlenmesi nedeniyle öncelikle yer verilmiştir. Ayrıca çalışma hayatının emek gücünü oluşturan çalışanlar geniş kapsamda ele alınmış, henüz

bir iş ilişkisi içinde bulunmayan ancak çalışma hayatına dahil olan aday işçilerin, iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçilerin, işçi benzeri stajyer ve çırakların, atama yoluyla kamu kurumlarında çalışan devlet memurlarının sahip olduğu kişisel veriler incelenmiştir. İstihdam edenlerin mevzuattan kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirirken işlediği çalışanlara ait kişisel verilerin yanında çalışma ortamından ve işin yürütülmesinden kaynaklanan nedenlerle işlenen kişisel verilere de değinilmiştir. Kişisel verilerin korunması hukukunun Türkiye’de içtihatlarla gelişen bir alan olduğu göz önüne alınarak, Anayasa Mahkemesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararları ile Kişisel Verileri Koruma Kurulu’nun verdiği kararlar incelenmiş, yurtdışında bulunan veri koruma otoritelerinin görüş ve önerilerine yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: kişisel veri, iş ilişkisi, çalışan, işçilerin kişisel verileri, kişisel verilerin korunması.

ABSTRACT

PROTECTION OF PERSONAL DATA OF EMPLOYEES AS PART OF BUSINESS RELATIONSHIP

Kıpçak, Hazar Can

Master Program in Private Law

Advisor: Prof. Dr. Zeynep ŞİŞLİ

June, 2022

Today, it has become inevitable to collect personal data and process it for various purposes in commercial, public and social life. Law on the protection of personal data arising from the need for privacy of individuals; Even if it doesn't totally prevent inevitable situations, it aims to minimize personal data collection and processing activities and to prevent unauthorized access to the environments where the collected data is stored. In this context, the development of personal data protection law and its main international bases and their effects on Turkey's national legislation are included in this study. Because personal data owned by the employees are collected and processed for many different reasons and by means of those who employ them in their working life. In this study, the employees who make up the labor force of working life are discussed in a wide scope, the personal status of the candidate workers

who are not yet in a working relationship but are included in the working life, workers working under the employment contract, interns and apprentices like workers, and civil servants working in public institutions by assignment data were analyzed. In addition to the personal data of the employees processed by the employers while fulfilling their obligations arising from the legislation, the personal data processed for reasons arising from the working environment and the conduct of the business are also mentioned. Considering that the law on the protection of personal data is an area that has developed with case law in Turkey, the decisions of the Constitutional Court and the European Court of Human Rights and the decisions of the Personal Data Protection Board have been examined, and the opinions and suggestions of the data protection authorities abroad are given.

Keywords: personal data, business relationship, employee, personal data of employees, protection of personal data.

Her zaman yanımda olan ve desteğini esirgemeyen eşime ithafen...



TEŞEKKÜR

Bu tezin yazım sürecinde yürüdüğüm yol boyunca beni destekleyen ve fikirleriyle yol göstericim olan değerli tez danıőmanım Prof. Dr. Zeynep ŐIŐLİ'ye teőekkürlerimi sunarım.

Eğitim hayatımın baőladıđı günden beri eğitimci kiőilikleriyle ve ölçülemez sevgileriyle her an yanımda olan kıymetli annem ve babama; kardeőime, hayat ve iş arkadaőım Özge'ye teşekkür ederim.



İÇİNDEKİLER TABLOSU

ÖZET	iii
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	viii
İÇİNDEKİLER TABLOSU	ix
KISALTMALAR LİSTESİ	xii
BÖLÜM 1: GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 2: GENEL OLARAK KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI	6
2.1. Kişisel Veri Kavramı ve Tarihçesi	6
2.2. Kişisel Verilerin Korunmasını İsteme Hakkı	10
2.3. Kişisel Verilerin Korunmasının Genel Hukuki Dayanakları	12
2.3.1. Uluslararası Kaynaklar.....	12
2.3.1.1 Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi	12
2.3.1.2. OECD Mahremiyetin Korunması ve Kişisel Verilerin Sınırlanması Akışına İlişkin Rehber İlkeleri	13
2.3.1.3. 108 Sayılı Sözleşme	14
2.3.1.4. 95/46/EC Sayılı Direktif	16
2.3.1.5. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı	18
2.3.1.6. Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü	18
2.3.2. Ulusal Kaynaklar	20
2.3.2.1. Anayasa	20
2.3.2.2. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu	22
2.3.2.2.1. Kanunun Amacı	24
2.3.2.2.2. Kanunun Kapsamı	25
2.3.2.2.2.1. Kişi Bakımından Kapsam	25
2.3.2.2.2.2. Konu Bakımından Kapsam	28
2.3.2.2.2.3. Kapsam Dışı Tutulan Haller	29
2.3.2.2.3. Kanunda Yer Alan Başlıca Kavramlar	32
2.3.2.2.3.1. İlgili Kişi	32
2.3.2.2.3.2. Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen	32
2.3.2.2.3.3. Açık Rıza	34
2.3.2.2.3.4. Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi ve Anonim Hale Getirilmesi	36
2.3.2.2.3. Veri İşleme Hukukuna Hâkim İlkeler ve Veri İşleme Şartları	37

2.3.2.2.4. İlgili Kişinin Hakları	39
2.3.2.2.5. Veri Sorumlusunun Yükümlülükleri	40
2.3.2.2.5.1. Aydınlatma Yükümlülüğü	41
2.3.2.2.5.2. Veri Güvenliğine İlişkin Yükümlülükler	42
2.3.2.2.5.3. Kurul Kararlarının Yerine Getirilmesi Yükümlülüğü	42
2.3.2.2.5.4. Veri Sorumluları Siciline Kayıt Yükümlülüğü	43
2.3.2.2.6. Yaptırımlar ve Kanun Yolları	45
2.3.2.3. Türk Ceza Kanunu	46
2.3.2.4. Diğer Kanun ve Yönetmeliklerde Kişisel Verilerin Korunması	48
BÖLÜM 3: ÇALIŞANLARIN KİŞİSEL VERİLERİNİN KORUNMASI	50
3.1. İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması Açısından Çalışan ve İstihdam Eden Kavramları	50
3.2. Çalışanların Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Özel Düzenlemeler	51
3.2.1. ILO Çalışanların Kişisel Verilerinin Korunması Hakkında Uygulama Kodu.....	51
3.2.2. Avrupa Konseyi İstihdam Amacıyla Kullanılan Kişisel Verilerin Korunması Hakkında R(89)2 Sayılı Tavsiye Kararı	52
3.2.3. Türk Borçlar Kanunu m. 419: “Kişisel Verilerin Kullanılmasında İşçinin Kişiliğinin Korunması”	52
3.2.4. İş Kanunu m. 75: “İşçi Özlük Dosyası”	53
3.3. İş Sözleşmesine Dayalı Çalışan İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunması	54
3.3.1. İşe Alım Aşamasında Aday İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunması	55
3.3.2. İş Sözleşmesi Devam Ederken İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunması	58
3.3.2.1. İşverenin Özlük Dosyası Tutma Yükümlülüğü	58
3.3.2.2. İşçilerin E-Posta İletişiminin İzlenmesi	61
3.3.2.3. Mesai Takibi Amacıyla Biyometrik Verilerin İşlenmesi	64
3.3.2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları	66
3.3.3. İş Sözleşmesi Sona Erdikten Sonra Kişisel Verilerin Korunması	68
3.3.4. Bazı Özellikli İş İlişkileri ve İşçi ya da İşçi Benzerleri ile İlgili Kişisel Verilerin Korunması	70
3.3.4.1. Alt İşverenlik ve Geçici İş İlişkisi Kapsamında İşverenlerin Veri Sorumlusu Olma Durumu	70
3.3.4.2. Uzaktan Çalışma Halinde Kişisel Verilerin Korunması	72

3.3.4.3. 18 Yaşından Küçük İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunması	76
3.3.4.4. İşçi Benzerleri: Çıraklar ve Stajyerlerin Kişisel Verilerinin Korunması.....	78
3.4. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Çalışanların Kişisel Verilerinin Korunması	83
BÖLÜM 4: SONUÇ	87
KAYNAKÇA	91



KISALTMALAR LİSTESİ

108 sayılı Sözleşme	: 108 sayılı Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi
AB	: Avrupa Birliği
ABAD	: Avrupa Birliği Adalet Divanı
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AİHM	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
A.Ş.	: Anonim Şirketi
bkz.	: bakınız
CNIL	: Fransa Veri Koruma Otoritesi - Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés
CGK	: Ceza Genel Kurulu
D.E.Ü.	: Dokuz Eylül Üniversitesi
Direktif	: 95/46/EC sayılı Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Serbest Dolaşımı Bakımından Bireylerin Korunması Direktifi
E.	: Esas
e-posta	: elektronik posta
EC	: Avrupa Topluluğu - European Community
EU	: Avrupa Birliği - European Union
EUROPOL	: Avrupa Polis Teşkilatı - The European Union Agency for Law Enforcement Cooperation
GVKT	: Genel Veri Koruma Tüzüğü
HD.	: Hukuk Dairesi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü - International Labour Organization
İBK.	: İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu
K.	: Karar
KEP	: Kayıtlı Elektronik Posta
m.	: Madde
No.	: Numarası

OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü – Organisation for Economic Co-operation and Development
PTT	: Posta ve Telgraf Teşkilatı Genel Müdürlüğü
s.	: sayfa
ss.	: sayfa sırası
T.	: Tarih
TBB	: Türkiye Barolar Birliği
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TDK	: Türk Dil Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRMOB	: Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği
Tüzük	: 2016/679 sayılı Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü
VPN	: Virtual Private Network – Sanal Özel Ağ

BÖLÜM 1: GİRİŞ

Günümüzün gelişen teknolojik şartları ile buna bağlı olarak iletişim araçlarının ulaşılabilirliğinin artması neticesinde veriye erişim imkanları ve erişilen verilerin aktarımı kolaylaşmış; birçok alanda bireylerin adı soyadı, nüfus bilgileri, etnik kökeni, sağlık ve finans kayıtları, inanç ve siyasal düşüncesi, ceza mahkumiyetine ilişkin sicil kayıtları, parmak izi ve hatta alışveriş alışkanlıklarına kadar kimliğinin belirlenmesini sağlayabilecek pek çok kişisel verisinin işlenmesi daha da artmış ve doğal olarak bu verilerin ve kişilerin korunma ihtiyacı da ortaya çıkmıştır. Bu ihtiyaçtan doğan kişisel verilerin korunması hukuku alanında öncelikle ülkesel bazda hukuki düzenlemeler yapılmışsa da değişen siyasal ve ekonomik düzenin bir sonucu olarak bireylerin ve işçilerin serbest dolaşımının artmasıyla birlikte meydana gelen sınır aşan etkileşimler neticesinde kişisel verilerin de dolaşıma girmesi beraberinde uluslararası düzenlemeleri gerektirmiştir.

Türkiye'nin kişisel veri kavramı ile tanışması her ne kadar üyesi olduğu OECD'nin 1980 yılında yayımladığı *Mahremiyetin Korunması ve Kişisel Verilerin Sınır Ötesi Akışına İlişkin Rehber İlkeleri*¹ ile olmuşsa da Türkiye açısından bu alanda bağlayıcı ilk düzenleme Avrupa Konseyi tarafından 28 Ocak 1981 tarihinde Fransa'nın Strazburg şehrinde imzaya açılan *108 sayılı Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi*'dir². Türkiye; kısaca 108 sayılı Sözleşme olarak anılacak olan bu uluslararası belgeye; imzaya açıldığı tarih olan 28 Ocak 1981'de taraf olmasına rağmen ancak 2016 yılında 6669 sayılı Kanun³ ile onaylayabilmiştir.

Ulusal mevzuatımızda da öncelikle 12 Eylül 2010 tarihinde yapılan halkoylaması sonucu kabul edilen Anayasa değişiklikleri ile Anayasa'da bir temel hak

¹ 23 Eylül 1980 tarihli OECD Mahremiyetin Korunması ve Kişisel Verilerin Sınır Ötesi Akışına İlişkin Rehber İlkeleri, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.oecd.org/sti/ieconomy/oecdguidelinesontheprotectionofprivacyandtransborderflowsofpersonaldata.htm> (Erişim Tarihi: 10 Şubat 2022)

² 28 Ocak 1981 tarihli Avrupa Konseyi 108 sayılı Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: https://inhak.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/2712020140848108_tur.pdf (Erişim Tarihi: 12 Şubat 2022)

³ 6669 sayılı Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 29628, 18 Şubat 2016 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 12 Şubat 2022)

olarak yerini alan kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı; devamında 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu⁴ ile düzenleme konusu edilmiş ve ardından elektronik haberleşme, sağlık ve bankacılık sektörleri gibi çeşitli alanlarda özel düzenlemeleri beraberinde getirmiştir. Bireylere ait veriler, her ne kadar mevzuat öncesi dönemden beri gerek özel kuruluşlar gerekse kamu kurumları tarafından vermiş oldukları hizmetler ve gerçekleştirdikleri işlemlerle bağlantılı olarak çeşitli nedenlerle işlenmekteyse de getirilen düzenlemelerle bu alanda bazı yükümlülükler öngörülmüştür.

Neticede ticari hayat içerisinde ve sosyal yaşantıda bireylerin sahip olduğu kişisel verilerin işlenmesi kaçınılmaz olsa da bu verilerin gelişigüzel toplanması, güvenilir olmayan formlarda depolanması ve yetkisi olmayan kişilerin depolanan verilere erişiminin önüne geçilmesi bir zorunluluk olup, bireylerin bu alandaki temel hak ve özgürlüklerinin korunması sağlanmalıdır. Özellikle kişisel veri hukuku alanında eser sunan bazı yazarlar tarafından veriler için yapılan *dijital toplumun petrolü* nitelemesi; bireylerin aynı zamanda özel hayatın gizliliği boyutunda da ele alınabilecek temel hak ve özgürlüklerinin, ekonomik değer ve haklara göre öncelikli olarak korunması gerekliliğini ortaya koymaktadır⁵. Öyle ki, İspanya’da kişisel veriler ile çalışan bir otomatın geliştirilmesi verilerin ekonomik değerini daha net göstermektedir⁶.

Ticari ve sosyal hayatta olduğu gibi çalışma hayatı boyunca da özellikle çalışanların birçok kişisel verisi gerek işin yürütülmesinden doğan gerekse istihdam edenlerin çeşitli hukuki düzenlemelerde belirlenen yükümlülüklerini yerine getirmesinden kaynaklanan sebeplerden ötürü işlenmektedir. Verilerin toplanması ve işlenmesinin genel olarak herkes için durdurulması mümkün olmadığı gibi çalışanlar

⁴ 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 29677, 7 Nisan 2016 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 20 Mart 2022)

⁵ Çekin, M. S. (2019) *Avrupa Birliği Hukukuyla Mukayeseli Olarak 6698 Sayılı Kanun Çerçevesinde Kişisel Verilerin Korunması Hukuku*. 2. Baskı. İstanbul: Onikilevha Yayınları, s. 2, 62

⁶ “*Data Pro Quo*” adlı, 2021 yılında hayata geçirilen ve dünyanın ilk kişisel veri ile ödeme yapılabilen otomati olarak adlandırılan bu makine ile gerçek kişiler, kişisel verilerini bir ödeme aracı şeklinde kullanarak otomattan alışveriş yapabilmektedir. Bu otomat sayesinde insanlar; bir içecek almak istediklerinde veya atıştırmalık şeylere ihtiyaç duyduklarında cihazın sorduğu kişisel verilerini yanıtlayarak edinebilmekte; bir nevi almış oldukları ürünün karşılığını verileri ile ödemektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. *Shackleton Data Pro Quo* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.shackletongroup.com/en/works/accnture-data-pro-quo> (Erişim Tarihi: 21 Mart 2022)

bakımından da hiçbir şekilde veri işleme faaliyeti yapılmaması mümkün değildir. Hatta bazı durumlarda veri işleme faaliyeti; kişisel veri sahibi bireylerin lehine dahi olabilmektedir.

Bu akademik çalışma bakımından da *çalışan* kavramının seçilmiş olmasının sebebi; ulusal mevzuatımızda çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasını amaçlayan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda⁷ olduğu gibi işçilerin kişisel verilerini düzenleyen başta ILO metinleri olmak üzere birçok uluslararası düzenlemelerde sadece iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin değil, işçilerle beraber kamu sektöründe çalışan işçi ve memurlar ile özel sektörde çalışan işçi benzeri stajyer ve çırakların da kişisel verilerinin koruma altına alınmış olmasıdır. Öyle ki, çalışma hayatında istihdam edilen birçok kişi grubunun bulunmasının tabii sonucu olarak bu çalışanların işleme tabi tutulan farklı kişisel verilerine sahip olmaları ve çalışma ortamlarından doğan kişisel veri işleme hallerinin de birbirinden farklı olmaları muhtemeldir.

Çalışanların kişisel verileri, iş başvurusu aşamasından çalışma ilişkisi sona erene kadar ve hatta sona erdikten sonra bile belirli süreler boyunca istihdam edenler tarafından çeşitli nedenlerle kaçınılmaz bir şekilde işlenmekte ve saklanmaktadır. Son yıllarda hizmet sektörünün hızlı bir şekilde ve sınırları zorlayacak ölçüde büyümesi, işverenlerin çalışanlara uyguladığı performans ölçüm kriterlerinin değişmesiyle birlikte gözetleme teknolojilerinin önlenemez gelişimi ve yer yer yapay zekâ uygulamalarının çalışma hayatına dahil oluşu doğal olarak çalışanların kişisel verilerinin korunması ihtiyacını doğurmuş ve bu ilişkinin çalışan tarafını bir risk grubu haline getirmiştir.

Özellikle iş sözleşmesinin tarafları olan işçi – işveren ilişkisi açısından bakıldığında sözleşmenin zayıf tarafı olan ve belirli bir ücret karşılığında iş görme edimini üstlenen işçinin, taraflar arasındaki ilişkiye uygulanacak temel iş hukuku mevzuatı gereğince işverene karşı korunması esas teşkil etmektedir. Nitekim Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına konu olduğu üzere, iş hukukuna hâkim olan işçi

⁷ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 28339, 30 Haziran 2016 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 12 Mayıs 2022)

lehine yorum ilkesi gereğince yasa ile düzenlenen kurallar ile taraflar arasındaki iş ilişkisine ait irade beyanlarının yorumunda, ekonomik açıdan işverene göre daha zayıf konumda olan işçinin özel şekilde korunmasını gerektirir⁸.

İşverenler açısından ise konunun önemi; ulusal mevzuatımızda öngörülen idari para cezalarının yüksek olması, yaşanan veri ihlalleri halinde Kurul tarafından ilan edilen duyurular nedeniyle işverenlerin piyasada sahip olduğu güvenilirliklerini kaybetmeleri ve marka değerlerinin zarar görmesi, çeşitli büyük firmalar tarafından tedarikçisi konumunda olan bazı işverenlerden veri koruma mevzuatına uyum sağlanmasının bir zorunluluk veya ön şart olarak talep edilmesi noktalarında toplanmaktadır. Ayrıca her ne kadar iç hukukumuzda bağlayıcılığı bulunmasa da Türkiye'nin Genel Veri Koruma Tüzüğü'nün⁹ uygulanması bakımından üçüncü ülke statüsünde kaldığı ve dolayısıyla yurtdışına mal ve hizmet tedarikinde bulunan veri sorumlusu işverenlerin de bu regülasyonların düzenleme alanına girdiği kabul edilmelidir. İşverenlerin başta ulusal düzenlemeler olmak üzere, yeri geldiğinde uluslararası hükümlere uyum sağlaması istihdam ettikleri çalışanlarının kişisel verilerinin korunmasını sağlarken aynı zamanda ticari itibarlarını ve marka değerlerini artırmalarını sağlayacaktır.

Bu çalışmada girişten sonra ikinci bölümde kişisel verinin korunması hakkı ve hukuki dayanakları ele alınacaktır. Bu kapsamda öncelikle kişisel veri kavramının tanımı, hak niteliği ve tarihçesi ele alınacak, farklı hukuk sistemleri kapsamında temel hak ve özgürlükler ile ekonomik değerine dair boyutları tartışıldıktan sonra kişisel veri hukukuna ilişkin uluslararası ve ulusal düzenlemeler değerlendirilecektir. Ulusal mevzuat kapsamında en temel niteliğe sahip Anayasa'da yer alan kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına değinilecek ve bu alandaki özel kanun olan Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na detaylı olarak yer verilecektir. Bu düzenlemelerin çalışanların kişisel verilerinin korunması bakımından en temel mevzuat olması nedeniyle detaylı olarak ele alınmış, kişisel verileri koruma hukukunda yer alan terminolojiden bahsedilmesiyle çalışanların kişisel verilerine ilişkin değinilen çeşitli

⁸ Yargıtay İBK. E.1957/15, K.1958/5, T.27.05.1958, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.lexpera.com.tr (Erişim Tarihi: 20 Mayıs 2022)

⁹ 2016/679 sayılı Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü, *EUR-Lex*, 27 Nisan 2016 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32016R0679&qid=1652961444397 (Erişim Tarihi: 20 Mayıs 2022)

içtihatların anlaşılır şekilde aktarılması amaçlanmıştır. Üçüncü bölümde ise, çalışan ve istihdam eden tanımları çerçevesinde konunun özelleştirilmesi ile çalışanların kişisel verileri ile ilgili kural ve kararlar ele alınacak ve çalışan gruplarına nasıl uygulanabileceğinden bahsedilecektir. Çalışan kavramı içinde yer almasa dahi öncelikle aday işçilerin kişisel verilerinin korunması ele alınacak, daha sonra iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçiler, işçi benzeri stajyer ve çıraklar ile atama yoluyla çalışan devlet memurlarının çalışma hayatı içinde gerek hukuki yükümlülüklerin yerine getirilmesi nedeniyle gerekse çalışma ortamının getirdiği kişisel veri işleme halleri ve çalışanların kişisel verilerinin korunması bakımından karşı karşıya kaldıkları riskler örneklerle belirtilecektir. Kişisel verilerin korunması hukuku alanının daha çok yargı mercileri ve yasal veri koruma otoritelerinin içtihatlarıyla gelişen bir alan olduğu göz önünde bulundurularak bu yargı kararlarına atıfla uygulamada yaşanan sorunların çıkış noktaları tespit edilecektir.

BÖLÜM 2: GENEL OLARAK KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI

2.1. Kişisel Veri Kavramı ve Tarihçesi

Kişisel veri kavramına dair tanıma günümüze kadar birçok yasal düzenlemede yer verilmiş olsa da bu tanımların yer aldığı uluslararası düzenlemelerde genellikle birbirine yakın ve benzer olduğu görülmekte; ortaya çıkışından bu yana büyük bir değişime tabi olmadığı anlaşılmaktadır. Örneğin; kişisel veri koruma hukukunun uluslararası alanda düzenlenmesine ilk adım atan kuruluşlardan OECD'nin 1980 yılında yayımladığı Mahremiyetin Korunması ve Kişisel Verilerin Sınır Ötesi Akışına İlişkin Rehber İlkeleri'nde kişisel veri kavramı;

“kimliği belirli veya belirlenebilir bir kişi ile ilgili herhangi bir bilgi”

olarak tanımlanmıştır¹⁰. Yine kişisel verilerin korunması alanında imzacı devletler arasında uluslararası bağlayıcılığı bulunan ilk belge niteliğini taşıyan 1981 tarihli 108 sayılı Sözleşme 'de bu kavram;

“kimliği belirli veya belirlenebilir bir gerçek kişi (“ilgili kişi”) hakkındaki tüm bilgiler”

haliyle yer almaktadır¹¹.

Avrupa Birliği içerisinde kişisel verilerin korunması hukukuna dair en güncel metin olan, aynı zamanda Türkiye'nin veri koruma yasası olan 6698 sayılı Kanun'a da örnek teşkil eden Genel Veri Koruma Tüzüğü (GVKT) ve ulusal mevzuatımızda yer alan diğer düzenlemelerde kişisel veri kavramının benzer haliyle yer aldığı ve kanun koyucuların bu tanıma dair genel geçer bir ölçütte birleştiği görülmektedir. Ancak GVKT'de yer alan kişisel veri tanımı incelendiğinde, örneğini yukarıda vermiş olduğumuz uluslararası hukuki belgelerden ve ulusal mevzuatımız olan 6698 s.

¹⁰ Dülger, M.V. (2019) *Kişisel Verilerin Korunması Hukuku*. 2. Baskı. İstanbul: Hukuk Akademisi Yayınları, s. 24; Kalyon, A. (2021) *Türk Vergi Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması*. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 15

¹¹ Dülger, M.V., (2019), s. 2

Kanun'daki kişisel veri tanımından farklı olarak *belirlilik veya belirlenebilirlik* kelimeleri yerine *tanımlanmış veya tanımlanabilir* ibaresi seçildiği görülmektedir. Nitekim bu tanımın yer aldığı GVKT'nin 4. maddesinin devamında *tanımlanmış gerçek kişi* ifadesinden;

“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 bulunulmasıyla doğrudan veya dolaylı olarak tanımlanabilen bir kişinin”

anlaşılması gerektiği belirtilmiş ve kişisel veri niteliği taşıyabilecek bazı veriler tadadi şekilde sayılmıştır.

Nihayetinde bir kişisel veriden söz edilebilmesi için bu verinin öncelikle bir gerçek kişiye ait olması ve verinin bu gerçek kişiyi belirli veya belirlenebilir kılması gerekmektedir¹². Bu belirli veya belirlenebilir kılma kavramlarına çalışmanın ilerleyen bölümlerinde detaylı olarak yer verilecektir.

Kişisel verilerin korunmasına dair ihtiyacın temelinde ise veri sahibi bireylerin yaşamında önemli bir yeri olan mahremiyet duygusunun yattığı ifade edilebilir. Bireyleri tanınabilir kılan veya tanınmalarını mümkün hale getiren verilerin korunmasıyla bu bireylerin güven duygusu tatmin edilmiş olur. Bu alan her ne kadar veri koruma hukuku olarak adlandırılrsa da düzenlemelerin temel gayesinin verilerin sahibi olan gerçek kişileri koruma olduğu açıktır¹³.

Avrupa devletlerinde 1970'li yıllarda ortaya çıkan veri koruma hukuku alanındaki düzenlemelere bakıldığında, özellikle artan teknoloji ile kamu idareleri tarafından otomatik yollarla verileri işlenen bireylerin devlete karşı korunması ve işlenen verileri üzerinde denetime sahip olması gerekliliğinden doğduğu

¹² Küzeci, E. (2010) *Kişisel Verilerin Korunması*. 1. Baskı. Ankara: Turhan Kitabevi, s. 9; Uncular, S. (2018) *İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*. 2. Baskı. Ankara: Seçkin Kitabevi, s. 33; Dülger, M.V., (2019), s. 1

¹³ 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Gerekeçe Metni. (2016). *TBMM Mevzuat Bilgi Sistemi* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat/> (Erişim Tarihi: 20 Mayıs 2022)

görülmektedir¹⁴.

Nitekim bu alana dair Avrupa kıtasındaki ilk düzenleme eyalet bazında olup Almanya'nın Hessen eyaletinde geçerli olan Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'dur. 1970 yılında yayımlanarak yürürlüğe giren bu kanunun asıl amacı, devletin bilişim sistemleri vasıtasıyla vatandaşların edindiği gayrimenkul bilgilerini içeren tapu kayıtlarında; verilerin elde edilmesi, bu verilere erişilmesi ve bu verilerin depolanmasına ilişkin esasların belirlenmesi ve önceden düzenlemeye konu edilerek bireylerin devlete karşı korunmasıdır¹⁵. Almanya'nın Hessen eyaletinde çıkarılan bu yasayı 1977'de çıkarılan Federal Veri Koruma Kanunu izlemiş ve böylelikle Almanya ulusal düzeyde bir veri koruma düzenlemesine sahip olmuştur¹⁶. Yine 1973 tarihinde İsveç, 1978 tarihinde Fransa tarafından düzenlenen yasalara bakıldığında vatandaşların devlet elinde bulunan çok sayıda verisinin ülkemizdeki kimlik numarasına benzer bir otomatik sisteme entegre edilerek işlenmesi ve bu yolla doğabilecek risklere karşı bireylerin hukuki koruma altına alınmasının gerekliliğinden doğduğu anlaşılmaktadır¹⁷. Özellikle Fransa'da 1978 yılında çıkarılan bu yasayla birlikte bilişim alanında özerk bir idari kurum olan CNIL kurulmuş, günümüzde varlığını bir veri koruma otoritesi şeklinde sürdüren bu kurumun oluşturduğu içtihat ve rehberler vasıtasıyla alandaki düzenlemelere katkıda bulunmaya devam etmiştir¹⁸. Avrupa Birliği'nde bölgesel olarak düzenlenen bu tür yasaların Amerika Birleşik Devletleri'nde daha çok sektörel bazda düzenlendiği görülmektedir. Hukuk sistematiğimizin Kıta Avrupası hukuk sistemine yakın olduğu gözetildiğinde, bu çalışma bakımından Avrupa ülkelerindeki yasal düzenlemeler ile ulusal mevzuatımızın kapsadığı alanlar dikkate alınmıştır.

¹⁴ Küzeci, E., (2010), s. 18

¹⁵ Kişisel Verileri Koruma Kurumu (2020) *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Uygulaması Rehberi* [Çevrimiçi]. s. 8, 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: 05 Mayıs 2022); Çekin, M.S., (2019), s. 6

¹⁶ Oğuz, H. (2013) *Elektronik Ortamda Kişisel Verilerin Korunması, Bazı Ülke Uygulamaları ve Ülkemizdeki Durum*, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Cilt: 0 (3), s. 11

¹⁷ Kişisel Verileri Koruma Kurumu (2020) *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Uygulaması Rehberi* [Çevrimiçi]. s. 8, 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: 05 Mayıs 2022)

¹⁸ Uyarer Göçmen, S. (2020) *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Türk Ceza Kanunu Kapsamında Kişisel Verilerin Korunması*. 2. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 78; Oğuz, H., (2013), s.13

Bu alanda ortaya çıkan ilk düzenlemelere bakıldığında gelişen veri işleme teknolojilerinin öncelikle devlet kurumları tarafından kullanılmış olması ve bireylerin bu yetkileri tekelinde bulunduran idare üzerinde denetleme yetkisine sahip olmasının zorunluluğu görülmektedir. Ancak günümüzde veri işleme ve aktarım imkanlarının kolaylaşmasıyla birlikte özel sektörün birçok istatistik tutarak karlılık oranlarını artırmak istemesi beraberinde veriye bir ekonomik değer kazandırmış ve veri sahibi bireylerin bu sistemden korunması amacıyla özel düzenlemelere ihtiyaç duyulmuştur.

Ülkemizde kişisel verilerin korunması alanına yönelik ilk yasal düzenlemelerin hayata geçirilmesi amacıyla her ne kadar 1995 yılında bir komisyon kurulmuşsa da bu komisyonun çalışmalarını tamamlayamaması nedeniyle 2000 yılında yeniden kurulan komisyon Kişisel Verilerin Korunması Kanunu tasarısını ancak 2003 yılında tamamlayabilmiş ancak bu tasarının yürürlüğe konması mümkün olmamıştır¹⁹. Ancak ulusal mevzuatımızda bu alana dair henüz bir özel düzenleme bulunmazken 26 Eylül 2004 tarihinde kabul edilen ve 1 Haziran 2005 tarihinde yürürlüğe giren 5237 s. Türk Ceza Kanunu'nun²⁰ 135 ila 138. maddeleri arasında kişisel verilerin kaydedilmesi, hukuka aykırı olarak ele geçirilmesi ve yayılmasına ilişkin suç tipleri düzenlenmiştir.

Oldukça sürüncemede kalan Kişisel Verilerin Korunması Kanunu tasarısı nihayetinde 24 Mart 2016 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde kabul edilerek yasalaşmıştır. Ülkemizin Avrupa Birliği adaylık süreci açısından bir gereklilik olan kişisel verilerin korunması alanına dair düzenlemeler 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile sübut bulmuştur²¹. Nitekim bu tasarının yasalaşması, aynı zamanda Türkiye'nin ilk imzacılarından olduğu 108 sayılı Sözleşme'nin de doğal bir sonucudur²².

¹⁹ Aydın, S.E. (2014) *AİHM İçtihatları Bağlamında Kişisel Verilerin Kaydedilmesi Suçu*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, s. 98; Korkmaz, İ. (2016) *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında Bir Değerlendirme*, TBB Dergisi, Cilt: 0 (124), s.86

²⁰ 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 25611, 12 Ekim 2004 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 20 Mayıs 2022)

²¹ Belge, A.M. (2017) *Özellikle Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Çerçevesinde İşçilerin Kişisel Verilerinin İhlali ve Korunması Yolları*, D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 19 (Özel Sayı), s. 1028; Korkmaz, İ., (2016), s. 85

²² Manav, E. (2015) *İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 19 (2), s. 96

2.2. Kişisel Verilerin Korunmasını İsteme Hakkı

Kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı, genel olarak özel hayatın gizliliği ile iç içe olduğu düşünülse de temelde ayrıldığı hususlar bakımından ayrı bir niteliğe sahip olduğunun kabulü gerekmektedir. Bu itibarla, kişisel veri kavramına yasal düzenlemelerce atfedilen tanımlar neticede kişisel verilerin korunması hakkının da niteliğini belirlemektedir. Nitekim Kıta Avrupası hukuk sistemindeki kişisel verilerin korunmasında amaçlanan hukuki yarar ile ABD hukuk sistemindeki karşılığı birbirinden son derece farklıdır²³.

Daha önce de belirttiğimiz gibi, Avrupa'daki yasal düzenlemelerin temel olarak veri sahibi olan bireylerin korunmasını amaçladığı, teknolojik gelişmeler neticesinde oluşan bilgi toplumunun sahip olduğu değerlerin ve dolayısıyla bu toplumu oluşturan bireylerin kişilik haklarının ön planda tutulduğu açıktır. Buna karşılık olarak ABD'deki veri koruma düzenlemeleri sektörel bazlı olduğundan öncelikli olarak veri ekonomisinin korunduğu görülmektedir. Bu durumun doğal bir sonucu olarak Avrupa ve ülkemizdeki düzenlemeler bakımından kişisel verilerin korunmasını isteme hakkının bir insan hakkı niteliğine sahip olduğu, ABD'deki yaklaşım bakımından ise bu hakkın bir mülkiyet hakkı olarak ele alındığını ifade etmek mümkündür²⁴.

Kıta Avrupası hukuk sistemine tabi ülkelerde kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı, bir insan hakkı olarak tanınmaktadır. Avrupa'daki baskın görüşe göre kişisel verilerin korunmasında asıl amacın insan onurunun korunması ve özel hayatın gizliliğinin sağlanması noktasında birleştiği söylenebilir. Nitekim bu hususta yazarların önemli bir mihenk taşı olarak gördüğü Federal Almanya Anayasa Mahkemesi'nin 15 Aralık 1983 tarihli "Nüfus Sayımı" (*Volkszählung*) kararı; bireylerin, haklarında edinilen verilerin neler olduğunu ve kimlerin erişimine açık olduğunu bilme ve denetleme hakkı olması gerektiği, aksi halde verilerinin geleceğini belirleme hakkı bulunmayan bireylerin karar verme ve kişiliğini serbestçe geliştirme imkanlarının zarar göreceğini tespit etmektedir²⁵. Nitekim anılan karara, Anayasa

²³ Küzeci, E., (2010), s. 60

²⁴ Dülger, M.V., (2019), s.17

²⁵ Küzeci, E. (2014) *İstatistikî Birimler ve Bilgilerin Geleceğini Belirleme Hakkı*, İnsan Hakları Yıllığı, Cilt: 32 (1) s. 55; Kılınc, D. (2012) *Anayasal Bir Hak Olarak Kişisel Verilerin Korunması*, Ankara

Mahkemesi'nin Güzide Defne Samyeli başvurusuna dair verdiği kararda atıf yapılarak bireyin kendisi hakkındaki bilgilerin geleceğini belirleme hakkı bulunduğunu kabul etmiştir²⁶.

Keza ülkemizde de 12 Eylül 2010 tarihinde yapılan halkoylaması sonucu kabul edilen Anayasa değişiklikleri neticesinde kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı anayasal bir hak statüsünde iç hukukumuzda yerini almıştır. Bu hakkın anayasada *özel hayatın gizliliği* başlığı altında yer almış olması Türkiye tarafından da bir insan hakkı olarak nitelendirildiğini göstermektedir. Nitekim Anayasa Mahkemesi de bir kararında kişisel verilerin korunmasını isteme hakkını kişinin insan onurunun korunmasının ve kişiliğini serbestçe geliştirebilmesi hakkının özel bir biçimi olarak görmektedir²⁷.

Kişisel verilerin korunmasını isteme hakkının bir mülkiyet hakkı olduğuna dair görüşe göre, bireylerin verileri üzerinde mülkiyet hakkına sahip olduğu ve dolayısıyla bu hakkın sahibine tanıdığı özellikle tasarruf yetkisi kapsamında verilerin satışının ve kiralanmasının söz konusu olabileceği değerlendirilmektedir²⁸. Ayrıca yine ABD'deki bir diğer görüş ise bireylerin kişisel verileri üzerindeki haklarının telif hakkına benzer nitelikte bir fikri mülkiyet hakkı olduğuna ilişkindir. Eseri oluşturan kişilerin telif haklarının manevi hak ve mülkiyet hakkı boyutundan yola çıkan bu görüşe göre veri sahibi kişiler, verileri üzerindeki manevi haklarını devam ettirerek mülkiyet haklarını devredebilirler²⁹.

Bu görüşlerin bir sonucu olarak bireylerin sahip oldukları kişisel verilerinin ABD'deki yasal düzenlemeler çerçevesinde yeterli ölçüde korunmadığı tespiti, ABAD'ın *Schrems Kararı* olarak bilinen kararında da yer bulmuştur³⁰. Bu karara göre Maximillian Schrems isimli aktivist tarafından özünde ABD menşeli Facebook'a

Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 61 (3), s.1098; Çekin, M.S., (2019), s. 7; Küzeci, E., (2010), s. 69; Dülger, M.V., (2019), s. 22

²⁶ Anayasa Mahkemesi Kararı, Başvuru No: 2014/3499, Karar Tarihi: 21.09.2016 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 12 Mayıs 2022)

²⁷ Anayasa Mahkemesi Kararı, E.2013/122, K.2014/74, T.09.04.2014. *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 29072, 26 Temmuz 2014 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 20 Mayıs 2022)

²⁸ Akkurt, S.S. (2020) *Kişisel Veri Kavramının Hukuki Niteliğine İlişkin Yaklaşımlara Mukayeseli Bir Bakış*, *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*, Cilt: 2 (1), s. 22

²⁹ Dülger, M.V., (2019), s. 18

³⁰ Uyarer Göçmen, S., (2020), s. 25, 95

karşı gerçekleştirilen ve AB üyesi ülke vatandaşlarının verilerinin ABD'ye aktarılmasının yasa dışı olduğu iddialarını içeren hukuki başvuruların neticesinde dava ABAD'a taşınmış ve Avrupa Birliği ile ABD arasında 2000 yılında imzalanan *Safe Harbour* isimli anlaşmanın iptali ile sonuçlanmıştır. ABAD ilgili kararında; ulusal veri koruma otoriteleri tarafından denetime tabi olmaksızın gerçekleştirilen veri aktarımlarının hukuka aykırı olduğu, ABD'de bulunan veri koruma yasalarının bireylerin kişilik haklarını ihlal edecek şekilde düzenlendiği ve dolayısıyla yeterli koruma içermediği gerekçesini ileri sürmüştür³¹.

Bireylerin özel yaşamın gizliliği hakkının kişisel verilerin korunmasını yeterince korumadığı ve bu alanda düzenlenen suçlar bakımından korunan hukuki değer farklı olduğu düşüncesinde olan yazarlar ise kişisel verilerin korunmasını isteme hakkının bağımsız bir hak olarak değerlendirilmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Böylece kişisel veriler için daha etkin bir koruma sağlanabileceğini savunurlar³².

2.3. Kişisel Verilerin Korunmasının Genel Hukuki Dayanakları

2.3.1. Uluslararası Kaynaklar

2.3.1.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Türkiye'nin 4 Kasım 1950 tarihinde imzalayarak tarafı olduğu, insan haklarını koruyan en temel sözleşme olan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından ilan edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesini ve bu bildirinin açıkladığı hakların evrensel ve etkin olarak tanınmalarını ve uygulanmalarını sağlamayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda etkin bir koruma mekanizması olarak Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin de kurulmasını sağlamıştır.

AİHS, temel olarak kişisel verilere ilişkin herhangi bir özel düzenleme içermemesine rağmen AİHM'in birçok içtihadında kişisel verilerin korunması bakımından sözleşmenin *özel ve aile hayatına saygı* başlıklı 8. maddesine atıf

³¹ Uyarer Göçmen, S., (2020), s. 60; ABAD'ın 6 Ekim 2015 tarihli Schrems Kararı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=169195&doclang=EN> (Erişim Tarihi: 19 Mayıs 2022)

³² Dülger, M.V., (2019), s. 20, 49; Uyarer Göçmen, S., (2020), s. 32

yapılmaktadır. Bu madde doğrultusunda;

“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.”

AİHS, bu madde ile taraf devletlere negatif ve pozitif olmak üzere iki tür yükümlülük öngörmüştür. Taraf devletlerin bu madde kapsamındaki negatif yükümlülüğü bireylerin sahip oldukları kişisel verilerin korunması maksadıyla belirli eylemlerin yerine getirilmesinden kaçınması gerekliliği iken, bu hakkın ihlal edilmemesi için gereken tedbirlerin alınarak yasal düzenlemelerin getirilmesi de taraf devletlerin pozitif yükümlülüğünü oluşturmaktadır³³. AİHM, 29 Nisan 2014 tarihli L.H./Letonya kararında sağlıkla ilgili bir devlet kuruluşunun, başvuruçunun izni bulunmadığı halde kişisel sağlık verilerinin alınmasının özel hayatın gizliliğini ihlal ettiğine dair verdiği kararla sözleşmenin 8. maddesine atıfta bulunmuştur³⁴.

2.3.1.2. OECD Mahremiyetin Korunması ve Kişisel Verilerin Sınır Ötesi Akışına İlişkin Rehber İlkeleri

1961 yılında kurulan OECD'nin temel amaçları arasında üye ülkelerin ekonomik büyümesini ve istihdamın artırılmasını desteklemek, vatandaşlarının yaşam standartlarının artırılmasını sağlamak, demokrasiye ve insan haklarına bağlı devletleri bir araya getirmek bulunur³⁵. Bu amaçlar doğrultusunda bireylerin kişisel verilerinin korunmasına dair ilk uluslararası düzenlemeyi ortaya koyan kurum OECD olmuştur.

³³ Solmaz, E. (2018) *Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları'nın “Kişisel Verilerin Korunması”na Katkısı*, İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi, Cilt: 18 (1), s. 63

³⁴ AİHM Kararı, Başvuru No: 52019/07, Karar Tarihi: 29 Nisan 2014, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://hudoc.echr.coe.int/> (Erişim Tarihi: 12 Mayıs 2022)

³⁵ Uncular, S., (2018), s. 49; Dülger, M.V., (2019), s. 24

OECD'nin 1980 yılında kabul ederek yayımladığı *Mahremiyetin Korunması ve Kişisel Verilerin Sınır Ötesi Akışına İlişkin Rehber İlkeleri* metninde bireylerin özel hayatının gizliliğinin ve kişisel verilerinin korunmasında dikkat edilmesi gereken asgari şartlar ve ilkeler sıralanmıştır.

Bu ilkeler; veri toplamanın sınırlı olması, veri kalitesi, amacın belirli olması, verilerin kullanımının sınırlı olması, veri güvenliği, açıklık, bireylerin katılımı, hesap verilebilirlik ilkesi olmak üzere toplamda 8 ilkeden oluşmaktadır. Her ne kadar OECD'nin yayımladığı bu rehber ilkelerin üye ülkelerin iç hukuku bakımından bir bağlayıcılığı bulunmadığından ilkelere uyulması bakımından tavsiye ve temenni niteliği taşıyor olsa da Japonya, Yeni Zelanda, Avustralya gibi ülkelerin kişisel verilerin korunması mevzuatlarının yanı sıra Asya Pasifik Birliği'nin hazırladığı metinlerde de bu rehber ilkelerin etkisinin bulunduğu belirtilmektedir³⁶. Nitekim 1961 yılından beri OECD üyesi olan Türkiye de ulusal veri koruma mevzuatı olan 6698 sayılı Kanun'un genel gerekçesinde bu rehber ilkelere atıfta bulunmuştur.

OECD'nin kişisel verilerin korunması alanında ilk olarak 1980 yılında yayımladığı rehber ilkeler, değişen koşullar ve meydana gelen teknolojik gelişmeler dikkate alındığında son olarak 2013 yılında güncellenmişse de saymış olduğumuz 8 temel ilke varlığını korumuştur³⁷.

2.3.1.3. 108 Sayılı Sözleşme

Avrupa Konseyi tarafından hazırlanan ve 28 Ocak 1981 tarihinde imzaya açılan, Türkiye'nin de ilk imzacılarından olduğu *108 sayılı Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi*, kişisel verilerin korunması alanındaki uluslararası bağlayıcılığı bulunan ilk metin olmuştur. Bu nedenle Türkiye'de de 2016 yılından itibaren 28 Ocak tarihi, 108 sayılı Sözleşme'nin imzalanmasının yıl dönümü olmasına ithafen "*Veri Koruma Günü*" olarak kutlanmakta ve ulusal veri koruma otoritesi olan Kişisel Verileri Koruma Kurumu tarafından çeşitli etkinlikler ve konferanslar ile veri koruma hukukuna dair çalışmalar

³⁶ Küzeci, E., (2010), s. 119

³⁷ Uncular, S., (2018), s. 50

yürütülmektedir.

Avrupa Konseyi'nin hali hazırda geniş kapsamlı ve etkili bir koruma alanı sağlayan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi bulunurken kişisel verilerin korunmasına ilişkin 108 sayılı Sözleşme'ye ihtiyaç duymasının nedeni olarak; AİHS'nin kişisel verileri korunmasına ilişkin bağımsız bir hak alanı sunmadığı, özel yaşamın gizliliğine ilişkin 8. madde kapsamında güvence altına alındığı ve gelişen bir alan olarak karşımıza çıkan kişisel verilerin korunmasının bu geleneksel kurullarla sağlanmasının mümkün olmadığı, devletlerden farklı olarak özel sektörün veri işlemesi karşısında AİHS'nin yetersiz bir güvenceye sahip olduğu gerekçesi gösterilmektedir³⁸. Buna karşılık 108 sayılı Sözleşme'nin kapsamını çizen 3. maddesinde, kamusal veri işleme faaliyetlerinin yanında özel sektörlerin veri işleme faaliyetleri bakımından kişisel verilerin korunmasının da güvence altına alındığı belirtilmektedir. Ayrıca Sözleşme'nin 23. maddesiyle, Avrupa Konseyi üyesi olmayan devletlerin de bu Sözleşme'ye taraf olmasına imkân tanınmıştır.

Türkiye tarafından 1981 yılında imzalanan 108 sayılı Sözleşme'ye 2016 yılında geçerlik kazandıran 6669 sayılı Kanun'un gerekçesinde insan hakları bilincinin gelişmesinin aynı zamanda kişisel verilerin korunmasının önemini de artırdığına atıf yapılarak, bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmelere bağlı olarak kişisel verilerin işlenmesinde yaşanan artışa ve dolayısıyla ulusal düzenlemelerin gerekliliğine dikkat çekilmiştir³⁹. Yine 6698 sayılı Kanun'un madde gerekçelerine bakıldığında 108 sayılı Sözleşme'nin iç hukukumuza etkilerinin bulunduğu anlaşılmaktadır.

OECD'nin rehber ilkelerinde olduğu gibi 108 sayılı Sözleşme'nin de globalleşen veri işleme süreçleri ve artan teknolojik gelişmeler karşısında modernize edilmesi ihtiyacı doğmuştur. Bu ihtiyaç doğrultusunda 2018 yılında Avrupa Konseyi, Avrupa Birliği bünyesinde 2016 yılında kabul edilen GVKT'yi da dikkate alarak değişikliklere gitmiş ve sonucunda meydana gelen sözleşmenin yeni hali *Convention*

³⁸ Küzeci, E., (2010), s. 131

³⁹ 6669 sayılı Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun Gerekçe Metni. (2016). *TBMM Mevzuat Bilgi Sistemi* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat/> (Erişim Tarihi: 20 Mayıs 2022)

108+ olarak adlandırılmıştır⁴⁰. Fakat Türkiye yapılan bu değişiklikler sonucu ortaya çıkan 108+ Sözleşmesi'ni henüz onaylamamış ve iç hukukuna dahil etmemiştir.

2.3.1.4. 95/46/EC Sayılı Direktif

Avrupa Topluluğu üyesi ülkeler arasında kişisel verilerin korunması hakkındaki düzenlemelerin birbirleri arasında uyum sağlaması bakımından 1990'lı yılların başında başlatılan girişimler, 1995 yılında Avrupa Birliği bünyesinde yayımlanan 95/46/EC sayılı *Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Serbest Dolaşımı Bakımından Bireylerin Korunması Direktifi* ile sonuçlanmıştır. Direktif, daha önceki düzenlemelerin kişisel verilerin depolanmasına ilişkin olması karşısında kişisel verilerin işlenmesini baz aldığından dolayı farklılık oluşturmaktadır⁴¹. Ayrıca Direktif'in üye ülkeler tarafından bu veri akışının engellenemeyeceğini ve yasaklanamayacağını düzenlemesiyle birlik üyesi ülkeler arasındaki verilerin serbest dolaşımı sağlanmış ve böylece gelişen teknolojiyle birlikte artan elektronik ticaretin korunmasında ve birliğin tek bir iç pazar oluşturulmasındaki hedeflerinin gerçekleştirilmesinde Direktif'in etkileri hissedilmiştir.

Direktif'in Türkiye'nin iç hukukuna da etkileri tartışılmazdır. Nitekim 6698 sayılı Kanun'un hem genel gerekçesinde hem de madde gerekçelerinde 95/46/EC sayılı Direktif'e atıfta bulunulmuş; çalışmanın devamında detaylı olarak tanımlanacak açık rıza, aydınlatma yükümlülüğü gibi kavramların karşılıklarının iç hukukumuzda girmesinde Direktif'in dikkate alındığı belirtilmiştir. Bunun yanı sıra 6698 sayılı Kanun'la verilen görevleri yerine getirmek üzere idari ve mali açıdan özerkliği bulunan Kişisel Verileri Koruma Kurumu'nun kurulmasında da 95/46/EC sayılı Direktif'in kişisel verilerin işlenmesine ilişkin ilkelerin uygulanmasını izlemek ve yönlendirmek üzere fonksiyonel olarak bağımsız bir şekilde görev yapacak otoritelerin

⁴⁰ Uyarer Göçmen, S., (2020), s. 51; Dülger, M.V., (2019), s. 29; Council of Europe (2018) *Convention 108 + Convention for the Protection of Individuals with Regard to the Processing of Personal Data* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://rm.coe.int/convention-108-convention-for-the-protection-of-individuals-with-regar/16808b36f1> (Erişim Tarihi: 01 Mayıs 2022)

⁴¹ Kaya, İ.S. ve Tolun, Y. (2020) *Uygulayıcılar İçin Türkiye'de ve Avrupa'da Kişisel Verilerin İşlenmesi (KVKK – GDPR Karşılaştırması)*. 1. Baskı. Ankara: Adalet Yayınevi, s. 36; Dülger, M.V., (2019), s.32

oluşturulmasını öngörmesi dikkate alınmıştır⁴².

Direktif, kişisel verilerin işlenmesi bakımından 5 ayrı ilke öngörmüştür. Bu ilkelere göre;

“kişisel veriler hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun işlenmeli, belirli, açık ve meşru amaçlar için toplanmalı, doğru ve gerektiğinde güncel olarak tutulmalı, toplanma ve işleme amaçlarına uygun ve ilgili olmalı, ölçülü olmalı, toplanma ve işleme amacının gerektirdiğinden daha uzun bir süre bulundurulmamalıdır.”

Bu ilkeler, çalışmamızın devamında inceleyeceğimiz 6698 sayılı Kanun’un 4. maddesinde belirlenen genel ilkelerle birebir örtüşmektedir.

Yine Direktif’in iç hukukumuz açısından yadsınamaz bir etkisi olduğuna dair Anayasa Mahkemesi’nin norm denetimi içeren 28 Eylül 2017 tarihli kararı⁴³ gösterilebilir. 6698 sayılı Kanun’un bazı maddelerinin iptalinin istendiği bu davaya ilişkin Anayasa Mahkemesi, ilgili maddeler bakımından Anayasa’ya aykırılık iddiasını değerlendirirken Direktif’e atıfta bulunmuş, iptali istenen maddelerin Direktif’le uyumlu olması nedeniyle iptal talebinin reddine dair karar tensip etmiştir⁴⁴.

Sonuç olarak, Avrupa Birliği direktiflerinin üye ülkelerin iç hukukunda doğrudan uygulanabilirliğinin bulunmaması ve 95/46/EC sayılı Direktif’in üye ülkelerin iç hukukuna aktarımında ve uygulamada farklılıkların yaşanması nedeniyle amacına ulaşamayan Direktif’in yerini günümüzde halen geçerliliği bulunan Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü almıştır.

⁴² 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Gerekçe Metni. (2016). *TBMM Mevzuat Bilgi Sistemi* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat/> (Erişim Tarihi: 20 Mayıs 2022)

⁴³ Anayasa Mahkemesi Kararı, E.2016/125, K.2017/143, T.28.09.2017. *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 30310, 23 Ocak 2018 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 22 Mayıs 2022)

⁴⁴ Dülger, M.V., (2019), s. 34

2.3.1.5. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, 7 Aralık 2000 tarihinde Fransa'nın Nice Şehrinde imzalanmıŐ ve bu sayede Avrupa Birliği vatandaşlarının temel hak ve özgürlükleri sosyal, siyasal ve ekonomik bağlamda ilk kez bu kadar kapsamlı bir düzenlemeye konu edilmiŐtir⁴⁵. AB Temel Haklar Şartı'nın "kişisel verilerin korunması" başlığı altında ele alınan 8. maddesinde;

"Herkes, kendisine ait kişisel verilerinin korunmasını isteme hakkına sahiptir."

ifadesi yer almaktadır. Maddenin devamında verilerin işlenmesinde dürüstlük kuralının öneminden ve amacın belirli olması ilkesinden bahsedilmiŐ, rıza ve meşru temel kavramlarına yer verilmiştir. Ayrıca bireylerin, toplanan kişisel verilerinin ne olduğunu öğrenme ve gerektiğinde bunları düzeltiltirme haklarının olduğu belirtilerek, kurallara uyulması bakımından bağımsız bir makamın denetleyici konumda olması gerektiğinin de altı çizilmiŐtir.

ABAD ve diğer siyasal kurumlar için önemli bir yol haritası olan Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, 1 Aralık 2009'da yürürlüğe giren Lizbon AnlaŐması ile tam anlamıyla hukuki bağlayıcılık kazanmıŐtır.

2.3.1.6. Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğu

Avrupa Birliği'nde 1995 yılında kabul edilen kişisel verilere ilişkin 95/46/EC sayılı Direktifin modernize edilerek günümüz geliŐmelerine uyarlanması ihtiyacından doğan Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğu, bu ihtiyaçlara cevap verebilmek amacıyla 24 Mayıs 2016 tarihinde Avrupa Parlamentosu tarafından onaylanmış ve 2 yıllık bir geçiŐ sürecinin ardından 25 Mayıs 2018 tarihinde yürürlüğe girmiŐtir.

Daha önce çalışmamızda yer verdiğimiz ABAD'ın *Schrems Kararı* ile 95/46/EC sayılı Direktif'in koruyuculuğunun tartıŐmaya açılması neticesinde özellikle kişisel verilerin aktarımına ilişkin mevcut düzenlemelerin yetersiz kaldığı ve AB üyesi

⁴⁵ Uncular, S., (2018), s. 67; Küzeci, E., (2010), s. 158

ülkelerin iç hukuklarında konuya ilişkin farklılıkların gözlemlendiği gerekçesiyle modernize edilmiş bir düzenleme ihtiyacı gündeme gelmiştir⁴⁶.

Bu ihtiyaçlar karşısında ortaya çıkan GVKT'nin bir direktif yerine tüzük olarak yayımlanmasında, üye devletlerin iç hukukuna uyarlamaya gerek bulunmaksızın doğrudan bağlayıcılığının olmasının amaçlandığı hususu etkilidir. Nitekim birliğin tek pazar oluşturma hedefleri açısından da bu düzenlemenin tüm üye ülkeler bakımından bağlayıcılığının bulunması önem arz eder⁴⁷. Ancak üye devletler kendi iç hukuklarında kişisel verilerin korunmasına dair mevzuata sahip olsa da bu hükümlerin GVKT ile çatışması ya da GVKT'ye göre daha az koruma içermesi halinde öncelikli olarak Tüzük uygulanacaktır⁴⁸.

Ayrıca GVKT, koruma altına aldığı bireylerin kapsamını Avrupa Birliği sınırlarından daha geniş tutmuştur. Tüzük'ün bölgesel kapsamını belirleyen 3. maddesinde;

“veri işleme faaliyetinin Avrupa Birliği içerisinde gerçekleşip gerçekleşmediğine bakılmaksızın Avrupa Birliği içerisinde bulunan bir veri sorumlusunun veya veri işleyen faaliyetleri kapsamında kişisel verilerin işlenmesinde uygulanacağı”

belirtilmiştir. Ayrıca, aynı maddenin devamında mal ve hizmet sunumu ya da denetim gibi nedenlerle bir şekilde Avrupa Birliği'ne üye ülkelerdeki kişisel verilerin üye olmayan ülkelere herhangi bir teması halinde Tüzük'ün, verilerin temas halinde olduğu AB üyesi olmayan ülkeler bakımından da bağlayıcılığının bulunduğu belirtilmektedir. Yine bahsetmiş olduğumuz kapsamı belirleyen maddede birlik içerisinde bulunan veri sahiplerinin koruma altına alındığından söz edilmekte olup, bireylerin kişisel verilerinin Tüzük kapsamında korunması bakımından herhangi bir vatandaşlık bağı aranmamıştır. Buradan varılması gereken sonuç; Tüzük'ün sadece Avrupa Birliği üyesi ülke vatandaşlarını değil, AB içinde bulunan göçmen, çalışma iznine sahip yabancılar, çeşitli vizelerle gelen turistler gibi birçok kişi grubunu

⁴⁶ Dülger, M.V., (2019), s. 39

⁴⁷ Uncular, S., (2018), s. 71

⁴⁸ Erkal, A. (2020) *Avrupa Genel Veri Koruma Düzenlemesi Bağlamında Memurların Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, Anayasa Yargısı Dergisi, Cilt: 37 (2), s. 219

kapsadığıdır.

2.3.2. Ulusal Kaynaklar

2.3.2.1. Anayasa

5982 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un⁴⁹ kabul edilerek Anayasa'nın 175. maddesinin 3. fıkrası uyarınca halkoylamasına sunulması neticesinde ,12 Eylül 2010 tarihinde yapılan halkoylaması sonucu kabul edilen Anayasa değişiklikleriyle kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı anayasal bir hak olarak iç hukukumuzda yerini almıştır.

Anayasa'nın 20. maddesinde düzenlenen "özel hayatın gizliliği ve korunması" kapsamına eklenen;

"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."

fıkrası ile kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı anayasal güvence altına alınmıştır. Halkoylamasına sunulan bu değişikliğin gerekçesinde anayasada kişisel verilerin korunmasına yönelik dolaylı hükümlerin bulunduğu ancak yeterli olmadığına dikkat çekilmiş, mukayeseli hukukta ve Türkiye'nin tarafı olduğu uluslararası sözleşmelerde kişisel verilerin korunmasına verilen öneme vurgu yapılmıştır⁵⁰.

Anayasa'da yapılan bu değişiklikle beraber, kişisel verilerin korunmasını

⁴⁹ 5982 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 27580, 13 Mayıs 2010 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 23 Mayıs 2022)

⁵⁰ Kişisel Verileri Koruma Kurumu, *Anayasal Bir Hak Olarak Kişisel Verilerin Korunmasını İsteme Hakkı* [Çevrimiçi]. s. 5, Erişim Adresi: <https://kvkk.gov.tr/yayinlar/ANAYASAL%20B%20C4%B0R%20HAK%20OLARAK%20K%20C4%B0%20C5%20E%20C4%B0SEL%20VER%20C4%B0LER%20C4%B0N%20KORUNMASINI%20C4%B0STEME%20HAKKI.pdf> (Erişim Tarihi: 05 Mayıs 2022)

isteme hakkı anayasal bir zeminde koruma altına alınmış ve kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usullerin kanunla düzenleneceği belirtilmiştir. Aynı zamanda Türkiye'nin imzaladığı ve iç hukukuna dahil etmesi gerektiği uluslararası anlaşmaların ve Avrupa Birliği'ne başvuru aşamasında yürütülen müzakere fasıllarının bir gereği olarak, 6698 sayılı Kanun'un çıkarılması zorunlu bir hal almıştır. Nitekim 23. ve 24. AB müzakere fasılları doğrudan kişisel verilerin korunmasına dair düzenlemeleri içinde barındırmaktadır. Ayrıca Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı'nda da kişisel verilerin korunmasına ilişkin düzenlemelerin gerekliliğine değinilmiştir⁵¹.

Kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı, 3. kuşak haklardan olan endişeden kurtulma ve endişesiz yaşama hakkıyla bir düşünülmalıdır⁵². Bu bağlamda bireylerin kişisel verilerinin güvencede olması, onların endişesiz bir yaşam sürdürmelerini sağlayacaktır. Bireylerin onurlu bir yaşam sürebilmeleri, kişiliklerinin ve dolayısıyla maddi ve manevi varlıklarının korunması ve geliştirilmesi hakkıyla doğrudan ilgilidir. Keza Anayasa'nın başlangıç metninde de her Türk vatandaşının medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürme, maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu güvence altına alınmıştır⁵³.

Ülkemizde olduğu gibi diğer birçok Avrupa ülkesinde kişisel verilerin korunması bakımından anayasal güvenceler sağlanmıştır. Aynı bir hak olarak yer verilmesi dahi kişilik hakkı ve özel hayatın gizliliği gibi temel hak ve özgürlükler kapsamında çağdaş ve demokratik anayasalarda yer bulmuştur⁵⁴.

⁵¹ Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı ile Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programının Uygulanması, Koordinasyonu ve İzlenmesine Dair Karar, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 24352, 24 Mart 2001 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 12 Mayıs 2022)

⁵² Derdiman, R.C. (2010) *Halkoyuna Sunulacak 5982 Sayılı Kanun Hükümleri Hakkında Düşünceler*, Türk Anayasa Hukuku Sitesi, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.anayasa.gen.tr/derdiman-5982.htm> (Erişim Tarihi: 13 Mayıs 2022)

⁵³ Uncular, S., (2018), s. 84

⁵⁴ Çokmutlu, M. (2014) *Türk Ceza Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması*, Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi, s. 119

2.3.2.2. *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu*

Türkiye, daha önce de belirttiğimiz gibi 108 sayılı Sözleşme'nin 28 Ocak 1981'de imzaya açılmasıyla birlikte ilk imzalayan ülkelerden olmuştur. Ancak 108 sayılı Sözleşme'nin 4. maddesi uyarınca taraf devletlerin, Sözleşme ile düzenlenen veri korumaya ilişkin temel ilkelere işlerlik kazandıracak iç hukuk düzenlemelerini en geç sözleşmenin kendisi bakımından yürürlüğe girdiği tarihe kadar gerçekleştirmesi şart tutulmuştur. Türkiye de 108 sayılı Sözleşme'yi ancak 18 Şubat 2016 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan 6669 sayılı Kanun ile onaylayarak yürürlüğe girmesini sağlamıştır. İşte bu nedenle kişisel verilerin korunması alanında iç hukukumuzdaki en önemli adım olan Kişisel Verilerin Korunması Kanunu da bu tarihten kısa bir süre sonra TBMM'de kabul edilerek yasalasmıştır. Bu sayede kişisel verilerin işlenmesinin gerekliliği karşısında risk altında bulunan kişisel veri sahiplerinin korunmasının zorunluluğu arasındaki denge, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile sağlanmaya çalışılmıştır.

İnsan haklarının korunması bilincinin artmasıyla birlikte teknolojik gelişmeler sonucunda kişisel verilerin korunmasının da zorunlu hale gelmesi 6698 sayılı Kanun'a olan ihtiyacı doğurmuştur. Her ne kadar Kanun'un yayımlandığı 2016 yılına dek kişisel verilerin korunmasına dair Türkiye'nin iç hukukunda farklı düzenlemelere yer verilmiş ve kişisel veri kavramına yüksek yargı kararlarında çeşitli şekillerde değinilmiş olsa da bu alanda bütüncül bir düzenleme içeren kanun ve etkin bir denetleyici mekanizma bulunmaması da 6698 sayılı Kanun'un hayata geçirilmesinde etkili olmuştur. Ayrıca Kanun'la birlikte TCK'nın 135. maddesi ve devamında suç olarak düzenlenen fiillerin hukuka aykırılık ve uygunluk durumlarının belirlenmesi sağlanmıştır. Kanun koyucu aynı zamanda Kanun öncesi dönemde kişisel verilere ilişkin yasal bir düzenleme bulunmaması nedeniyle, polis kurumları arasında etkin iş birliği sağlayan EUROPOL ile Türkiye arasında yapılamayan iş birliği anlaşmalarının önü açılmıştır⁵⁵.

Genel itibariyle 95/46/EC sayılı Direktif dikkate alınarak meydana getirilen 6698 sayılı Kanun ile Türkiye'nin AB üyeliği başvurusuna ilişkin müzakere

⁵⁵ Dülger, M.V., (2019), s. 48

fasıllarında öngörülen şartların yerine getirilmesi amaçlanmışsa da 2019-2023 yıllarını kapsayan 11. Kalkınma Planı'nda bu Kanun'un AB'de geçerli olan GVKT dikkate alınarak güncelleneceği belirtilmiştir⁵⁶. Bu durum GVKT'nin 95/46/EC sayılı Direktif'in yaklaşık 30 yıl boyunca uygulanmasının beraberinde getirdiği deneyim neticesinde şekillendirilmiş olması göz önüne alındığında olumlu bir gelişme olarak nitelendirilebilir⁵⁷. 6698 sayılı Kanun'un GVKT dikkate alınarak güncellenmesi halinde GVKT'de yer alan ve doğrudan çalışanların kişisel verilerine ilişkin düzenleme içeren hükümlerin de iç hukukumuzda geçerli olmasını temenni ediyoruz.

Kanun, beraberinde Kanun'un verdiği görevleri de uygulayacak bir denetleyici mekanizma olarak idari ve mali özerkliğe sahip, kamu tüzel kişiliğini haiz Kişisel Verileri Koruma Kurumu'nun da kurulmasını sağlamıştır. Merkezi Ankara'da bulunan Kurum, Kişisel Verileri Koruma Kurulu ve başkanlıktan oluşmaktadır. Kurum'un en önemli organı olan Kişisel Verileri Koruma Kurulu ile başta kişisel verilerin temel hak ve özgürlüklere uygun şekilde işlenmesini sağlaması amaçlanmış ve Kurul'a kişisel verilerle ilgili haklarının ihlal edildiğini ileri sürenlerin şikâyetlerini karara bağlama, Kanun'da öngörülen idari yaptırımlara karar verme, Veri Sorumluları Sicilinin tutulmasını sağlama gibi bazı yetki ve görevler verilmiştir.

Kanun'un uygulanması bakımından bazı alanlara dair açıklık getirilmesi amacıyla *Veri Sorumluları Sicili Hakkında Yönetmelik ile Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik*⁵⁸ çıkarılmıştır. Aynı zamanda Kişisel Verileri Koruma Kurumu'nun iç işleyişini düzenlemek amacıyla *Kişisel Verileri Koruma Kurumu Teşkilat Yönetmeliği*⁵⁹, *Kişisel Verileri Koruma Kurumu Disiplin Amirleri Yönetmeliği*⁶⁰, *Kişisel Verileri Koruma Kurumu Personeli*

⁵⁶ Türkiye Cumhuriyeti Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2019) *On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023)* [Çevrimiçi], s. 117, Erişim Adresi: <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/OnbirinciKalkinmaPlani.pdf> (Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2022)

⁵⁷ Uncular, S., (2018), s. 98

⁵⁸ Veri Sorumluları Sicili Hakkında Yönetmelik, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 30286, 30 Aralık 2017 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 27 Mayıs 2022)

⁵⁹ Kişisel Verileri Koruma Kurumu Teşkilat Yönetmeliği, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 30403, 26 Nisan 2018 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 27 Mayıs 2022)

⁶⁰ Kişisel Verileri Koruma Kurumu Disiplin Amirleri Yönetmeliği, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 31779, 15 Mart 2022 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 27 Mayıs 2022)

*Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği*⁶¹, *Kişisel Verileri Koruma Uzmanlığı Yönetmeliği*⁶², *Kişisel Verileri Koruma Kurulu Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelik*⁶³ yayımlanmıştır.

2.3.2.2.1. Kanunun Amacı

6698 sayılı Kanun'un amacı 1. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre;

“Bu Kanunun amacı, 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 düzenlemektir.”

Yine madde gerekçesine bakıldığında, Kanun'un amacının öncelikli olarak kişisel verilerin işlenmesinin disiplin altına alınması olduğu ve ayrıca Anayasa'da öngörülen temel hak ve özgürlüklerin korunmasını amaçladığı belirtilmiştir. Ayrıca Kanun'un, son yıllarda önemi gittikçe artan mahremiyet hakkı ve dördüncü kuşak haklardan olan bilgi güvenliği hakkı gibi hakların korunmasını da amaçladığı söylenebilir⁶⁴. Son olarak, kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişilerin tabi olduğu yükümlülükler ve uyulması gereken usul ve esasların belirlenmesinin de Kanun'un esas yapılaş amaçlarından olduğunu belirtmekte fayda vardır⁶⁵.

Kişisel Verileri Koruma Kurumu'nun yayımlandığı rehberlerde, Kanun'un uluslararası belgeler, mukayeseli hukuk uygulamaları ve iç hukuktan doğan ihtiyaçlar göz önüne alınmak suretiyle hazırlandığı ve Kanun ile kişisel verilerin çağdaş

⁶¹ *Kişisel Verileri Koruma Kurumu Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği*, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 30412, 5 Mayıs 2018 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 27 Mayıs 2022)

⁶² *Kişisel Verileri Koruma Uzmanlığı Yönetmeliği*, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 30327, 9 Şubat 2018 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 27 Mayıs 2022)

⁶³ *Kişisel Verileri Koruma Kurulu Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelik*, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 30242, 16 Kasım 2017 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 27 Mayıs 2022)

⁶⁴ Boyar, O. ve Işık, S. (2019) *Dördüncü Kuşak Haklar ve Bilişim Teknolojilerinin Doğuşunda Mahremiyet Kavramına Karşılaştırmalı Bir Bakış*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt: 25 (2), s. 605

⁶⁵ Uyarer Göçmen, S., (2020), s. 103

standartlarda işlenmesi ve koruma altına alınmasının amaçlandığı belirtilmektedir. Ayrıca Kanun'un kişisel verilerin sınırsız biçimde toplanmasını ve gelişigüzel kaydedilmesini engelleyeceği, yetkisiz kişilerin erişimine açılmasının ve bu yollarla erişilen kişisel verilerin ifşasının veya amaç dışı kullanımının kişilik haklarını ihlal etmesinin önüne geçeceği ifade edilmektedir⁶⁶.

Kısaca Kanun'un; kişisel verilerin işlenmesi sırasında veri sahibi bireylerin temel hak ve özgürlüklerini koruma, veri işleyenlerin tabi olduğu yükümlülükleri ve uyulması gereken usul ve esasları düzenleme, bireylerin kişisel verilerinin korunmasını isteme hakkını ve dolayısıyla özel hayatın gizliliği boyutunda mahremiyet hakkını koruma, bilgi güvenliği ile kişisel veri güvenliğini sağlama amaçlarını güdecek biçimde hazırlandığı söylenebilir⁶⁷.

2.3.2.2.2. Kanunun Kapsamı

2.3.2.2.2.1. Kişi Bakımından Kapsam

Kanun'un kapsamını belirleyen 2. maddesinde, Kanun'un;

“kişisel verileri işlenen gerçek kişiler ile bu verileri tamamen veya kısmen otomatik olan ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla işleyen gerçek ve tüzel kişiler”

hakkında uygulanacağına yer verilmiştir. Kanun'un kapsamını sağladığı koruma alanı ve sorumluluk bakımından ikiye ayırmak mümkündür. Buna göre, Kanun'un lafzından sadece gerçek kişilerin Kanun'un sağladığı koruma alanından yararlanabileceği açıkça anlaşılmaktadır⁶⁸. Kanun koyucu tarafından tüzel kişiler açıkça bu maddeye dahil edilmeyerek, sahip oldukları veriler bakımından koruma alanının haricinde tutulmuştur. Kanun koyucunun, tüzel kişileri Kanun'un sağladığı koruma alanının

⁶⁶ Kişisel Verileri Koruma Kurumu (2020) *100 Soruda Kişisel Verilerin Korunması Kanunu* [Çevrimiçi]. s. 11, Erişim Adresi: <https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/185c2130-8070-4b2b-a91e-1d48322ca352.pdf> (Erişim Tarihi: 13 Mayıs 2022)

⁶⁷ Kişisel Verileri Koruma Kurumu (2020) *Kişisel Verilerin Korunması Kanununa İlişkin Uygulama Rehberi* [Çevrimiçi]. s. 36, Erişim Adresi: <https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/41784a70-2bac-4e4a-830f-35c628468646.PDF> (Erişim Tarihi: 13 Mayıs 2022)

⁶⁸ Uyarer Göçmen, S., (2020), s. 104; Dülger, M.V., (2019), s. 248

dışında bırakmasının nedeni olarak Anayasal düzenleme olan 20. madde içeriğinde ve 6698 sayılı Kanun'un sistematığında kişisel verilerin korunmasını isteme hakkının bir insan hakkı olduğu görüşü dikkate alınması şeklinde açıklanabilir.

Ancak Anayasa Mahkemesi vermiş olduğu bir kararda, tüzel kişilerin de kişisel verilerinin olabileceğinden bahsetmektedir. Bir grup TBMM üyesi milletvekili tarafından açılan iptal davası, bir özel hukuk tüzel kişisi olan PTT'nin tabi olduğu Posta Hizmetleri Kanunu'nda düzenlenen, gerçek ve tüzel kişiler ile kamu kurum ve kuruluşlarına ait fiziki ve elektronik adreslerin reklam ve tanıtım amacıyla PTT hizmetlerinden yararlananlara ücret karşılığı kullandırılmasına yönelik olarak oluşturulan bir veri tabanı olan adres bilgi kayıt sistemine ilişkindir. İlgili maddenin iptal edilmeden önceki halinde fiziki ve elektronik adres verilerinin bu veri tabanında yer alması için gerçek kişilerden rıza alınması düzenlenirken, tüzel kişilere dair böyle bir rızadan bahsedilmemiştir. Bu sayede tüzel kişiler reklam ve tanıtım amacıyla fiziki ve elektronik adres verilerini kullandırmak istemeseler dahi yasayla ve rızaları dışında PTT'ye işleme yetkisi verilmektedir. Anayasa Mahkemesi, kararında kişisel verilerin korunması temel hakkının esasen yüksek kişilik değerini korumaya yönelik bireysel haklara ilişkin olduğunu, bu hakkın kişinin insan onurunun korunmasının ve kişiliğini serbestçe geliştirebilmesi hakkının özel bir biçimi olarak görüldüğünü belirtmiş, Anayasa'nın 20. maddesinde kişisel verilerin kişi bakımından korunma alanının gerçek kişiler ya da tüzel kişileri veya her ikisini içine alıp almadığı konusunda bir açıklık bulunmadığından bahsetmiştir. Ancak mahkeme, Anayasa'nın 20. maddesinde yer alan “herkes” ibaresini geniş yorumlayarak tüzel kişilere ilişkin verilerin de bu madde kapsamında korunduğunu tespit etmiştir⁶⁹.

Ayrıca yine Anayasa Mahkemesi bir başka kararında, kişisel verilerin korunmasını isteme hakkını insan onuru ve bireylerin hak ve özgürlükleri ile bağdaştırılarak tanımlamış ancak devamında Anayasa'nın 20. maddesinde yer alan kişisel veri tanımını lafzi yorumla genişleterek, belirli veya belirlenebilir bir gerçek veya tüzel kişi hakkındaki her türlü bilgi olarak karara dercetmiştir⁷⁰. Anayasa

⁶⁹ Anayasa Mahkemesi Kararı, E.2013/84, K.2014/183, T.04.12.2014. *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 29294, 13 Mart 2015 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 24 Mayıs 2022)

⁷⁰ Anayasa Mahkemesi Kararı, Başvuru No: 2019/20473, Karar Tarihi: 03.02.2022 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 24 Mayıs 2022)

Mahkemesi'nin bir önceki bahsettiğimiz kararı da göz önüne alındığında, tüzel kişilerin kişisel verilerine yönelik bu tutumunun sehven yapılan bir yazım yanlışından ibaret olmadığı, tüzel kişilerin de kişisel verilerinin bulunduğu ve korunması gerektiğinin Anayasa Mahkemesi'nce kabul gördüğü söylenebilir. Ancak Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun konuya ilişkin vermiş olduğu bir kararda ise tüzel kişilere ait kişisel verilerin hiçbir şekilde Kanun kapsamında koruma altına alınmadığı belirtilmektedir⁷¹.

Fakat şu bir gerçektir ki tüzel kişilik bünyesinde bulunan ve tüzel kişiliğe ait olan bir veri, eğer bir gerçek kişiyle ilişkilendirilebiliyor ve gerçek kişinin kimliğini belirleyebiliyor ise bu durumda veri sahibi gerçek kişiler 6698 sayılı Kanun'un koruma alanından yararlanabilmelidir⁷². Örneğin; bir anonim şirket kurucusunun adı ve soyadını içerecek şekilde “*Ahmet Hasan ve Mahdumları A.Ş.*” şeklinde kurulmuş olabilir. Bu noktada Ahmet Hasan'ın isim ve soy isminin ona ait bir kişisel veri olduğunun kabulünde şüphe bulunmamaktadır. Bu nedenle Ahmet Hasan'ın kişisel verisi olan ismi ve soy ismi, sırf şirket unvanında yer aldığı gerekçesiyle gerçek kişiye ait bir kişisel veri olduğu gözetilmeden salt tüzel kişiliğe ait ticari unvan şeklinde değerlendirilerek 6698 sayılı Kanun'un koruma alanının dışında bırakılmamalıdır.

Kanun, öngördüğü yükümlülükler ve uyulması gereken usul ve esaslar bakımından ise hem gerçek hem de tüzel kişiler için uygulama alanı bulur. Kanun'a göre veri işleyen gerçek ve tüzel kişiler Kanun'un belirlediği yükümlülükleri yerine getirmek ve öngörülen usullere uymak zorundadır⁷³. Bu noktada Kanun'un lafzından aynı GVKT'de olduğu gibi kamu tüzel kişiliği ile özel hukuk tüzel kişiliği arasında bir ayırım yapılmadığı anlaşılmaktadır.

⁷¹ Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 19.11.2018 tarih ve 2018/131 sayılı kararı, *Kişisel Verileri Koruma Kurumu*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5423/2018-131> (Erişim Tarihi: 22 Mayıs 2022)

⁷² Dülger, M.V., (2019), s. 248;

⁷³ Dülger, M.V., (2019), s. 249; Uyarer Göçmen, S., (2020), s. 104

2.3.2.2.2. *Konu Bakımından Kapsam*

Kanun'un 2. maddesinde tamamen ya da kısmen otomatik yollarla veri işleyenlerin kanun kapsamında olduğu belirtilmiştir. Bu durumda tamamen otomatik veri işleme ya da kısmen otomatik veri işleme kavramlarından ne anlaşılması gerektiği önem arz eder. Veri işleme yöntemlerinde yapılan bu ayrım; veri toplama, kayıt ve işleme faaliyetlerine insan unsurunun dahil olup olmamasına göre belirlenmektedir. Buna göre; kişisel veriler, bir sisteme insan eli vasıtasıyla kaydediliyorsa burada kısmen otomatik yollarla veri işleme faaliyetinin olduğu ifade edilebilir. Tamamen otomatik sistemde ise söz konusu sistem; veriyi toplama, işleme, analiz etme faaliyetini kendisi gerçekleştirmektedir⁷⁴. Örnek verecek olursak; bir doktorun muayenehanesinde tutulan hasta kayıt sistemine, muayenehane çalışanı tarafından hasta kayıtlarının gerçekleştirilmesi kısmen otomatik yolla veri işleme, Nesnelerin İnterneti⁷⁵ ise tamamen otomatik yolla veri işleme kapsamına girer. Yani bir akıllı bileklik kişinin bileğinde olduğu sürece kişinin sağlık verilerini toplar, analiz ederek işler ve kayıt altına alarak bir mobil uygulama üzerinden nihai kullanıcıya sunar ise otomatik işleme faaliyetinden bahsedilebilir.

Kanun aynı zamanda herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla, otomatik olmayan yollarla veri işlemeyi de kapsamına almıştır. Veri kayıt sistemi, elektronik ya da fiziki ortam fark etmeksizin, birtakım kriterlere göre kaydedilen kişisel verilerin işlendiği sistem olarak adlandırılabilir⁷⁶. Bu bakımdan Kanun'un sadece bilgisayar ortamında veri işleme faaliyetlerini değil, kâğıt üzerinde belirli bir sistematik dahilinde veri işleme faaliyetlerini de kapsadığı açıkça anlaşılmaktadır. Örneğin; bir seminere katılan çalışanların boş bir kâğıda sadece isim, soy isim bilgilerinin yazılması Kanun kapsamında değerlendirilemez ancak işverenlerin çalışanları bakımından tuttuğu fiziki özlük dosyaları bu kapsamdadır. Kanun açısından önemli olan, kişisel verilerin belirli kriterlere göre yapılandırılarak işlendiği bir veri

⁷⁴ Çekin, M.S., (2019), s. 24; Dülger, M.V., (2019), s. 249

⁷⁵ Kısaca IoT (Internet of Things) olarak bilinen Nesnelerin İnterneti, her türde nesnenin internete bağlanarak birbiri ile iletişimde olmasını sağlamaktadır. İnternete bağlanabilen nesnelerin birbiri ile haberleşerek günlük yaşamı kolaylaştırmayı amaçlar. Nesnelerin İnterneti teknolojisini kullanan akıllı bileklikler, akıllı beyaz eşyalar, temizlik robotları örnek gösterilebilir. Nesnelerin İnterneti hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Yüksel, A.E. (2015) *Nesnelerin İnternetinin Hukuki Yönden İncelenmesi*, D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 17 (2) ss. 113-139.

⁷⁶ Dülger, M.V., (2019), s. 115

kayıt sisteminin bulunmasıdır. Yani gelişigüzel toplanan verilerin işlenmesi faaliyeti bu Kanun'un kapsamı dışında tutulmuştur. GVKT'de ise bu durum *dosyalama sistemi* olarak adlandırılmıştır⁷⁷. GVKT'nin kapsama alanına göre de kişisel verilerin tamamen veya kısmen otomatik araçlarla işlenmesi dışında bir dosyalama sisteminin parçasını oluşturan araçlarla işlenmesi halinde Tüzük kapsamında kaldığı kabul edilmektedir. Ancak GVKT, 6698 sayılı Kanun'dan farklı olarak sadece hali hazırda işlenen verileri değil, işlenmesi öngörülen verileri de koruma kapsamına dahil etmektedir⁷⁸.

Sonuç olarak, madde gerekçesinde de belirtildiği üzere otomatik olmayan yollarla işlenen kişisel veriler, herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası değilse Kanun kapsamında değerlendirilmeyecektir. Ancak bu hüküm anılan verilerin kişisel veri olma özelliğini değiştirmeyeceğinden, bu tür verilere ilişkin hukuka aykırı eylemler 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu uyarınca suç teşkil etmeye devam edecektir.

2.3.2.2.2.3. Kapsam Dışı Tutulan Haller

Kanun'un 28. maddesinde kapsam dışı tutulan haller tahdidi şekilde sayılmıştır. Bu maddenin 1. fıkrasında yer alan hallere Kanun hiç uygulanmayacak, 2. fıkrasında yer alan hallerde ise Kanun'un belirli hükümleri uygulama alanı bulamayacaktır⁷⁹. Buna göre Kanun'un hiç uygulanmayacağı hallerden ilki;

“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 işlenmesidir. Örneğin; bir babanın, eşinin telefon numarasını kendi telefonuna kaydetmesinde, çocuklarının fotoğraf veya görüntü kaydını yapmasında,

⁷⁷ Dülger, M.V., (2019), s. 115; Fiziksel olarak saklanan evrakın her zaman bir veri kayıt sisteminin parçası olup olmadığının tespiti zor olabileceğinden “*stajyer testi*” olarak bilinen bir test uygulanması öngörülmüştür. Buna göre; bir iş yerinde çalışan stajyer, kendisinden o işyerinin çalışanı ile ilgili bir veri istenmesi halinde amirleri tarafından basit yönlendirmeler sayesinde ilgili veriye erişebiliyorsa ortada bir veri kayıt sistemi/dosyalama sistemi olduğu kabul edilir.

⁷⁸ Çekin, M.S., (2019), s. 26

⁷⁹ Uyarer Göçmen, S., (2020), s. 105

aile üyelerinin T.C. kimlik numaralarını fihristine kaydetmesinde 6698 sayılı Kanun uygulanmaz.

Yine Kanun'un 28. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendine göre;

“kişisel verilerin resmi istatistik ile anonim hâle getirilmek suretiyle araştırma, planlama ve istatistik”

gibi amaçlarla işlenmesi de 6698 sayılı Kanun'un kapsamı dışında tutulmuştur. Örneğin TÜİK'in araştırma ve istatistik amacıyla işlediği ve anonim hale getirdiği veriler Kanun'un kapsamı dışında kalırken, çalışan memurları bakımından işlediği kişisel veriler Kanun'un kapsamı dahilindedir.

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 işlenmesinde”

6698 sayılı Kanun uygulama alanı bulmaz. Bu noktada Kişisel Verileri Koruma Kurumu, ifade özgürlüğü ile kişisel verilerin korunması arasında bir denge testi yapılması gerektiğinden bahsetmektedir. Buna göre, ifade özgürlüğü ile bireylerin kişisel verilerinin korunmasını isteme hakkından yararlanması noktasında var olan beklenti ve talep arasında adil ve makul bir denge gözetilmelidir⁸⁰. Nitekim konuya dair Kişisel Verileri Koruma Kurul'u tarafından verilen bir kararda; bir öğrencinin Yükseköğretim Kurumları Sınavı sonucunun, öğrencinin açık rızası olmaksızın yerel bir haber sitesinde paylaşılmasına ilişkin olarak gerçekleşen veri işleme faaliyetini, yapılan haberin toplumda sık rastlanan bir olay olması ve dolayısıyla kamu yararı taşımadığı gerekçesiyle ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilmemesi gerektiğinin altı çizilmiş ve öğrencinin başvurusu kabul edilerek haber sitesine ceza yaptırımı

⁸⁰ Kişisel Verileri Koruma Kurumu (2019) *Örneklerle Kişisel Verilerin Korunması* [Çevrimiçi]. s. 52, Erişim Adresi: <https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/a23bfe08-9b3a-4c2f-8a97-a259dcc0e667.PDF> (Erişim Tarihi: 13 Mayıs 2022)

uygulanmıştır⁸¹.

Aynı zamanda 28. maddenin 1. fıkrasının 1. bendine göre;

“istihbarat birimleri tarafından millî savunma, millî güvenlik, kamu güvenliği, kamu düzeni veya ekonomik güvenliği sağlamaya yönelik işlenen veriler”

6698 sayılı Kanun’un kapsamı dışında tutulmuştur.

Son olarak, kişisel verilerin;

“soruşturma, kovuşturma, yargılama veya infaz işlemlerine ilişkin yargı makamları veya infaz mercileri tarafından işlenmesi”

hali de Kanun’un kapsamı dışındadır. Örnek olarak; bir işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından tek taraflı feshi halinde işveren aleyhine açılan işe iade davasında, davanın özü ile ilgisi olmasa dahi özlük dosyasında bulunan tüm belgelerin mahkeme tarafından istenmesi ve işveren tarafından dosyaya sunulması halinde bu durum 6698 sayılı Kanun’un kapsamı dışında kalacaktır⁸².

Belirtilen hususlar dışında, Kanun’un 28. maddesinin 2. fıkrasında ise kanunun amacına ve temel ilkelerine uyumlu olmak kaydıyla aydınlatma yükümlülüğü, ilgili kişinin hakları ve veri sorumluları siciline kayıt yükümlülüğünü düzenleyen maddeleri belirli hallerde uygulanmayacağı belirtilmektedir. Buna göre;

“kişisel veri işleminin suç işlenmesinin önlenmesi veya suçun soruşturulması için; kanunun verdiği yetkiyle kurulan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek örgütlerinin, denetleme veya düzenleme görevlerinin yürütülmesi ve disiplin soruşturması için; bütçe, vergi ve mali konulara ilişkin

⁸¹ Kişisel Verileri Koruma Kurulu’nun 06.01.2022 tarih ve 2022/13 sayılı kararı, *Kişisel Verileri Koruma Kurumu*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://kvkk.gov.tr/Icerik/7179/2022-13> (Erişim Tarihi: 13 Mayıs 2022)

⁸² Kişisel Verileri Koruma Kurulu’nun 18.02.2020 tarih ve 2020/138 sayılı kararı, *Kişisel Verileri Koruma Kurumu*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6887/2020-138> (Erişim Tarihi: 13 Mayıs 2022)

olarak Devletin ekonomik ve mali çıkarlarının korunması için gerekli olması ve kişisel verinin veri sahibi kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş olması”

hallerinde 6698 sayılı Kanun’un bazı maddeleri kapsam dışı bırakılmıştır.

2.3.2.2.3. Kanunda Yer Alan Başlıca Kavramlar

2.3.2.2.3.1. İlgili Kişi

En genel itibarıyla kişisel verisi işlenen gerçek kişi olarak tanımlanmakta olan ilgili kişi kavramı, uygulamada ve doktrinde veri sahibi veya veri öznesi gerçek kişi olarak da ifade edilmektedir⁸³. Örneğin; işverenlerin tutmakla yükümlü olduğu özlük dosyası bakımından kişisel verileri işlenen gerçek kişi olan işçi, ilgili kişidir. Yine bu özlük dosyası kapsamında işçinin ailesine ilişkin veriler de işlenebilmektedir. İşçilerin maaşlarına etki eden ancak 7349 sayılı Kanun⁸⁴ ile 1 Ocak 2022 tarihinden itibaren kaldırılan asgari geçim indirimini uygulaması, işçilerin aile üyelerinin de birtakım verilerinin işlenmesini gerektirebilmekteydi. Bu nedenle verileri işlenen aile üyeleri de yeri geldiğinde ilgili kişi kapsamında değerlendirilebilir⁸⁵.

2.3.2.2.3.2. Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen

Veri sorumlusu, 6698 sayılı Kanun’da;

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

olarak tanımlanmıştır. Buna karşılık veri işleyen ise;

“veri sorumlusunun verdiği yetkiye dayanarak onun adına kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişidir.”

⁸³ Dülger, M.V., (2019), s. 118

⁸⁴ 7349 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 31700, 22 Aralık 2021 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 20 Mayıs 2022)

⁸⁵ Dülger, M.V., (2019), s. 117

Uygulamada sıklıkla karıştırılan bu iki kavramın birbirinden ayırt edilmesi için Kişisel Verileri Koruma Kurumu tarafından bazı kriterler belirlenmiştir. Kurum tarafından belirlenen bu ölçütlere göre; hangi kişisel verilerin toplanacağına ve toplama yöntemine, toplanan verilerin hangi amaçlarla kullanılacağına, kimlerin kişisel verilerinin toplanacağına, toplanan verilerin paylaşılıp paylaşılmayacağına ve paylaşılacaksa kimlerle paylaşılması gerektiğine, hangi verilere kimlerin erişiminin sağlanacağına, verilerin ne kadar süreyle saklanacağına karar veren kimseler veri sorumlusu olarak değerlendirilir⁸⁶.

Örneğin; işverenler, iş başvurusunda bulunan adayların özgeçmişlerinde yer alan kişisel verilerin işlenmesi bakımından veri sorumlusudur. Ancak bu işveren, işe alım aşamalarını yürütmek üzere bir insan kaynakları şirketinden hizmet satın alabilir. Bu durumda hizmetin satın alındığı insan kaynakları şirketi, verilerin nasıl işlenmesi gerektiği konusunda karar sahibi gibi gözükebilir. Ancak önemli olan genel itibarıyla kontrol ve karar verme yetkisinin kime ait olduğudur. Bu durumda yine işveren veri sorumlusu sıfatını haizdir. Nitekim Kişisel Verileri Koruma Kurumu, hazırladığı rehberlerde veri işleme bakımından karar verme yetkisine sahip veri sorumlusunun bu karar verme yetkisini bazı hallerde veri işleyene devredebileceğini, bu durumda ise veri sorumlusu sıfatını kaybetmeyeceğini belirtmektedir⁸⁷.

Uygulamada sıklıkla karıştırılan bir diğer husus tüzel kişilerin veri sorumluluğudur. Tüzel kişiler, bizzat tüzel kişilik olarak veri sorumlusu olup, herhangi bir organının ya da yöneticisinin veri sorumlusu olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Örneğin; H Bilişim A.Ş.’nin işlediği kişisel veriler bakımından veri sorumlusu “H Bilişim A.Ş.” olup, bu şirketin yönetim kurulu veya şirketin yönetim kurulu başkanı ve aynı zamanda ticari temsilcisi olan Ahmet Hasan isimli kişi veri sorumlusu sıfatını haiz değildir.

⁸⁶ Kişisel Verileri Koruma Kurumu (2020) *Kişisel Verilerin Korunması Kanununa İlişkin Uygulama Rehberi* [Çevrimiçi]. s. 57, Erişim Adresi: <https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/41784a70-2bac-4e4a-830f-35c628468646.PDF>(Erişim Tarihi: 13 Mayıs 2022)

⁸⁷ Kişisel Verileri Koruma Kurumu (2020) *Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen* [Çevrimiçi]. s. 3, Erişim Adresi: <https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/31d9c444-27a5-4a75-95b1-1ca9bdb81ea5.pdf> (Erişim Tarihi: 13 Mayıs 2022)

Veri işleyenler ise;

“veri sorumlusunun verdiği yetki ve talimatlar doğrultusunda hareket ederek kişisel verileri belirli amaçlar doğrultusunda işleyen ve veri sorumlusundan bağımsız gerçek veya tüzel kişi”

olarak tanımlanır. Veri işleyen, veri sorumlusuna bağlı bir birim olmamakla beraber, aralarında kişisel verilerin işlenmesine yönelik bir hukuki ilişki bulunmaktadır. Örneğin; veri sorumlusu bir şirket, çalışanlarının mesai takibini yapabilmek amacıyla, üzerlerinde çalışanların kişisel verilerinin bulunduğu manyetik kartlar bastırabilmek amacıyla bir başka şirketten hizmet satın alabilir. Bu durumda işveren şirket; çalışanlarının fotoğraf, isim soy isim, kimlik numarası, şirketteki unvanları gibi kişisel verileri bakımından veri sorumlusudur. Ancak bu kişisel verileri manyetik kart hazırlamak ve basmak için kullanan şirket ise veri işleyen konumundadır. Yine işveren şirketin, çalışanlarının mesai takibi ve performans değerlendirmesi için satış rakamları, devamsızlık günleri, fazla mesai durumları gibi verileri belirli bir otomasyon sistemini kullanması halinde bu otomasyon hizmetini sunan şirket veri işleyen, işveren şirket ise veri sorumlusudur.

2.3.2.2.3.3. Açık Rıza

Açık rıza kavramı Kanun'un 3. maddesinde;

“belirli bir konuya ilişkin, bilgilendirilmeye dayanan ve özgür iradeyle açıklanan rıza”

olarak tanımlanmıştır. Kişisel verilerin korunması bakımından herhangi bir hukuka uygunluk sebebi bulunmadıkça kişisel verilerin işlenmesi kural olarak yasaktır. Bir başka deyişle, kişisel verilerin işlenmemesi kural, işlenmesi istisna olarak değerlendirilmelidir. Ancak herhangi bir hukuka uygunluk sebebi bulunmadığı halde ilgili kişinin açık rızasının varlığı halinde de kişisel verilerinin işlenmesi mümkündür.

95/46/EC sayılı Direktif'te açık rıza kavramının 6698 sayılı Kanun'daki düzenlemeye benzer nitelikte olduğu söylenebilir. Buna göre;

“kişinin kendisine dair kişisel verilerin işlenmesi için ilgili kişinin kabulüne işaret eden, özgürce ve bilgilendirme yapıldıktan sonra alınan rıza”

olarak Direktifte yer alan rıza kavramı, GVKT’de;

“ilgili kişinin beyan yoluyla veya açıkça anlaşılabilir bir onay eylemiyle kendisine ait kişisel verilerin işlenmesine onay verdiğini gösteren, özgür bir şekilde verilmiş, spesifik, bilinçli ve açık gösterge”

olarak tanımlanmaktadır. Bu üç düzenlemede yer alan açık rıza tanımı için ortak nokta; belirli bir konuya ilişkin olması, bilgilendirmeye dayanması ve kişinin özgür iradesiyle verilmesidir.

Açık rızanın belirli bir konuya ilişkin olması, veri sorumlusu tarafından açık rıza beyanının hangi konuya ilişkin olarak istendiğinin açıkça belirtilmesi anlamına gelmektedir⁸⁸. Nitekim Kişisel Verileri Koruma Kurulu, belirli bir konuyla sınırlandırılmamış ve verinin işleneceği eylemle sınırlandırılmamış, genel ifadeler içeren açık rızaları hukuken geçersiz saymaktadır. Yani “her türlü kişisel verimin işlenmesine açık rızam vardır” şeklindeki açık rızalar hukuken geçersiz olup, Kurul tarafından *battaniye rıza* olarak adlandırılmaktadır⁸⁹. Yine Kurul, veri işleme faaliyeti bakımından herhangi bir hukuka uygunluk kriterlerinin bulunması halinde ayrıca açık rıza alınmasına gerek duyulmaması gerektiğini belirtmektedir.

Bireylerin kişisel verilerinin geleceğini belirleme hakkına sahip olduğu düşünüldüğünde, özgür iradeleriyle açık rıza verebilmeleri için alınan açık rızanın neye dair olduğunu da bilmesi gerekmektedir. Bu nedenle açık rıza bilgilendirme neticesinde alınmalı, bu bilgilendirmede rıza istenen kişisel verilerin işleme amaçları tek tek sayılmalı, veri sorumlusunun kimliği belirtilmeli ve kişilerin anlamayacağı hukuki terimlerden ve okunmasının güçlük yaratacağı yazı karakterleri kullanılmaktan

⁸⁸ Kişisel Verileri Koruma Kurumu (2020) *Kişisel Verilerin Korunması Kanununa İlişkin Uygulama Rehberi* [Çevrimiçi]. s. 48, Erişim Adresi: <https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/41784a70-2bac-4e4a-830f-35c628468646.PDF> (Erişim Tarihi: 13 Mayıs 2022)

⁸⁹ Kişisel Verileri Koruma Kurulu’nun 27.02.2020 tarih ve 2020/173 sayılı kararı, *Kişisel Verileri Koruma Kurumu*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6739/2020-173> (Erişim Tarihi: 13 Mayıs 2022)

kaçınılmalıdır.

Ayrıca verilen açık rızanın kişinin özgür iradesinin bir sonucu olması gerekir. Yani kişinin verilerinin işlenebilmesi bakımından veri sorumlusu veya bir başka üçüncü kişinin baskısıyla değil, tamamen kendi özgür iradesiyle açık rızasını belirtmesi gerekmektedir. Bu durum özellikle iş ilişkisinin tarafları arasında açıkça eşitsizlik olması nedeniyle işverene göre daha güçsüz durumda olan işçinin verdiği açık rızada kendisini göstermektedir. İşveren tarafından kendisine göre ekonomik açıdan daha güçsüz olan işçiye herhangi bir rıza göstermeme hakkı tanınmaması veya işçinin rıza göstermediği zaman olumsuz bir yaptırımla karşılaşacağı endişesi, verilen rızanın hukuki geçerliliğini etkileyebilir. Bu nedenle işveren tarafından işçilerin tamamına eşit bir şekilde rıza göstermeme hakları olduğunu belirtmesi ve rıza göstermedikleri takdirde iş güvencelerinin devam edeceğini garanti etmesi gerekir⁹⁰.

Verilen açık rıza, kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olduğundan her zaman geri alınabileceği unutulmamalıdır. Veri sorumluları tarafından açık rızanın verilmesi hususunda gösterilen tüm kolaylıklar ve sağlanan imkanlar, açık rızanın geri alınması halinde de sağlanması gerekir. Bir diğer deyişle veri sorumlusu, açık rızanın geri alınmasını verilmesinden daha da zorlaştıracak usullere bağlamamalıdır. Ancak bu geri alma işlemi ileriye dönük bir şekilde veri sorumlusuna ulaştığı andan itibaren sonuç doğuracaktır.

2.3.2.2.3.4. Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi ve Anonim Hale Getirilmesi

Kanun, kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi ve anonim hale getirilmesini 7. maddede düzenlemişse de buna ilişkin tanımları *Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik*'te yapmıştır. Yönetmeliğe göre genel olarak verilerin silinmesi, yok edilmesi veya anonim hale getirilmesi *imha* olarak adlandırılır.

Kişisel verilerin silinmesi;

⁹⁰ Sevimli, A. (2017) *İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesi İçin Verdiği Rızanın Hukuki Değeri*, Toprak İşveren Dergisi, Cilt: 0 (116), s. 9; Dülger, M.V., (2019), s. 145

“kişisel verilerin veri sorumlusunun organizasyonu içerisinde bulunan ve veri sorumlusundan aldığı yetki ve talimat ile kişisel verileri işleyen kişiler için hiçbir şekilde erişilemez veya tekrar kullanılamaz hale getirilmesi işlemi”

olarak Yönetmelik’te kendine yer bulmuştur. Kanun koyucu, silme işleminin yöntemini belirlemekten ziyade sonucunu belirlemiş, veri sorumlusunun bu sonuca ulaşabilmek için her türlü teknik ve idari tedbiri alması gerektiğini belirtmiştir.

Kişisel verilerin yok edilmesinde ise;

“hiç kimse tarafından hiçbir şekilde erişilemez, geri getirilemez ve tekrar kullanılamaz hale getirilmesi”

şartı aranır. Örneğin; kişisel verilerin silinmesi halinde üçüncü bir kişi konumunda olan kolluk kuvvetlerinin ilgili birimleri tarafından kullanılan çeşitli teknik araçlar vasıtasıyla silinmiş olan kişisel verilerin geri getirilmesi mümkündür. Ancak verilerin yok edilmesi bakımından hiçbir yöntemle yok edilen kişisel verilere ulaşamaması gerekmektedir.

Kişisel verilerin anonim hale getirilmesi veya anonimleştirilmesi olarak adlandırılan yöntemde ise kişisel veriler;

“başka verilerle eşleştirilse dahi hiçbir şekilde kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiyle ilişkilendirilemez.”

Yani anonim hale getirme veya anonimleştirme işlemi sonucunda elde bir veri kalmaktadır. Ancak bu veri üzerinden hiçbir şekilde verinin kime ait olduğuna ulaşılamaması gerekmektedir.

2.3.2.2.3. Veri İşleme Hukukuna Hâkim İlkeler ve Veri İşleme Şartları

Kişisel verilerin işlenmesi bakımında 6698 sayılı kanun bazı ilkelere uyulması gerektiğini öngörmektedir. Buna göre Kanun, kişisel verilerin işlenmesi bakımından;

“hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma, doğru ve gerektiğinde güncel olma, belirli, açık ve meşru amaçlar için işlenme, işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçütlü olma, ilgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaca göre gerekli olan süre kadar saklanma”

ilkelerine uyulmasını zorunlu kılmıştır.

Ayrıca Kanun, kişisel verilerin kural olarak açık rıza bulunmaksızın işlenemeyeceğini belirtmektedir. Açık rıza aranmaksızın kişisel verilerin işlenmesinin mümkün olduğu haller ise Kanun’un 5. maddesinde şöyle tanımlanmıştır:

- 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.”*

Bunlar haricinde Kanun, özel nitelikli kişisel verilerin de bulunduğu bahsetmiş ve bu nitelikteki kişisel verilerin kişinin açık rızası olmaksızın işlenmesini 6. maddesiyle yasaklamıştır. Kanun’da özel nitelikli kişisel verilerin ne olduğu;

“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”

olarak tahdidi şekilde sayılmış ve numerus clausus ilkesi benimsenmiştir. Özel

nitelikli kişisel verilerin, üçüncü kişilerce öğrenilmesi halinde ilgili kişinin zarar görmesi veya ayrımcılığa maruz kalması sonucunu doğuran kişisel veriler olduğu ifade edilebilir⁹¹.

2.3.2.2.4. İlgili Kişinin Hakları

Kanun ile kişisel verileri işlenen ilgili kişilerin haklarını koruyabilmeleri için iki farklı yöntem getirilmiştir. Bunlardan ilki Kanun'un 11. maddesinde düzenlenen ilgili kişinin veri sorumlusuna başvurusunu düzenleyen yöntemdir. Bu madde kapsamında herkes;

“veri sorumlusuna başvurarak kişisel verilerinin işlenip işlenmediğini öğrenme, işleniyor ise buna ilişkin bilgi talep etme, işlenen kişisel verilerinin işlenme amaçlarını öğrenme, verilerinin aktarıldığı üçüncü kişiler hakkında bilgi edinme, kişisel verilerinin yanlış işlenmesi halinde bu durumun düzeltilmesini talep etme, kişisel verilerinin silinmesini veya yok edilmesini isteme, düzeltilen veya silinen-yok edilen kişisel verilerinin aktarıldığı üçüncü kişilerin bu durumdan haberdar edilmesini talep etme ve kişisel verilerinin kanuna aykırı olarak işlenmesi sebebiyle bir zarara uğramışsa bu zararın tazminini talep etme”

gibi haklara sahiptir. Nitekim ilgili kişi, Kanun'un 13. maddesinin 1. fıkrası uyarınca Kanunun uygulanmasıyla ilgili taleplerini yazılı olarak veri sorumlusuna iletebilecektir.

Ayrıca Kişisel Verileri Koruma Kurumu, yayımladığı Veri Sorumlusuna Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Tebliğ⁹² ile ilgili kişilerin veri sorumlusuna yapacakları başvurularında belirli şartlara uyulması gerektiğini belirtmektedir. Kanun'un 13. maddesine göre ise veri sorumlusunun ilgili kişinin başvurusunda yer alan talepleri, talebin niteliğine göre en kısa sürede ve her halükârda 30 gün içerisinde cevaplama gerektirdiği öngörülmüştür. Veri sorumlusu başvurunun içeriğine göre

⁹¹ Aydoğdu, Y. (2021) *Kamu İdaresinde Kişisel Verilerin Korunması*, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 29 (1), s. 268

⁹² Veri Sorumlusuna Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Tebliğ, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 30356, 10 Mart 2018 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 30 Mayıs 2022)

talebi kabul edebilir veya gerekçesini açıklamak kaydıyla reddedebilir. Veri sorumlusunun, kabul veya ret cevabını ilgili kişiye yazılı şekilde veya elektronik ortamda (e-posta veya KEP gibi) bildirmesi gerekmektedir.

İlgili kişilerin, yukarıda sayılan veri sorumlusuna başvurarak koruyabileceği haklarının yanında Kişisel Verileri Koruma Kurulu'na şikâyet hakkı da bulunmaktadır. Kanun'un 14. maddesinde ilgili kişinin veri sorumlusuna yapmış olduğu başvurunun reddedilmesi veya süresinde hiç cevap verilmemesi halinde ilgili kişiye Kurul'a şikâyette bulunma hakkı tanınmıştır. İlgili kişi, veri sorumlusu tarafından kendisine verilen cevabı yetersiz bulması halinde de Kurul'a şikâyet hakkını kullanabilecektir. İlgili kişi, veri sorumlusunun cevabını öğrendiği tarihten itibaren 30 gün ve her halükârda veri sorumlusuna başvuru tarihinden itibaren 60 gün içinde Kurul'a şikâyet hakkını kullanabilir. Ancak ilgili kişilerin Kurul'a şikâyet hakkını kullanabilmesi için öncelikle veri sorumlusuna başvuru yolunu tüketmesi zorunludur.

Bunun dışında ilgili kişiler, kişisel verilerinin hukuka aykırı olarak işlenmesi nedeniyle kişilik haklarının zedelenmesinden dolayı genel hükümlere göre de bazı haklara sahiptir. Buna göre ilgili kişilerin kişilik haklarının zedelenmesinden dolayı Türk Medeni Kanunu'nun⁹³ 24. maddesine göre önleme, 25. maddesine göre durdurma ve tazminat talep etme hakları da bulunmaktadır.

2.3.2.2.5. Veri Sorumlusunun Yükümlülükleri

Kanun ile veri sorumlusuna başlıca 5 yükümlülük verilmiştir. Bunlardan ilki yukarıda bahsettiğimiz ilgili kişilerin yaptığı başvuruların cevaplandırılmasına dair yükümlülüktür. Bunun haricinde veri sorumlularının aydınlatma, veri sorumluları siciline kaydolma, kurul kararlarının yerine getirilmesi yükümlülüğü ile veri güvenliğine ilişkin bazı yükümlülükleri de bulunmaktadır.

⁹³ 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 24607, 8 Aralık 2001 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 30 Mayıs 2022)

2.3.2.2.5.1. Aydınlatma Yükümlülüğü

Kanun, 10. maddesiyle birlikte veri sorumlularına yüklediği aydınlatma yükümlülüğü bakımından ilgili kişilerin kişisel verilerinin toplandığı sırada veri sorumlusunun bizzat veya yetkilendirdiği bir kişi tarafından yerine getirilmesini öngörmektedir. Buna göre ilgili kişiler;

“veri sorumlusunun ve varsa temsilcisinin kimliği, kişisel verilerinin toplama yöntemleri ve hukuki sebepleri, elde edilen kişisel verilerinin hangi amaçla işleneceği, işlenen verilerin aktarılacağı üçüncü kişiler ve aktarım amaçları hususlarında”

bilgilendirilmelidir. Ayrıca veri sorumlusu, ilgili kişinin Kanun’dan doğan hakları konusunda da bilgi vermekle yükümlü tutulmuştur.

Konu ile ilgili ayrıntılı usul ve esasların belirlenmesi amacıyla *Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ*⁹⁴ yayımlanmıştır. Bu tebliğe göre aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmesi bakımından belli bir şekil şartı bulunmamakla birlikte; sözlü, yazılı, ses kaydı, çağrı merkezi gibi fiziksel veya elektronik ortam kullanılmak suretiyle gerçekleştirilebileceği belirtilmektedir. Aydınlatma yükümlülüğü ister sözlü ister diğer sair yollarla yapılsın, yerine getirildiğinin ispatı veri sorumlusundadır. Ancak uygulamada sıklıkla aydınlatma metni olarak adlandırılan metinler ile yazılı olarak yükümlülüğün yerine getirildiği görülmektedir. Kişisel verileri elde edilen ilgili kişiler tarafından tam olarak anlaşılması ve ilgili kişilerin yeterli ölçüde bilgilendirilmiş olabilmesi için hazırlanan aydınlatma metnlerinin ne çok sade ve basit ne de aşırı düzeyde hukuki ve teknik terimlere yer verecek şekilde hazırlanması gerekir⁹⁵.

⁹⁴ Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 30356, 10 Mart 2018 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 30 Mayıs 2022)

⁹⁵ Aşıkoğlu, Ş. İ. (2019) *Veri Sorumlularının Aydınlatma Yükümlülüğü -Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda-*, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, Cilt: 1 (2), s. 43

2.3.2.2.5.2. Veri Güvenliğine İlişkin Yükümlülükler

6698 sayılı Kanun'un 12. maddesiyle veri sorumlusunun veri güvenliğine ilişkin yükümlülükleri düzenlenmiştir. Veri sorumlusu;

“verilerin işlenmesi sırasında hukuka aykırılıkları önlemek, işlenen verilere hukuka aykırı erişimlerin önüne geçmek, verilerin uygun şekillerde muhafazasını sağlamak ve gereken teknik ve idari güvenlik tedbirlerini almak”

zorundadır. Aynı zamanda veri ihlali olarak adlandırılan, işlenen kişisel verilerin kanuni olmayan yollarla başkaları tarafından elde edilmesi hâlinde, veri sorumlusu bu durumu en kısa sürede veri ihlalden etkilenen ilgili kişilere ve Kişisel Verileri Koruma Kurulu'na bildirmelidir. Kanun'da belirtilen *en kısa süre* ifadesinin muğlak olması sebebiyle Kurul tarafından verilen bir kararla bu sürenin 72 saat olarak yorumlanması gerektiği belirtilmiştir⁹⁶. Kurul, vermiş olduğu kararda bu yorumun gerekçesi olarak 6698 sayılı Kanun'un kaynağı kabul edilen 95/46/EC sayılı Direktif'e göre bu direktifin yerini alan GVKT'nin veri ihlal bildirimine ilişkin daha detaylı düzenlemeler içerdiğini ve dolayısıyla uygulamada standartlaşma sağlanmasının amaçlandığını ileri sürmektedir. Gerçekten de GVKT'nin denetim makamı olan veri koruma otoritelerine yapılacak veri ihlal bildirimlerini düzenleyen 33. maddesinde bu bildirimlerin en geç 72 saat içerisinde yapılması gerektiği yer aldığından Kurul'un bu yorumu yaparken GVKT'yi dikkate aldığı ifade edilebilir.

2.3.2.2.5.3. Kurul Kararlarının Yerine Getirilmesi Yükümlülüğü

6698 sayılı Kanun'un 15. maddesinde Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun şikâyet üzerine veya resen inceleme başlatabileceği düzenlenmiştir. Aynı maddenin 5. Fıkrasında;

“Şikâyet üzerine veya resen yapılan inceleme sonucunda, ihlalin varlığının anlaşılması hâlinde Kurul, tespit ettiği hukuka aykırılıkların veri sorumlusu

⁹⁶ Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 24.01.2019 tarih ve 2019/10 sayılı kararı, *Kişisel Verileri Koruma Kurumu*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5362/Veri-Ihlali-Bildirimi> (Erişim Tarihi: 24 Mayıs 2022)

tarafından giderilmesine karar vererek ilgililere tebliğ eder. Bu karar, tebliğden itibaren gecikmeksizin ve en geç otuz gün içinde yerine getirilir.”

hükmü ile veri sorumlusuna Kurul’un vermiş olduğu çeşitli yaptırım kararlarının yerine getirmesi yükümlülüğü getirilmiştir.

2.3.2.2.5.4. Veri Sorumluları Siciline Kayıt Yükümlülüğü

Kanun’un 16. maddesiyle Kurul’un gözetiminde kamuya açık olarak Veri Sorumluları Sicili tutulacağı düzenlenmiştir. Bu maddeye göre;

“Kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişiler, veri işlemeye başlamadan önce Veri Sorumluları Siciline kaydolmak zorundadır.”

Ancak Kurul tarafından verilen bir karar ile bu yükümlülüğün yerine getirilmesinde meslek kriteri ve başkaca kriterlere sahip veri sorumlularının istisna tutulduğu belirtilmektedir⁹⁷. Anılan karara göre:

*“Herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla yalnızca otomatik olmayan yollarla kişisel veri işleyenler,
18/01/1972 tarihli ve 1512 sayılı Noterlik Kanunu uyarınca faaliyet gösteren noterler,
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
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.” ifadesinin “yalnızca ilgili mevzuat ve amaçlarına uygun, faaliyet alanlarıyla sınırlı olmak üzere kişisel veri işleyen Türkiye’de yerleşik dernek, vakıf ve sendikalar⁹⁸*

⁹⁷ Kişisel Verileri Koruma Kurulu’nun 02.04.2018 tarih ve 2018/32 sayılı kararı, *Kişisel Verileri Koruma Kurumu*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6740/2020-315> (Erişim Tarihi: 26 Mayıs 2022)

⁹⁸ Kararın önceki halinde yer alan; “04/11/2004 tarihli ve 5253 sayılı Dernekler Kanununa göre kurulmuş derneklerden, 20/02/2008 tarihli ve 5737 sayılı Vakıflar Kanununa göre kurulmuş vakıflardan

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

19/3/1969 tarihli ve 1136 sayılı Avukatlık Kanunu uyarınca faaliyet gösteren avukatlar,

1/6/1989 tarihli ve 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu uyarınca faaliyet gösteren Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler”

veri sorumluları siciline kayıt yükümlülüğünden istisna tutulmuştur. Ayrıca Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 18 Ağustos 2018 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan 2018/68, 2018/75 ve 2018/87 sayılı kararları ile gümrük müşavirlerine, arabuluculara, yıllık çalışan sayısı 50'den az ve yıllık mali bilanço toplamı 25 milyon TL'den az olan gerçek veya tüzel kişi sorumlularından ana faaliyet konusu özel nitelikli kişisel veri işleme olmayanların Veri Sorumluları Sicili'ne kayıt yükümlülüğüne istisna getirilmiştir.⁹⁹

Buna göre, avukatlar, arabulucular, gümrük müşavirleri, noterler, dernek ve vakıflar, siyasi partiler, serbest muhasebeci mali müşavirler, yeminli mali müşavirler ile yıllık çalışan sayısı 50'den az ve yıllık mali bilanço toplamı 25 milyon TL'den az olan veri sorumlularının 6698 sayılı Kanun'un 16. maddesiyle getirilen yükümlülükten istisna tutulduğu söylenebilir. Buna karşılık sayılan meslek grupları dışında kalan ve yıllık çalışan sayısı 50'den fazla veya yıllık mali bilanço toplamı 25 milyon TL'den çok olan gerçek ve tüzel kişi veri sorumluları, veri işleme faaliyetlerine başlamadan önce belirtilen sicile kayıt yükümlülüğü altındadır. Aynı şekilde ana faaliyet konusu özel nitelikli kişisel veri işleme olan hastaneler, doktorlar, klinikler gibi gerçek ve tüzel kişi veri sorumlularının da yıllık çalışan sayısına ve mali bilanço toplamına bakılmaksızın sicile kayıt yükümlülüğü bulunmaktadır. Sicile kayıt yükümlülüğü

ve 18/10/2012 tarihli 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre kurulmuş sendikalarından yalnızca ilgili mevzuat ve amaçlarına uygun, faaliyet alanlarıyla sınırlı ve sadece kendi çalışanlarına, üyelerine, mensuplarına ve bağlılarına yönelik kişisel veri işleyenler” ibaresi Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 22.04.2020 tarih ve 2020/315 sayılı kararı ile metindeki haliyle değiştirilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6740/2020-315> (Erişim Tarihi: 26 Mayıs 2022)

⁹⁹ Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 28.06.2018 tarih ve 2018/68 sayılı Kararı, 05.07.2018 tarih ve 2018/75 sayılı Kararı, 19.07.2018 tarih ve 2018/87 sayılı Kararı, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 30513, 18 Ağustos 2018 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 15 Haziran 2022)

bulunan veri sorumlularının, işledikleri kişisel verilerin istihdam ettiği çalışanlara veya başkaca kişilere ait olup olmadığına bakılmaksızın bu zorunluluğu yerine getirmeleri aranmaktadır.

2.3.2.2.6. Yaptırımlar ve Kanun Yolları

Kanun, Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun resen veya şikâyet üzerine yaptığı incelemelerin sonucunda tespitlerinin bir cezayı gerektirmesi halinde kabahatleri ve karşılığı cezai tutarları 18. maddede düzenlemektedir. Bu maddeye göre:

“(1) Bu Kanunun;

- a) 10 uncu maddesinde öngörülen aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmeyenler hakkında 13.393 Türk lirasından 267.886 Türk lirasına kadar,*
- b) 12 nci maddesinde öngörülen veri güvenliğine ilişkin yükümlülükleri yerine getirmeyenler hakkında 40.183 Türk lirasından 2.678.866 Türk lirasına kadar,*
- c) 15 inci maddesi uyarınca Kurul tarafından verilen kararları yerine getirmeyenler hakkında 66.972 Türk lirasından 2.678.866 Türk lirasına kadar,*
- ç) 16 ncı maddesinde öngörülen Veri Sorumluları Siciline kayıt ve bildirim yükümlülüğüne aykırı hareket edenler hakkında 53.576 Türk lirasından 2.678.866 Türk lirasına kadar idari para cezası verilir.*

(2) Bu maddede öngörülen idari para cezaları veri sorumlusu olan gerçek kişiler ile özel hukuk tüzel kişileri hakkında uygulanır.

(3) Birinci fıkrada sayılan eylemlerin kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları bünyesinde işlenmesi hâlinde, Kurulun 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.”¹⁰⁰

Aynı zamanda Kurul, Kanun'un 15. maddesinin 7. fıkrası uyarınca;

¹⁰⁰ Kanun'da yer alan idari para cezası miktarları, 27/11/2021 tarihli ve 31672 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği (Sıra No: 533) uyarınca 2022 yılı için belirlenen yeniden değerlendirme oranında artırılarak metne işlenmiştir.

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

dair tedbir amaçlı karar verebilir.

6698 sayılı Kanun’un 18. maddesinin başlığında “kabahat” olarak adlandırılan bu hukuka aykırılık halleri karşısında idari para cezalarına hükmolunması düzenlenmiştir. İdari para cezaları bakımından genel nitelikli kanun olma özelliğini taşıyan 5326 sayılı Kabahatler Kanunu’na göre idari para cezaları birer idari yaptırım olmakla birlikte Kişisel Verileri Koruma Kurulu’nun verdiği idari para cezaları yönünden ilgili kanun yolu 5326 sayılı Kanun’un 27. maddesine göre sulh ceza hakimliğine itiraz olarak kabul edilmelidir¹⁰¹. Bu başvuru yolu için 15 günlük süre öngörülmüştür.

Buna karşılık Kurul tarafından, aynı konu ile ilgili olarak idari para cezası yanında ayrıca bir idari yaptırım kararına hükmedilmesi halinde ilgili veri sorumlularının 5327 sayılı Kanun’un 27. maddesinin 8. fıkrası uyarınca idari yargıda iptal davası açması gerekmektedir. Ancak Kurul tarafından bir veri sorumlusu hakkında farklı yükümlülükleri farklı gerekçelerle ihlal etmesinden dolayı hem idari para cezası hem de idari yaptırım kararına da hükmolunabilmektedir. Bu durumda ise aynı karar içeriğinde yer alan idari para cezası yönünden adli yargı, hukuka aykırılığın giderilmesine dair idari yaptırım kararı yönünden ise idari yargı ayrı ayrı görevli olacaktır¹⁰².

2.3.2.3. Türk Ceza Kanunu

Gelişen teknolojik imkanlarla birlikte bireylerin kişisel verilerinin hayatın her alanında işlenmesinin kaçınılmaz oluşu karşısında en büyük tehdit kişilerin sahip olduğu kişisel verilerinin rıza olmaksızın kayıt altına alınmasıdır. Aynı zamanda kişilik haklarına da saldırı sonucu doğurabilecek kişisel verilerin hukuka aykırı olarak ele geçirilmesi, kaydedilmesi, başkaca kişilere verilmesi ve yayılması hareketlerinin

¹⁰¹ Saygı, S. (2020) *6698 Sayılı Kanun’un Sistematiğinde Yargısal Başvuru Yolları*, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, Cilt: 2 (2), s. 49

¹⁰² Saygı, S., (2020), s. 52

bir suç tipi olarak düzenlenmesi isabetli olmuştur. Nitekim kişisel verilerin korunmasına dair iç hukukunda düzenlemeye sahip olan ülkeler, ceza hükümleri açısından iki farklı yaklaşımdan birini tercih etmektedir. Almanya ve İtalya gibi ülkelerde kişisel verilerin korunması alanındaki suçlar, bu konudaki özel düzenlemelerde yer alırken; Fransa’da olduğu gibi Türkiye’de de ceza kanunları kapsamında düzenlenmiştir¹⁰³.

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 135. ve 140. maddeleri arasında kişisel verilerle ilgili düzenlemelere yer verilmiştir. Kişisel verilerin bilişim boyutunun olduğu şüphesiz olsa da TCK’nın sistematigi bakımından bu suç tiplerinin *bilişim alanında suçlar* bölümünde değil de *özel hayata ve hayatın gizli alanına karşı suçlar* bölümünde düzenlenmesinde korunan hukuki yararın etkisi bulunmaktadır. Buna göre; TCK’nın 135. maddesinde düzenlenen *kişisel verilerin kaydedilmesi*, 136. maddesinde düzenlenen *verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme* ve devamında düzenlenen bu suçlara ilişkin nitelikli haller bakımından korunmak istenen hukuki yararın “özel hayatın gizliliği” boyutunda olduğu anlaşılmaktadır¹⁰⁴. Ancak kişisel verilerin korunmasını isteme hakkını bağımsız bir hak olarak nitelendirilen yazarlar, bu suç tipinin düzenlenmesinde korunan hukuki yararın da özel hayatın gizliliğinden ziyade bireylerin kişisel verilerinin korunması olduğunu ileri sürmektedir¹⁰⁵. Doktrinde bu konuda bir görüş birliğinin bulunmamasının gerekçesi olarak Anayasa ve Türk Ceza Kanunu’ndaki kavramlar arasındaki farklılıklar olduğu söylenebilir. Nitekim Türk Ceza Kanunu’ndaki ilgili düzenlemelerin 2004 yılından itibaren yürürlükte olması karşısında Anayasa’daki konu ile ilgili düzenlemeler ancak 2010 yılında hayata geçirilmiştir¹⁰⁶.

Kanun koyucu, gerçek kişiyle ilgili her türlü bilgiyi kişisel veri olarak kabul etmiş; özellikle bankalar, hastaneler, sigorta kuruluşları ve mağazalar gibi bazı

¹⁰³ Küzeci, E., (2010), s. 286

¹⁰⁴ Altındere, M. (2020) *Kişisel Verilerin Korunması Hukuku ve Uygulaması*. 1. Baskı. Ankara: Adalet Yayınevi, s. 113; Yargıtay Ceza Genel Kurulu’nun bir kararında da Türk Ceza Kanunu’nun 135 ve 136. Maddelerinde düzenlenen suç tiplerinde korunan hukuki yararın genel olarak özel hayatın gizliliği özel olarak ise kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı olduğunun altı çizilmektedir. İlgili karar için bkz. Yargıtay CGK, E.2012/12-1510, K.2014/331, T.17.06.2014, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.lexpera.com.tr (Erişim Tarihi: 14 Mayıs 2022)

¹⁰⁵ Dülger, M.V., (2019), s. 538

¹⁰⁶ Çokmutlu, M., (2014), s. 175

kurumların kişilerle ilgili kayıtları bilgisayar ortamında muhafaza etmekte olduğuna değinmiş ve bu yolla tutulan kayıtların üçüncü kişilerin eline geçmesi halinde büyük zararlar doğuracağına düzenlemelerin gerekçesinde yer vermiştir. Ancak kişisel verinin tanımına kanun maddesinde açıkça yer vermeden sadece madde gerekçesinde değinen kanun koyucu, ceza hukukunun belirlilik ilkesine aykırı düştüğü için eleştirilmektedir¹⁰⁷. Keza madde gerekçesinden yola çıkarak bu suçların ancak gerçek kişilere karşı işlenebileceği, tüzel kişilerin bu suçların mağduru olamayacağı açık olup aynı zamanda faili de olmasının mümkün olmadığı söylenebilir. Fakat suça sübut veren eylemlerin bir tüzel kişiliğin faaliyetleri kapsamında tüzel kişilik yararına gerçekleştirilmesi halinde bu tüzel kişilik bakımından güvenlik tedbirlerine hükümlenabileceği TCK'nın 140. maddesinde düzenlenmiştir.

Ayrıca madde gerekçelerinde, düzenlenen bu suçlar bakımından Türkiye'nin taraf olduğu 108 sayılı Sözleşme'de olduğu gibi kayıtların bilgisayar ortamında tutulması veya kâğıt üzerinde saklanması arasında bir ayrım gözetilmediğine değinilmiştir.

2.3.2.4. Diğer Kanun ve Yönetmeliklerde Kişisel Verilerin Korunması

Türkiye'nin iç hukukunda kişisel verilerin korunması bakımından temel mevzuat 6698 sayılı Kanun ve bu Kanun'a göre çıkarılan yönetmelik ve tebliğler iken, bunların haricinde sektörel bazda çeşitli düzenlemeler de bulunmaktadır. Bunlardan *Kişisel Sağlık Verileri Hakkında Yönetmelik*¹⁰⁸, 6698 sayılı Kanun hükümleri kapsamında Sağlık Bakanlığı bünyesindeki kurum ve kuruluşlar ile teşkilat birimleri tarafından yürütülen süreç ve uygulamalarda ilgili kişilerin sağlık verilerinin korunması ve veri sorumlusu olan kurumların yükümlülüklerini yerine getirmesi bakımından uyulması gereken usul ve esasları düzenlemek amacıyla yayımlanmıştır.

Bunun haricinde, yine elektronik haberleşme sektöründe hizmet sunan işletmecilerin, bireylerin özel hayatın gizliliği ile temel hak ve özgürlüklerinin korunması amacıyla kişisel verilerin işlenmesi ve gizliliğin korunmasına yönelik

¹⁰⁷ Korkmaz, İ., (2016), s. 141

¹⁰⁸ Kişisel Sağlık Verileri Hakkında Yönetmelik, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 30808, 21 Haziran 2019 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 01 Haziran 2022)

uyması gereken usul ve esasların belirlenmesi maksadıyla *Elektronik Haberleşme Sektöründe Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Gizliliğin Korunmasına İlişkin Yönetmelik*¹⁰⁹ yayımlanmıştır.

Bağımsız bir düzenleme olmaksızın bazı kanunların da içinde kişisel verilerin korunmasına yönelik hükümler yer alabilmektedir. Örneğin; 5411 sayılı Bankacılık Kanunu'nun¹¹⁰ 73. maddesinde banka müşterilerinin kişisel verilerinin korunmasına yönelik birtakım düzenlemeler bulunmaktadır.



¹⁰⁹ Elektronik Haberleşme Sektöründe Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Gizliliğin Korunmasına İlişkin Yönetmelik, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 31324, 4 Aralık 2020 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 01 Haziran 2022)

¹¹⁰ 5411 sayılı Bankacılık Kanunu, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 25983, 1 Kasım 2005 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 01 Haziran 2022)

BÖLÜM 3: ÇALIŞANLARIN KİŞİSEL VERİLERİNİN KORUNMASI

3.1. İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması Açısından Çalışan ve İstihdam Eden Kavramları

Çalışma hayatı, özel sektör ve kamu sektörü boyutlarına sahip olup bünyesinde birden çok çalışan ve istihdam eden türü barındırmaktadır. Çalışma hayatının emek unsuruna sahip olan çalışan kavramı uluslararası düzenlemelerde ve ulusal mevzuatımızda geniş kapsamıyla ele alınmaktadır. Nitekim çalışma hayatını düzenlemede uluslararası bir kurum olarak karşımıza çıkan ILO, birçok dokümanında işçi kavramından ziyade çalışan kavramının kullanılmasını tercih etmekte ve bunun ulusal düzenlemelerde de kullanılmasını tavsiye etmektedir¹¹¹.

Bununla birlikte 6331 sayılı Kanun kapsamında çalışan kavramının açıkça tanımı yapılmış olup;

“kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi”

olarak yer verilmiştir. Bu tanıma göre; iş sözleşmesine dayalı gerek kamu sektöründe gerek özel sektörde çalışan işçiler, atama yoluyla çalışan memurlar, işçi benzeri olarak kabul edilen çırak ve stajyerler “çalışan” tanımının içerisinde yer almaktadır¹¹². Çalışanların emek gücünden yararlanan ve onların üzerinde belirli düzeyde yönetim hakkına sahip olan kişi ve kurumlar ise istihdam eden olarak kabul edilebilir.

¹¹¹ ILO bünyesinde Doç. Dr. Gaye BAYCIK tarafından Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi kapsamında hazırlanan *Sosyal Diyalog, Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkına İlişkin ILO ve AB Standartlarına Uyum Değerlendirmesi ve Öneriler* başlıklı dokümanda; Bağımsız çalışanlara, bir işverene bağımlı olma veya bir işkolunda çalışma kriterine yer verilmeksizin belirli mesleği bağımsız icra edenlere meslek esasına dayalı olarak, siyasi parti organlarında görev alanlara veya belediye başkanı yahut milletvekili seçimine aday olarak katılanlara ve işveren vekillerine işçi sendikası kurma ve işçi sendikalarına üye olma hakkı tanınması gerektiği belirtilmektedir. Ayrıca 6356 sayılı Kanun'da değişiklik yapılarak “işçi” kavramının genişletilmesi ve hatta “işçi”den ziyade “çalışan” kavramının kullanılması gerektiği savunulmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_682559.pdf (Erişim Tarihi: 7 Haziran 2022)

¹¹² Sümer, H.H. (2019) *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. 3. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 53

Bu doğrultuda istihdam edenlerin, çalışma hayatının öznesi konumunda olan çalışanların sahip olduğu kişisel verilere herhangi bir şekilde temas etmesi kaçınılmaz olacaktır. Kişisel verilere dair bu temas, istihdam edenlerin çeşitli yükümlülükleri yerine getirmesi nedeniyle olabileceği gibi çalışanların haklarının korunması ve güvencelerinin sağlanması, çalışanlara yönelik borçların ifası veya çalışma ortamının kendisinden kaynaklanan sebeplerle de olabilmektedir.

Neticede, kişisel verilerin korunmasına yönelik gerek uluslararası düzenlemelerde gerekse ulusal mevzuatımızda belirlenen veri sorumlusu kapsamında kamu sektörü ve özel sektör ayrımına gidilmemiş olmasının çalışma hayatında kişisel verilerin korunması bakımından tüm istihdam eden veri sorumluları ile çalışan ilgili kişilerin ele alınmasını gerektirmiştir.

3.2. Çalışanların Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Özel Düzenlemeler

3.2.1. ILO Çalışanların Kişisel Verilerinin Korunması Hakkında Uygulama Kodu

1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler'in çalışma hayatına dair uzman kuruluşudur. Bu doğrultuda ILO, çalışma hayatındaki sosyal adalet ile cinsiyet eşitliğini sağlama, insan onurunun ve emeğinin korunması bakımından çalışmalar yürütmekte olup; Türkiye'de 1932 yılından beri ILO'nun bir üyesidir.

Çalışanların kişisel verilerinin korunmasını bakımından 1996 yılında kabul edilen ve kısaca ILO Düzenleme Kodu olarak bilinen *Çalışanların Kişisel Verilerinin Korunması Hakkında Uygulama Kodu*¹¹³; genel itibariyle işçilerin kişisel verilerinin korunması konusunda ilkeler ortaya koymakta ve bu kişisel verilerin toplanması, işlenmesi, saklanması ve başka kişilere iletilmesi gibi hususları düzenlemektedir¹¹⁴. Herhangi bir bağlayıcılığı bulunmayan bu metin, üye ülkelere tavsiye niteliğinde

¹¹³ International Labour Organization (1997) *Code of Practice Protection of Workers' Personal Data*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/normative-instruments/code-of-practice/WCMS_107797/lang--en/index.htm (Erişim Tarihi: 01 Haziran 2022)

¹¹⁴ Dursun, Y. (2021) *6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Korunması*. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 40

rehberlik sağlamaktadır. ILO Düzenleme Kodu'nun 4. maddesinde kamu sektörü ve özel sektör kapsama alanına alınmış; düzenlemenin, tüm çalışanların hem otomatik hem de otomatik olmayan yollarla işlenen verileri bakımından geçerli olduğu belirtilmiştir. Ayrıca düzenlemede, sadece mevcut çalışanlara değil iş başvurusunda bulunan aday işçiler ve iş akdi sona ermiş eski çalışanlara da yer verilerek kapsamı oldukça genişletilmiştir¹¹⁵.

3.2.2. Avrupa Konseyi İstihdam Amacıyla Kullanılan Kişisel Verilerin Korunması Hakkında R(89)2 Sayılı Tavsiye Kararı

Avrupa Konseyi'nin çalışanların kişisel verilerinin korunması bakımından yayımladığı tavsiye niteliğindeki *İstihdam Amacıyla Kullanılan Kişisel Verilerin Korunması Hakkında R(89)2 sayılı Kararda* çalışan ve istihdam eden arasındaki kişisel verilere ilişkin uyuşmazlıkların çözümüne yer verilmiştir¹¹⁶. Aynı yöndeki ILO Düzenleme Kodu'nda olduğu gibi Avrupa Konseyi'nin bu düzenlemesinde de özel ve kamu sektöründe çalışanlar bakımından herhangi bir ayırım güdülmemiş, çalışanların otomatik veya otomatik olmayan yollarla işlenen tüm kişisel verileri kapsam dahilinde tutulmuştur. R(89)2 sayılı Tavsiye Kararı'nda altı çizilen en önemli husus çalışanların işlenmekte olan kişisel verileri hakkında bilgilendirilmesi ve istihdam edenin işleme amacına bağlı kalarak işleme faaliyetlerini gerçekleştirdiği sırada bu amaçtan uzaklaşmasını önleme yükümlülüğünün bulunuyor olmasıdır¹¹⁷.

3.2.3. Türk Borçlar Kanunu m. 419: “Kişisel Verilerin Kullanılmasında İşçinin Kişiliğinin Korunması”

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 419. maddesinde doğrudan işçilerin kişisel verilerinin korunmasına yönelik özel bir hüküm yer almaktadır. Nitekim bu maddeye göre;

¹¹⁵ Özdemir, H. (2010) *İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması*, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 14 (1-2), s. 249; Manav, E., (2015), s.102

¹¹⁶ Dursun, Y., (2021), s. 42

¹¹⁷ Özer Deniz, M. (2021) *İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması ve Bundan Doğan Sorumluluk*, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Cilt: 12 (45), s. 358

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

hükmüyle işçilere ait kişisel verilerin yalnızca belirli amaçlar doğrultusunda kullanılması hedeflenerek bu verilerin kullanılması bakımından bir sınırlama getirildiği görülmektedir. Ayrıca maddenin devamında özel kanun hükümlerinde yer alan düzenlemelerin saklı olduğu belirtilmiş olduğundan, işçilerin kişisel verilerinin korunması yönünden Türk Borçlar Kanunu’na göre özel nitelikli düzenleme olan Kişisel Verilerin Korunması Kanunu öncelikli olarak uygulanacaktır.

Ayrıca 6098 sayılı Kanun’un 417. maddesinde işçinin kişiliğinin işveren tarafından korunması düzenlenmiştir. İşverenin işçiyi gözetme borcunun bir yansıması olan bu düzenleme de kişisel verilerin korunmasını isteme hakkının bir kişilik hakkı olarak değerlendirildiği durumlarda başvuru kaynağı olabilmektedir¹¹⁸.

3.2.4. İş Kanunu m. 75: “İşçi Özlük Dosyası”

İş sözleşmesiyle çalışan işçilerin, işverenlerle ilişkilerinde öncelikli olarak uygulama alanı bulan 4857 sayılı İş Kanunu’nda¹¹⁹, işçilerin kişisel verilerine ilişkin düzenlemeye işverenin özlük dosyası tutma yükümlülüğü kapsamında yer verilmektedir. Kanun’un 75. maddesinde yer alan düzenlemede;

“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.

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

¹¹⁸ Dursun, Y., (2021), s. 36

¹¹⁹ 4857 sayılı İş Kanunu, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 25134, 10 Haziran 2003 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 20 Mart 2022)

Maddenin lafzından anlaşılacağı üzere işverene, işçilerin kişisel verilerini içeren bu bilgi ve belgeler bakımından bir sır saklama yükümlülüğü getirildiği sonucu çıkarılabilir¹²⁰. İşverenin özlük dosyası tutma yükümlülüğü kapsamında işçilerinin kişisel verilerinin işleme ve korumasına dair çalışmamızın devamında detaylı açıklamalara yer verilecektir.

3.3. İş Sözleşmesine Dayalı Çalışan İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunması

Bir iş veya hizmet sözleşmesiyle çalışanlar genel olarak işçi olup, sözleşmenin diğer tarafı ise işveren olarak adlandırılır. Nitekim İş Kanunu'nun 8. maddesinde iş sözleşmesinin tanımı yapılırken;

“bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme”

olduğu ortaya konmaktadır. Bu tanıma göre iş sözleşmelerinin temel olarak iş görme, bağımlılık ve ücret unsurlarından oluştuğu ifade edilebilir¹²¹. Anayasa Mahkemesi'nin konuya dair kadim kararlarından birinde hizmet akdinin belirleyici unsurunun bağıllık olduğu ifade edilmektedir¹²². Bağıllık unsurundan ise işçinin, işverene karşı ekonomik bağıllığından ziyade işverenin emir ve talimatlarını alarak işin görülmesi şeklinde kişisel bağıllık haliyle anlaşılması gerektiği ifade edilmektedir¹²³. Sonuç olarak, bu bağıllık unsuru beraberinde işin yapılmasıyla ilgili olarak işverenin yönetim, denetim ve gözetim yetkilerini getirmektedir¹²⁴.

Özgür bir iradeyle kurulan iş sözleşmesinin işveren tarafının bir gerçek veya özel hukuk tüzel kişisi olmasıyla, kamu hukuku tüzel kişisi olması arasında fark bulunmamaktadır. İşverenin bir kamu kuruluşu olması halinde, sözleşmenin diğer

¹²⁰ Dursun, Y., (2021), s. 34

¹²¹ Süzek, S. (2017) *İş Hukuku*. 14. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları, s. 137

¹²² Anayasa Mahkemesi Kararı, E.1963/336, K.1967/29, T.27.09.1967. *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 13031, 19 Ekim 1968 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 01 Haziran 2022)

¹²³ Beytar, E. (2018) *İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması*. 2. Baskı. İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, s. 76

¹²⁴ Uncular, S., (2018), s. 119

tarafı olan çalışan ile yapılan sözleşmenin nitelik itibariyle iş sözleşmesi olması halinde bu çalışanın işçi olarak kabulü gerekir. Ancak iş sözleşmesinin özgür bir iradenin sonucu olarak kurulması gereği nedeniyle, ceza ve tevkif evleri gibi kamu kurumlarında çalıştırılan mahkumların bir iş görme karşılığı ücret alsalar dahi iş sözleşmesi bulunmadığından işçi olarak değerlendirilmeleri mümkün değildir¹²⁵.

Sonuç olarak; iş sözleşmesi ister yarı zamanlı ister tam zamanlı olsun ister belirli süreli iş sözleşmesinin ister belirsiz süreli iş sözleşmesinin koşullarını taşıyın, taraflar arasındaki iş ilişkisinden dolayı işverenin işe alım aşamasından itibaren hukuki yükümlülüklerini yerine getirme, yönetim hakkını kullanma, performans ve yetkinlik ölçme gibi sebeplerle birçok durumda işçilerin kişisel verilerini işleme tabi tutması kaçınılmaz olmaktadır. Ancak işçi ve işveren arasındaki dengeye bakıldığında işçinin her durumda iş ilişkisinde zayıf taraf olarak yer alması, öncelikli olarak korunmasını gerektirmektedir.

3.3.1. İşe Alım Aşamasında Aday İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunması

İşe alım aşamasında işverenin, işçiye belirli sorular yönelterek özelliklerini saptamak ve işe uygun olup olmadığını tespit etmek amacı gütmesinde meşru menfaati olduğu ifade edilebilir¹²⁶. Neticede işverenden, işçi hakkında hiçbir bilgiye sahip olmadan onu işe alması beklenemez. Her ne kadar aday işçi ile işveren arasında henüz bir iş sözleşmesi kurulmamış olsa da işverenin, aday işçilerin kişisel verilerinin korunmasına ilişkin herhangi bir yükümlülüğü olmadığını kabulü isabetsiz olacaktır. Aynı zamanda tarafların sözleşme öncesi sorumluluk olarak adlandırılan *culpa in contrahendo* sorumluluğu ile Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesinde yer alan dürüstlük kuralına uyma yükümlülüğü devam etmektedir¹²⁷.

İşe alım aşamasında işveren tarafından aday işçilere dair soru yöneltilmesi neticesinde verilen cevaplar arasında işçilere ait kişisel verilerin bulunması söz konusu olabilmektedir. Bu nedenle işveren aslında işe alım aşamasında kişisel veri toplayan

¹²⁵ Süzek, S., (2017), s. 136, 137

¹²⁶ Gürkan, E. S. (2017) *Türk Hukukunda İşverenin İşe Alım Görüşmelerinde Aday İşçiye Soru Sorma Hakkının Sınırları*, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 16 (1), s. 112; Beytar, E., (2018), s. 162

¹²⁷ Uncular, S., (2018), s. 189

ve bunu işleyen bir veri sorumlusu konumundadır. Dolayısıyla işverenin 6698 sayılı Kanun kapsamında kişisel verilerin işlenmesine dair ilkelere ve şartlara uyması ve bu bağlamda işverenin görüşme sağladığı aday işçilere karşı aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmesi gerekmektedir. Aynı şekilde işverenin, aday işçiden kişisel verilerinin işlenebilmesi için açık rıza alması da gerekmektedir.

İşe alım aşamasında aday işçiye soru sorularak elde edilecek kişisel verilerin işlenmesinde sınırları 6098 sayılı Kanun'un 419. maddesi, 6698 sayılı Kanun'un 4. maddesinin (ç) bendi ve nihayetinde Anayasa'nın 20. maddesi oluşturmaktadır¹²⁸. İşveren, aday işçiye yönelmiş olduğu soruların aday işçinin işe yatkınlığını ölçecek düzeyde olmasına, kişisel verilerin işlenmesi sırasında uyulacak ölçülülük ilkesinin aşılmamasına ve neticede aday işçinin özel hayatın gizliliği hakkını ihlal edecek boyutta olmamasına dikkat etmelidir.

Örneğin; iş görüşmesi sırasında aday işçiye yönelik sahip olduğu mal varlığının sorulması, iş dışında alkol ve sigara gibi alışkanlıklarının bulunup bulunmadığının sorulması gibi durumlar yukarıda sayılan hallerle bağdaşmamaktadır. Bunun haricinde işçinin medeni hali sorulabilir, ancak yakın vadede evlenme düşüncesinin olup olmadığının sorulmasında isabet bulunmamaktadır. Bunun nedeni, evlenmenin bireylerin sahip olduğu kişiye sıkı sıkıya bağlı haklardan olması ve işveren tarafından bunun kısıtlanmasının mümkün olmamasıdır¹²⁹.

Bunun haricinde işin niteliği ile ilgili olduğu sürece işverenin aday işçinin sabıka durumunu öğrenmesinde bir sakınca olmadığı sabittir. Ayrıca işverenin işe alım yapabilmesi için bazı durumlarda mevzuat hükmü gereğince aday işçinin sabıka kaydını öğrenmesi gerekebilir. Örneğin; *Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri ile Özel Çocuk Kulüplerinin Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik*¹³⁰ uyarınca alanında daha önce görev yapan kişilerden ve ilk defa görev alacaklardan adli ceza almadığını gösterir belge istenmektedir¹³¹. Bu alanda çalışan bir işletmenin işvereni,

¹²⁸ Gürkan, E. S., (2017), s. 114

¹²⁹ Beytar, E., (2018), s. 167

¹³⁰ Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri ile Özel Çocuk Kulüplerinin Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 29342, 30 Nisan 2015 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 11 Mayıs 2022)

¹³¹ Erkal, A., (2020), s. 234

personel seçerken mevzuat hükmüne uyması gerekmektedir. Ancak kişilerin ceza mahkumiyetine ilişkin veriler 6698 sayılı Kanun'un 6. maddesi kapsamında özel nitelikli kişisel veri olarak sayılmıştır. Bu nedenle işverenin, aday içinin sabıka kaydını istemesinde meşru menfaati veya hukuki yükümlülüğü de olsa aday içinin açık rızasını alması zorunludur.

İşe alım aşamasında aday işçiye soru yöneltilmesi haricinde elektronik veya fiziki ortamda özgeçmiş toplanması söz konusu olabilmektedir. Aday işçilerin özgeçmişlerinde yer verdiği bilgilerin kişisel veri içermesi kaçınılmazdır. Bu nedenle işverenlerin işe alım amacıyla adayların özgeçmişlerini toplamak için verdikleri ilanlarda aydınlatma metinlerine yer vermeleri ve ayrıca açık rızalarını alması gerekir. Aday işçilerden, işverenler tarafından önceden hazırlanmış bir başvuru formunun doldurulması isteniyorsa, bu başvuru formunda da işin yürütülmesi ile ilgili bilgilerin toplanmasına dikkat edilmeli, 6698 sayılı Kanun'un 4. maddesinde belirtilen genel ilkeler ile 5. maddesinde belirtilen kişisel veri işleme şartlarına uyulmalıdır.

Bunun haricinde işverenlerin herhangi bir açık pozisyona dair işe alım ilanı olmadığı halde aday işçiler tarafından kendi istek ve iradeleri doğrultusunda işverenlerin e-posta adreslerine iş başvurusunda bulunma amacıyla özgeçmiş gönderimi söz konusu olabilmektedir. Bu durumda aday içinin göndermiş olduğu özgeçmişinde yer alan kişisel verilerini, bir ilgili kişi olarak kendisinin alenileştirdiği kabul edilmelidir. Bu durum 6698 sayılı Kanun'un 5. maddesinde kişisel verilerin açık rıza aranmaksızın işlenebilmesi hali olarak düzenlenmiştir. Ancak ne olursa olsun adayın bu verilerini iş başvurusunda bulunma amacıyla alenileştirdiği ve bu amaç dışında işlenmemesi gerektiği unutulmamalıdır. Örneğin; işverenin, böyle bir durumda aday içinin telefon numarası ve e-postasını reklam amacıyla çeşitli gönderimler yapılmak üzere bir veri tabanına kaydetmesi alenileştirilen bu verilerin amacı dışında kullanımı olacaktır. Kişisel Verileri Koruma Kurulu, ilgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilen kişisel verilerin alenileştirme amacı dışında kullanılmasını kanuna aykırı bularak cezai yaptırım uygulamıştır¹³².

¹³² Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 07.11.2019 tarih ve 2019/331 sayılı kararı, *Kişisel Verileri Koruma Kurumu*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6623/2019-331> (Erişim Tarihi: 01 Haziran 2022)

Tüm bunlar dışında işveren, aday işçiyi işe alım sürecinde alkol ve uyuşturucu testi uygulanmasını talep edebilmektedir. Bu test sonuçlarının kişisel sağlık verisi olduğu şüphesiz olup, aday işçiye ait bu test sonuçları özel nitelikli kişisel veri olarak kabul edilmeli ve aday işçinin açık rızası alınmalıdır¹³³.

Nihayetinde işe alım süreci sonunda işveren tarafından işe kabul edilmeyen aday işçilerin kişisel verilerinin imhası gerekmektedir. Kişisel Verileri Koruma Kurulu, konuya ilişkin vermiş olduğu bir kararında ilgili kişi olan aday işçinin bir bankaya yaptığı iş başvurusunun olumsuz sonuçlanması üzerine meşru menfaati olduğunu ileri sürerek bu kişinin kişisel verilerini işlemeye devam eden bankanın haksız olduğuna ve aday işçinin talebi üzerine bu verilerin silinmemesinin 6698 sayılı Kanun'a uygun olmadığına hükmetmiştir¹³⁴. Sonuç olarak, işe alım sürecinin sona ermesiyle birlikte aday işçilerin verilerinin işlenmesini gerektiren sebepler ortadan kalkmış olduğundan bu kişisel verilerin 6698 sayılı Kanun'un 7. maddesi uyarınca resen veya aday işçinin başvurusu üzerine silinmesi gerekmektedir.

3.3.2. İş Sözleşmesi Devam Ederken İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunması

3.3.2.1. İşverenin Özlük Dosyası Tutma Yükümlülüğü

İşçi ile işveren arasında iş sözleşmesinin kurulmasıyla birlikte taraflar birtakım hak ve yükümlülöklere sahip olurlar. İşçi, en basit haliyle iş görme edimini yerine getirmeyi, işveren ise bu iş görme edimi karşısında işçiye ücret ödemeyi yüklenmiştir¹³⁵. Bunun dışında işverenin mevzuattan kaynaklanan bazı yükümlölükleri de bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 75. maddesiyle işverenin çalıştırdığı her işçi bakımından özlük dosyası tutma yükümlölüğü bulunmaktadır. Bu özlük dosyasında işçinin kimlik bilgileri ile İş Kanunu ve diğer mevzuat doğrultusunda düzenlemek zorunda olduğu evrakı saklaması gerekmektedir. Bu evraka örnek olarak; işe giriş bildirgesi, yabancı uyruklu işçiler için çalışma izni, iş sözleşmesinin bir örneği, işçinin imzasını taşıyan ücret hesap pusulası veya

¹³³ Özer Deniz, M., (2021), s. 371; Beytar, E., (2018), s. 178

¹³⁴ Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 06.17.2021 tarih ve 2021/670 sayılı kararı, *Kişisel Verileri Koruma Kurumu*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7136/2021-670> (Erişim Tarihi: 01 Haziran 2022)

¹³⁵ Süzek, S., (2017), s. 236

bordronun bir örneği, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçiler için alınması zorunlu olan sağlık raporu, çalıştırma yaşındaki çocuklar için işe alınmadan önce alınması zorunlu olan sağlık raporu gösterilebilmektedir¹³⁶. Bu evrakın işçiye ait birçok kişisel veri içerdiği, hatta sağlık raporlarının özel nitelikli kişisel veriler ile dolu olduğu açıktır¹³⁷. Bu nedenle işçilerin kişisel verilerini içeren özlük dosyalarının her şeyden önce fiziki olarak tutulduğu yerlerin de gerekli idari tedbirler alınarak korunması, kilitli dolaplarda ve sadece yetkili kişilerin erişebileceği formlarda saklanması gerekmektedir.

Veri sorumlusu işverenin, kendisine çeşitli mevzuatlarla yüklenen hukuki yükümlülüklerin yerine getirilmesi ve işçi ile aralarındaki sözleşmenin ifası amacıyla bu kişisel verileri işlemesi gerekmektedir. Bu doğrultuda ilgili evrak içeriğinde bulunan işçiye ait kişisel verilerin özel nitelikli olanlar hariç herhangi bir açık rıza aranmaksızın ve birden fazla işleme şartına dayanarak işlenmesi mümkündür. Ancak bu hallerde ayrıca işçiden açık rıza alınmasına gerek duyulmamalıdır. Nitekim bu durumda Kurul, açık rıza dışındaki veri işleme şartlarından birinin bulunması halinde işçiden ayrıca açık rıza alınmasını kişinin yanıltılması ve yanlış yönlendirilmesi olarak yorumlamaktadır¹³⁸.

Bunun dışında işçinin de bazı haklar elde edebilmesi amacıyla kişisel verilerinin işlenmesi hukuka uygunluk sebebi teşkil edebilmektedir. Bir işçinin, çocuk yardımından yararlanabilmesi için medeni durumuna ve çocuk sayısına dair kişisel verilerinin, dil tazminatından yararlanabilmesi için yabancı dil sınav sonuç puanı gibi kişisel verilerinin işlenmesi gerekmektedir¹³⁹.

Ancak işçiden açık rıza alınarak verilerinin işleneceği hallerde verilen bu açık rızanın geçerliliği zaman zaman tartışma konusu olabilmektedir. 6698 sayılı Kanun

¹³⁶ Uçum, M. (2007) *Personel Özlük Dosyası ve İşverenin İş İlişkisinde Temin Etmesi Gereken Belgeler*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Cilt: 2 (6), s. 41; İlhan, N. E. (2020) *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşverenin Özlük Dosyası Oluşturma Yükümlülüğü*, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt: 94 (1), s. 70

¹³⁷ Özer Deniz, M., (2021), s. 365

¹³⁸ Kişisel Verileri Koruma Kurumu (2022) *6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında Doğru Bilinen Yanlışlar -2* [Çevrimiçi]. s. 14, Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7151/6698-Sayili-Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanunu-Hakkinda-Dogru-Bilinen-Yanlislar-2> (Erişim Tarihi: 01 Haziran 2022)

¹³⁹ Özer Deniz, M., (2021), s. 365

uyarınca açık rızanın özgür iradeye dayanması gerektiği belirtilmektedir. İşçinin bu şekilde vereceği bir açık rıza geçerli olacaktır ancak işini kaybetme korkusu veya sair endişelerle verilen açık rızanın geçerli olduğu kabul edilemez¹⁴⁰. Nitekim Kişisel Verileri Koruma Kurulu da konuya ilişkin vermiş olduğu bir kararda işçiden açık rıza alındığı halde bu açık rızanın özgür iradeyle verilmiş olduğu konusunda şüphe bulunması nedeniyle sanki hiç açık rıza alınmamış gibi değerlendirme yapmış ve buna ilişkin cezai yaptırıma hükmetmiştir¹⁴¹. Anılan karara göre; veri sorumlusu olan işveren, çalışanlarının bordrolarını, disiplin süreçlerine dair evrakı ve özlük dosyalarını bir otomasyon yazılımına kaydetmekte ve saklamaktadır. Ancak işveren, açık rıza şartına dayanarak işlediği çalışanlarına dair bu kişisel veriler için çalışanlarının açık rıza vermemesi halinde özlük dosyalarının tamamlanmamış kabul edileceğini ileri sürerek açık rıza vermeye zorladığı anlaşılmaktadır. Ayrıca açık rıza metnini imzalamayan çalışanların bir listesinin tutularak bu listenin e-posta ekinde diğer çalışanlara gönderildiği ve bu sayede açık rıza göstermeyen çalışanların açık rıza vermesinin sağlanmaya çalışıldığı ifade edilmektedir. Kurul, bu somut olaylar karşısında veri sorumlusu olan işverenin çalışanlarına etkin bir rıza göstermeme imkanı tanımamasından dolayı bu yöntemlerle almış olduğu açık rızaların geçerli olarak kabul edilemeyeceğini değerlendirmiştir.

Açık rıza bakımından bir diğer örnek ise 95/46/EC sayılı Direktif'in 29. maddesi uyarınca oluşturulan çalışma grubunun tavsiye niteliğindeki kararında yer almaktadır. İlgili metinde yer alan örneğe göre işyerinde çekilmesi planlanan bir reklam filminde görünecek çalışanlardan açık rıza alınması talep edilmesi neticesinde rıza vermek istemeyen çalışanların görünmeyeceği bir ortamda çalışmalarına devam etmelerinin sağlanması halinde herhangi bir baskı olmaması dolayısıyla verilen açık rızaların geçerli olması anlamına geldiği belirtilmektedir¹⁴².

¹⁴⁰ Kişisel Verileri Koruma Kurumu (2021) *Biyometrik Verilerin İşlenmesinde Dikkat Edilmesi Gereken Hususlara İlişkin Rehber* [Çevrimiçi]. s. 12, Erişim Adresi: <https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/bd06f5f4-e8cc-487e-abe1-d32dc18e2d7e.pdf> (Erişim Tarihi: 01 Haziran 2022); Özer Deniz, M., (2021), s. 364; Dursun, Y., (2021), s. 61

¹⁴¹ Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 20.05.2020 tarih ve 2020/404 sayılı kararı, *Kişisel Verileri Koruma Kurumu*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://kvkk.gov.tr/Icerik/6913/2020-404> (Erişim Tarihi: 01 Haziran 2022)

¹⁴² Sevimli, A., (2017), s.3; Çekin, M.S., (2019), s. 82; Madde 29 Çalışma Grubu'nun GVKKT Uyarınca Rızaya İlişkin Yönergeler dokümanı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/623051/en> (Erişim Tarihi: 01 Haziran 2022)

3.3.2.2. İşçilerin E-Posta İletişiminin İzlenmesi

İşçi ve işveren arasında iş sözleşmesinin kurulmasıyla birlikte taraflar birtakım hak ve yükümlülüklerle sahip olurlar. İşin görülmesiyle ilgili olarak iş sözleşmelerinde yer alan boşlukların işverenin yönetim hakkıyla doldurulacağı kabul edilmektedir. Bu doğrultuda işverenin verdiği talimatlar ve yaptığı yönlendirmeler sayesinde işin görülmesini ve işçilerin davranışlarını düzenleyebilmesi işverenin yönetim hakkı olarak tanımlanır¹⁴³. İşyerinde işin yürütülmesiyle ilgili uygulamaların çoğu işverenin yönetim hakkı kapsamında işçilerin işin görülmesi ile ilgili olarak denetlenmesi ve işyeri düzeninin sağlanması amacıyla davranışlarının düzenlenmesi sırasında işçilere ait çeşitli kişisel verilerin işlenmesine neden olmaktadır¹⁴⁴. Uygulamada bu alanda en çok tartışmalı konular, işverenlerin işçilere ait e-postaları izlemesi ve işyerine girişlerde işçilerin biyometrik verilerinin kullanılmasıdır.

İşverenlerin, işçilerini giderek artan teknolojinin getirdiği elektronik izleme ve gözetleme araçlarıyla takibinde en önemli gerekçeyi performans ölçümü oluşturur. İşçilerin, işin görülmesi sırasında kendilerine tahsis edilen bilgisayar aracılığı ile işle ilgisi bulunmayan uğraşlara girmesi halinde üretkenliğinin düşeceği ve bundan dolayı işverenin bunu önlemek amacıyla haklı bir gerekçesinin olduğu ileri sürülmektedir¹⁴⁵. Ayrıca işçilerin, işverene ait internet sistemini kullanması sırasında çeşitli internet sitelerine erişerek bilişim suçlarına sübut verebileceği de işveren tarafından bazı önlemlerin alınmasını meşru temellere dayandırmaktadır.

İşverenlerin, işçiye işin görülmesiyle ilgili tahsis etmiş olduğu elektronik araçlar ve e-posta adresinin nasıl ve hangi şartlar altında kullanılmasını belirleme yetkisi sahip oldukları yönetim hakkının doğal bir sonucu olarak görülmektedir¹⁴⁶. Bu nedenle işverenlerin 6698 sayılı Kanun'da yer alan yükümlülüklerle uyması koşuluyla şartları önceden belirlenmek ve işçiye bildirilmek koşuluyla bu araçları denetlemesinin mümkün olabileceği kabul edilmelidir.

¹⁴³ Süzek, S., (2017), s. 86

¹⁴⁴ Dülger, M.V., (2019), s. 490

¹⁴⁵ Dülger, M.V., (2019), s. 488; Beytar, E., (2018), s. 195

¹⁴⁶ Dursun, Y., (2021), s. 108

Özellikle işverenlerin, sunucuları yurtiçinde barındırılan e-posta adreslerini çalışanlara tahsis etmesi, bu e-posta adreslerinin sadece iş amacıyla kullanımına ilişkin politika metinleri hazırlanarak çalışanların bilgilendirilmesinin sağlanması önemlidir¹⁴⁷. Bu e-postaların ait olduğu sunucularının yurtiçinde barındırılması, yurtdışına veri aktarımının önüne geçmektedir. Kişisel Verileri Koruma Kurulu'na yapılan bir veri ihlal bildiriminde, çalışanların kişisel e-postaları işveren tarafından toplanmış ve bu e-postalara çalışanların bordrolarının gönderimi amaçlanmıştır. Ancak bordroların, çalışanların e-posta adreslerine gönderimi sırasında sistemde yaşanan bir aksaklık nedeniyle çalışanların bordroları kendilerine değil, diğer iş arkadaşlarına ulaşması neticesinde veri ihlaline sebebiyet verilmiştir. Bu durumda veri ihlali yapılması ve veri güvenliğine ilişkin önlemlerin alınmamış olması nedeniyle Kurul tarafından idari para cezası yaptırımını uygulanmıştır¹⁴⁸. Yine e-posta adreslerinin yurtdışı sunucularda bulunması veya yurtdışında mukim Google gibi şirketlerin sunduğu kurumsal uzantılı e-posta adresi uygulamalarının kullanılması halinde yurtdışına veri aktarımı olduğunu öngören Kurul, bu durumda yurtdışına veri aktarım şartlarına ve uyulması gereken usul ve esaslara dikkat edilmesini istemiştir¹⁴⁹.

Avrupa Veri Koruma Gözetmeni (*European Data Protection Supervisor*) tarafından GVKT öncesi konu ile ilgili yayımlanan bir kılavuzda, çalışanın işyerinde yokluğu sırasında çalışana tahsis edilen e-posta içeriğinin okunması durumuna dair önerilerde bulunmuştur. Bu kılavuza göre işverenlerin, çalışanlarının uzun süreli izin kullanması, işten sürekli olarak ayrılması veya vefatı gibi durumlarda işlerin devamının sağlanabilmesi amacıyla onlara tahsis edilen kurumsal e-postaların içeriğine erişmek istemesinin normal olduğunu kabul edilmektedir. Ancak bu erişimin mevcut veya eski çalışanlarının özel hayatına müdahale anlamı taşımaması için çeşitli önlemlerin geliştirilmesi gerektiğinin altı çizilmektedir. Örneğin; çalışanın yokluğunda e-posta içeriklerine, o çalışanın e-posta hesabına giriş yapılmaksızın bir başka yolla erişebilmenin yolları aranmalı ve işyeri politikası haline getirilmelidir.

¹⁴⁷ Beytar, E., (2018), s. 202

¹⁴⁸ Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 16.06.2020 tarih ve 2021/464 sayılı kararı, *Kişisel Verileri Koruma Kurumu*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6994/2021-464> (Erişim Tarihi: 01 Haziran 2022)

¹⁴⁹ Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 31.05.2019 tarih ve 2019/157 sayılı kararı, *Kişisel Verileri Koruma Kurumu*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5493/2019-157> (Erişim Tarihi: 01 Haziran 2022)

Buna ilişkin olarak işle ilgisi bulunan e-posta yazışmalarının düzenli olarak bir sunucudaki klasöre veya basılı olarak fiziki bir mekâna arşivlenmesi ve işten ayrılan çalışanlar için bir devir prosedürü benimsenmesi tavsiye edilmektedir¹⁵⁰.

Kişisel Verileri Koruma Kurulu ise konuya dair benzer bir kararında çalışanlara tahsis edilen kurumsal e-posta adreslerinin de kişisel veri içerdiğini, işveren tarafından kurumsal e-posta adreslerinin sadece iş amacıyla kullanılması hususunda bilgilendirme yapmadığı hallerde çalışanların söz konusu e-posta adreslerini iş dışı amaçlarla kullanmasının işvereni sorumluluktan kurtaramayacağını belirtmiş; bu e-posta hesabının içeriğindeki işle ilgisi olmayan özel hayata ilişkin yazışmaların çalışan ile aralarındaki davaya delil olarak sunulmasının Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na aykırılık teşkil ettiğine hükmetmiştir¹⁵¹. Ayrıca Kurul'un bu kararında atıf yaptığı Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Bărbulescu/Romanya kararı¹⁵² da konuya ilişkin önemli bir temel arz etmektedir. Özel bir şirkette çalışan başvuru, kişisel e-posta adresini hem iş amacıyla hem de özel amaçlarla kullanmakta olup, işyerinin mevcut yönergesinde ofis içi kullanım amacıyla çalışanlara tahsis edilen bilgisayar ve sair teknolojik araçların şahsi amaçlar doğrultusunda kullanımının yasaklandığına ilişkin ibareler bulunmaktadır. Ancak mezkûr işyeri yönergesinde, işverenin bu teknolojik araçları izlemesine dair herhangi bir hükme yer verilmemiştir. Buna rağmen başvuru çalışanın kişisel e-posta adresi üzerinden yaptığı yazışmalar kaydedilerek, işyerindeki ofis içi kullanıma tahsis edilen teknolojik araçların şahsi amaçlar doğrultusunda kullanıldığı gerekçe gösterilerek iş akdi feshedilmiştir¹⁵³.

AİHM, kararında 95/46/EC sayılı Direktif'e atıf yapmış ve işveren tarafından yapılan bu izlemenin Direktif'teki ilkelere uyumlu olması gerektiğini, işveren tarafından böyle bir izleme yapılmak isteniyorsa bunun kişisel verilerin korunmasına dair düzenlemelere uygun olarak ve çalışana izlemenin kapsamı ve yöntemi hakkında bilgi vererek yapması gerektiğini ifade etmiştir. Yine Anayasa Mahkemesi'nin

¹⁵⁰ European Data Protection Supervisor (2015) *Guidelines on Personal Data and Electronic Communications in the EU Institutions* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: https://edps.europa.eu/sites/edp/files/publication/15-12-16_ecommunications_en.pdf (Erişim Tarihi: 02 Haziran 2022)

¹⁵¹ Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 25.11.2021 tarih ve 2021/1187 sayılı kararı, *Kişisel Verileri Koruma Kurumu*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://kvkk.gov.tr/Icerik/7269/2021-1187> (Erişim Tarihi: 01 Haziran 2022)

¹⁵² AİHM Kararı, Başvuru No: 61496/08, Karar Tarihi: 12 Ocak 2016, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://hudoc.echr.coe.int/> (Erişim Tarihi: 24 Mayıs 2022)

¹⁵³ Dülger, M.V., (2019), s. 501; Dursun, Y., (2021), s. 116, 117

Bărbulescu/Romanya kararına atıfta bulunarak konuya değindiği bir kararında, özel bir şirkette çalışan başvurucunun iş akdinin feshine gerekçe olarak kurumsal e-posta hesabı içeriğindeki yazışmaların gösterilmesi nedeniyle kişisel verilerin korunmasını isteme hakkının ihlal edildiğine hükmedilmiştir¹⁵⁴. Ancak aynı duruma ilişkin verilen bir diğer Anayasa Mahkemesi kararında çalışanın kurumsal e-posta adresini eşine ait işlerle ilgili olarak kullanması nedeniyle iş akdinin feshedilmesini, iş sözleşmesi içeriğinde kurumsal e-posta adreslerinin yönetim tarafından haber verilmeksizin denetlenebileceği bildirilmiş ve çalışana tahsis edilen kurumsal e-posta adresinin yalnızca iş amacıyla kullanılması gerektiğinin önceden belirtilmiş olması nedeniyle kişisel verilerin korunmasını isteme hakkının ihlal edilmediğine hükmedilmiştir¹⁵⁵.

3.3.2.3. Mesai Takibi Amacıyla Biyometrik Verilerin İşlenmesi

İşverenlerin yönetim hakkı kapsamında çalışanlarının mesai saatlerini belirleme ve işyerine girişleri kontrol etme yetkisi bulunmaktadır¹⁵⁶. İşverenler, çalışanlarının devamsızlıklarını takip etmek, mola saatlerini düzenlemek ve işyerine veya önemli noktalara çalışanlar veya yetkililer haricinde kimselerin girmesini önlemek amacıyla çeşitli takip yöntemlerine başvurabilmektedir. Bu yöntemler; parmak izi, avuç izi, yüz ve retina tarama yöntemler olabileceği gibi manyetik kart okuyucu veya rozet kontrolü şeklinde yöntemler de tercih edilebilmektedir.

Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun yayımladığı rehberlerde parmak izi, avuç izi, yüz ve retina taramasına ilişkin veriler biyometrik veri olarak kabul edilmektedir¹⁵⁷. 6698 sayılı Kanun'a göre biyometrik verilerin özel nitelikli kişisel veri olduğu kabul edilmekte ve bu verilerin işlenmesi bakımından ilgili kişilerin açık rızası aranmaktadır. Ayrıca Kanun, her ne kadar işverenin devamsızlık takibi yapmasında veya çalışanlarının mola sürelerini tespit etmesinde meşru menfaatinin

¹⁵⁴ Anayasa Mahkemesi Kararı, Başvuru No: 2016/13010, Karar Tarihi: 17.09.2020 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 02 Haziran 2022)

¹⁵⁵ Anayasa Mahkemesi Kararı, Başvuru No: 2018/31036, Karar Tarihi: 12.01.2021 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 02 Haziran 2022)

¹⁵⁶ Süzek, S., (2017), s. 87

¹⁵⁷ Kişisel Verileri Koruma Kurumu (2021) *Biyometrik Verilerin İşlenmesinde Dikkat Edilmesi Gereken Hususlara İlişkin Rehber* [Çevrimiçi]. s. 5, Erişim Adresi: <https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/bd06f5f4-e8cc-487e-abe1-d32dc18e2d7e.pdf> (Erişim Tarihi: 01 Haziran 2022)

olduğu kabul edilse de bu durumu açık rıza aranmayan hallerden kabul etmemektedir. Bazı yazarların¹⁵⁸, işyerindeki giriş-çıkış uygulamalarının işçilere ait parmak izi veya retina taraması gibi oldukça hassas nitelikteki biyometrik verilerin işçilerden alınacak açık rıza ile işlenmesinin hukuka uygun olduğuna dair görüşlerinin kabulü mümkün değildir. Üstelik bu yazarlar tarafından biyometrik veri ile işyerine giriş-çıkış uygulamasının üst düzey korumaya ihtiyaç duyulan savunma sanayisi sektöründeki iş yerlerinde uygulanması halinde işçinin rızasının bulunduğunu varsaymaları yönündeki savları¹⁵⁹ kişisel verilerin korunması hukuku bakımından kabul edilemez. Açık rızanın niteliği itibariyle özgür iradeye dayanması öncelikli olup, varsayım gereği kendiliğinden oluştuğuna dair bir görüşün hukuken yanlış olduğuna kanaatindeyiz.

Kişisel Verileri Koruma Kurulu da vermiş olduğuna kararlarında 6698 sayılı Kanun doğrultusunda biyometrik verilerin belirli alanlara girişlerin kontrolü amacıyla işlenmesini ölçülülük ilkesine aykırı bulmaktadır. Kurul'a göre giriş kontrolü için biyometrik veri olan özel nitelikli kişisel veri kullanılması yerine aynı amaca daha az veri işlenerek ulaşılması Kanun'a uygun olacaktır¹⁶⁰.

Fransa veri koruma otoritesi olan CNIL de yayımladığı bir duyuruda işyerinde biyometrik verilerin işlenerek çalışma alanlarına girişlerin kontrolü amacıyla kullanılabilmesi için belirli kriterler aramaktadır. Buna göre işveren, biyometrik verilerle giriş cihazına duyduğuna ihtiyacı makul bir şekilde gerekçelendirmelidir. Eğer ki rozet veya manyetik kart ile giriş sistemiyle de aynı ihtiyaç giderilebiliyorsa ve biyometrik veri cihazları sadece rahatlık ve kolaylık oluşturması için kullanılacaksa biyometrik veri işlemenin gerekli olmadığını, daha az müdahale içeren bir çözüm aranması gerektiğini belirtmektedir¹⁶¹.

¹⁵⁸ Belge, A.M., (2017), s. 1036

¹⁵⁹ Belge, A.M., (2017), s. 1037

¹⁶⁰ Selim, A. (2021) *Kişisel Verilerin Korunması Açısından İşe Giriş ve Çıkışlarda Çalışanların Biyometrik Verilerinin Alınması: Yüz, Parmak İzi ve Retina Taramaları*, Terazi Hukuk Dergisi, Cilt: 16 (181), s. 1796; Özer Deniz, M., (2021), s. 372; Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 27.02.2020 tarih ve 2020/167 sayılı kararı, *Kişisel Verileri Koruma Kurumu*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6738/2020-167> (Erişim Tarihi: 02 Haziran 2022)

¹⁶¹ CNIL'in işyerlerinde biyometrik erişim kontrollerine dair 28 Mart 2019 tarihli duyurusu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. <https://www.cnil.fr/fr/le-controle-dacces-biometrique-sur-les-lieux-de-travail> (Erişim Tarihi: 02 Haziran 2022)

3.3.2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

6331 sayılı Kanun ile düzenleme konusu edilen iş sağlığı ve güvenliği alanı bakımından işverenlere bazı yükümlülükler getirilmiştir. Bunlardan en önemlisi işverenlerin, çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğüdür. İşverenin, işçiyi gözetme yükümlülüğünün de bir parçası olarak işçinin yaşama ve sağlık hakkı ile vücut bütünlüğünün korunması bakımından gereken önlemlerin alınması sağlanmalıdır¹⁶².

İşveren, 6331 sayılı Kanun ile kendisine verilerin yükümlülükleri yerine getirirken işçilerin sağlık verisini işlemesi gerekebilecektir. Örneğin; işveren, 6331 sayılı Kanun'un 10. maddesi uyarınca risk değerlendirmesi yapmakla yükümlü tutulmuştur. Bu risk değerlendirmesi yapılırken engelli çalışanlarının bulunması halinde bu çalışanlarını kişisel sağlık verilerini işlemesi gerekecektir. Bu durumda işverenin, yine 6698 sayılı Kanun'un 6. maddesinde belirtilen özel nitelikli verilerin işlenmesi için gerekli koşullara dikkat etmesi gerekmektedir. Bu maddeye göre işçilerin özel nitelikli kişisel verileri olan sağlık verilerinin ancak açık rızanın bulunması şartıyla işlenebilmesi mümkündür.

Fakat uygulamada işçinin 6698 sayılı Kanun kapsamında sağlık verilerinin işlenmesi için açık rıza vermemesi halinde nasıl bir yol izlenmesi gerektiği tam olarak açıklığa kavuşmamıştır. Böyle bir durumda işveren, işçinin sağlık verilerini işleyemediği için 6331 sayılı Kanun'dan doğan yükümlülüklerini yerine getirememesi halinde yaptırımlara tabi tutulacaktır. Örneğin işçinin; açık rıza vermemesi nedeniyle sağlık verilerini işleyemeyeceğinden işverenin risk değerlendirmesi yükümlülüğünü yerine getirememesi halinde 6331 sayılı Kanun'un 26. maddesinin (ç) bendine göre idari para cezasıyla karşı karşıya kalma durumu muhtemeldir. Ancak işveren, risk değerlendirmesi yapabilmek amacıyla işçisine ait sağlık verilerini açık rıza olmaksızın işlemesi halinde bu sefer 6698 sayılı Kanun'un 18. maddesinin (b) bendine göre idari para cezası yaptırımını gündeme gelebilecektir ki açık rıza alınmadan çalışanlarının özel nitelikli kişisel verilerinden biyometrik veri kapsamında yer alan parmak izini alarak işleyen bir işveren hakkında Kurul tarafından idari para cezası yaptırımını

¹⁶² Sümer, H.H., (2019), s. 105

uygulanmıştır¹⁶³.

İki kanunun uygulamada kesiştiği böyle bir durumda, kişisel verilerin korunmasını isteme hakkının korunmaya değer daha üstün bir yarara sahip olduğunun gözetilmesi ve kurumların işverenleri açık rıza almaya, işçileri ise açık rıza vermeye zorlama yetkisi bulunmadığının kabulü gerekmektedir. Dolayısıyla işçilerin kişisel sağlık verilerinin hukuka uygun bir şekilde işlenebilmesi için açık rıza vermemesinden dolayı 6331 sayılı Kanun'da yer alan yükümlülüklerini yerine getirmediğinden ötürü herhangi bir yaptırıma tabi tutulması hakkaniyete uygun düşmeyecektir. Bununla beraber, işçinin sağlık verilerinin işlenmesi bakımından açık rıza göstermemesi nedeniyle işverenin 6331 sayılı Kanun'da yer alan yaptırımlarla karşı karşıya kalması halinde iş sözleşmesinin işveren bakımından haklı nedenle derhal feshi için bir gerekçe olup olmayacağı hususu da gündeme gelebilir. Ancak böyle bir durum İş Kanunu'nun 25. maddesinde sayılan hususlardan olmadığı gibi, kişisel verilerin korunmasını isteme hakkının iç hukukumuzda bir insan hakkı olarak düzenlenmiş olması ve aynı zamanda Anayasa'nın 48. maddesinde düzenlenen çalışma özgürlüğü birlikte düşünüldüğünde işçinin salt açık rıza vermemesi durumu iş akdinin feshi için geçerli bir gerekçe oluşturmamalıdır¹⁶⁴.

Ancak 6698 sayılı Kanun'da özel nitelikli sağlık verilerinin koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi gibi amaçlarla sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler tarafından ilgili kişinin açık rızasının aranmaksızın işlenebileceği belirtilmektedir. Aynı zamanda İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 11. maddesinde işyeri hekimlerinin sır saklama yükümlülüklerinin bulunduğu belirtilmektedir. Bu durumda Kurul'un da konu ile ilgili vermiş olduğu kararda da olduğu gibi, işveren tarafından bir işyeri hekimi görevlendirilmesi halinde işçilerin sağlık verileri bu kişilerce açık rıza aranmadan işlenebilecektir¹⁶⁵. Nitekim 6698 sayılı

¹⁶³ Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 20.05.2020 tarih ve 2020/404 sayılı kararı, *Kişisel Verileri Koruma Kurumu*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://kvkk.gov.tr/Icerik/6913/2020-404> (Erişim Tarihi: 01 Haziran 2022)

¹⁶⁴ Altınok, A. (2020), *İşçiye İlişkin Sağlık Verilerinin İşveren Tarafından İşlenmesi*, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt: 94 (4), s. 186, 187

¹⁶⁵ Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 08.10.2020 tarih ve 2020/769 sayılı kararı, *Kişisel Verileri Koruma Kurumu*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6956/2020-769> (Erişim Tarihi: 01 Haziran 2022)

Kanun'un verilerin işlenmesi tanımı kapsamında aktarımın da yer aldığı, verilerin aktarımını düzenleyen Kanun'un 8. maddesinin de göndermesiyle işyeri hekimleri tarafından *İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte*¹⁶⁶ belirlenen görevleriyle sınırlı olmak üzere işverenin de çalışanların sağlık durumları hakkında bilgilendirilmesi mümkündür. Örneğin işyeri hekiminin, bir çalışanda bulaşıcı HIV virüsünün tespit edilmesi halinde işvereni bilgilendirmesi gerekmektedir. Ancak bu bilgilendirme yapılırken hastalığın ne olduğu hususuna değinilmeden işçinin taşıdığı hastalık nedeniyle işe uygun olmadığını veya sadece bulaşıcı bir hastalığa sahip olduğunu belirtmesi gerekir. Yani işyeri hekiminin sır saklama yükümlülüğü kapsamında hastalığın türünü işverene aktarmamalı ve işveren tarafından hastalığın türü 6698 sayılı Kanun kapsamında işlenmemelidir¹⁶⁷.

3.3.3. İş Sözleşmesi Sona Erdikten Sonra Kişisel Verilerin Korunması

6698 sayılı Kanun'un veri işlemeye dair genel ilkelerinde;

“ilgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme”

şartına uyulması gerekmektedir. Hiç şüphesiz işçinin iş akdinin sonlanmasıyla birlikte artık o işçinin kişisel verilerinin işlenmesi için dayanılan amaçlar ortadan kalkacaktır. Ancak iş akdinin sona ermesiyle birlikte işçi artık işverenin bir işçisi olmasa bile bazı durumlarda mevzuatta öngörülen süreler dahilinde kişisel verilerinin belirli sürelerle saklanması gerekebilir.

İş Kanunu'nda işçilik alacakları bakımından 5 yıllık zamanaşımı süresi öngörülmüştür. Bu noktada işverenin, ayrılan işçisinin işçilik alacakları ile ilgili uyuşmazlık yaşaması ihtimaline karşı mevzuatta öngörülen 5 yıllık süre ile özlük dosyasını saklaması ve sonrasında imha etmesi gerekmektedir.

¹⁶⁶ İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 28713, 20 Temmuz 2013 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 15 Haziran 2022)

¹⁶⁷ Velioglu, A. (2019) *Sosyal Medya Özelinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, s. 144

Vergi Usul Kanunu¹⁶⁸'nin 253. maddesi uyarınca işverenlerin;

“Kanun’a göre tuttukları defterlerle düzenleyerek verdikleri ve aldıkları belgelerin bir örneğini, ilgili buldukları yılı takip eden takvim yılından başlayarak beş yıl süre ile muhafaza etme”

mecburiyeti bulunmaktadır. Bu durumda işçiye ait kişisel verilerin bu belgelerde yer alması halinde de işverenin ilgili mevzuatta öngörülen süre dahilinde kişisel verileri muhafaza etmesinde genel ilkelere aykırı davrandığı düşünülemez.

Bununla birlikte işçisine ait sosyal güvenlik verilerini işlemekle yükümlü olan işverenin 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu¹⁶⁹'nin 86. maddesine göre;

“iş yeri defter, kayıt ve belgelerini ilgili olduğu yılı takip eden yılın başından başlamak üzere 10 yıl süreyle”

saklamak mecburiyetinde olup ancak bu sürelerin sonunda imhasını gerçekleştirebilecektir.

Bu nedenle veri sorumlusu işverenler, imha politikalarını oluştururken mevzuatla yükümlü oldukları süreleri aşmamaya özen göstermeli, 6698 sayılı Kanun'un 4. maddesinde belirtilen genel ilkeye uygun hareket etmelidir.

¹⁶⁸ 213 sayılı Vergi Usul Kanunu, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 10703, 10 Ocak 1961 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 20 Nisan 2022)

¹⁶⁹ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 26200, 16 Haziran 2006 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 20 Nisan 2022)

3.3.4. Bazı Özellikli İş İlişkileri ve İşçi ya da İşçi Benzerleri ile İlgili Kişisel Verilerin Korunması

3.3.4.1. Alt İşverenlik ve Geçici İş İlişkisi Kapsamında İşverenlerin Veri Sorumlusu Olma Durumu

4857 sayılı İş Kanunu ile Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde belirli şartların bulunması halinde işyerinin bir kısmında veya eklentisinde asıl işverenden başka işverenlerin de işçi çalıştırabileceği ve bunların alt işveren olarak nitelendirileceği düzenlenmektedir¹⁷⁰. Asıl işveren ile alt işverenin çalıştırdığı işçiler arasında herhangi bir iş sözleşmesinden doğan hukuki ilişki bulunmamasına rağmen Kanun, bazı hallerde asıl işverenin de alt işverenle birlikte müteselsil sorumluluk hallerini düzenlemektedir.

Asıl işveren, her ne kadar alt işverenin işçisi ile sözleşme ilişkisi içerisinde bulunmadığından işçinin özlük dosyasıyla doğrudan bir temas halinde bulunmasa da işyeri uygulamalarından doğabilecek sebeplerle bu işçilerin kişisel verileri ile ilişki içerisinde olabilecektir¹⁷¹. Örneğin, kartlı sistem mesai takibi yapılması halinde veya işyerinin elektronik gözetlenmesinde alt işverenin işçilerine ait kişisel verilerin de asıl işveren tarafından işlenmesi kaçınılmaz olmaktadır. Bu noktada asıl işverenin de bir veri sorumlusu olarak kabul edilmesi ve veri sorumlusu olmasından doğan yükümlülüklerini yerine getirmesi gerekmektedir. Ancak alt işveren ile asıl işveren arasında işçilere ait kişisel veri aktarımının söz konusu olduğu hallerde 6698 sayılı Kanun'un 8. maddesinde yer alan şartlara uyulması kaçınılmaz olacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesi uyarınca;

“özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme suretiyle”

kurulan iş ilişkisi geçici iş ilişkisi olarak tanımlanmıştır. Böyle bir durumda holdinglerin bünyesinde çalışan işçilerin kişisel verileri bakımından veri

¹⁷⁰ Süzek, S., (2017), s. 158

¹⁷¹ Aydın, K. ve Üstündağ, H.G. (2019) *Açıklamalı Anlatımıyla Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve İşletmeler*. 1. Baskı. Ankara: Karahan Kitabevi, s. 63

sorumlusunun kim olacağı gündeme gelmektedir. Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun konuya dair verdiği bir kararda iş başvurusunda bulunan bir adayın kişisel verilerinin, aday işçinin açık rızası olmaksızın şirketler topluluğu altında yer alan veri sorumluları arasında aynı veri tabanı kullanılmak suretiyle paylaşılmasını veri sorumluları arası veri aktarımı olarak kabul etmiş, şirketler topluluğu içerisinde yer alan birden çok veri sorumlusu şirket arasında yapılacak veri aktarımlarının 6698 sayılı Kanun'un 8. maddesinde yer aldığı üzere çalışanlardan açık rıza alınarak veya açık rızanın aranmadığı hallerden birinin bulunması halinde açık rıza aranmaksızın yapılması gerektiğini belirtmiştir¹⁷².

Kurul'un bahsettiğimiz kararda birden çok veri sorumlusunun aynı veri tabanını kullanmasından bahsedilmektedir. Bu durum, ortak veri sorumlusu olarak adlandırılmakta olup; tek bir veri kayıt sistemi dahilinde gerçekleştirilen veri işleme faaliyetleri bakımından bu veri işleme faaliyetlerinin hangi amaçlarla ve hangi araçlarla gerçekleştirileceğine dair karar verme yetkisinin birden çok kişiye müştereken tanınması şeklinde ifade edilebilir¹⁷³. Her ne kadar ortak veri sorumlusu kavramına iç hukukumuzda yer verilmemiş olsa da GVKT'de ve 95/46/EC sayılı Direktif'te yer almaktadır. Ancak Kurul'un bir başka kararında müşteri kayıtlarının kara liste olarak adlandırılması ve ortak bir veri tabanında saklanarak çeşitli veri sorumlusu araç kiralama şirketleri tarafından işlenmesi halini ortak veri sorumluluğu olarak kabul etmesiyle iç hukukumuzda da yer almıştır¹⁷⁴. Bu nedenle şirketler topluluğunda çalışan işçilerin özlük dosyaları ve sair yollarla toplanan kişisel verileri tek bir veri tabanında işleniyor ve bu verilerin işlenmesi bakımından şirketler topluluğunda yer alan tüm veri sorumlusu şirketler verilerin nasıl ve neden işleneceği konusunda karar sahibi ise, bu şirketlerin ortak veri sorumlusu sıfatıyla değerlendirilmesi gerekmektedir.

Geçici iş ilişkisinin özel istihdam büroları ile de kurulması mümkündür. Özel

¹⁷² Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun verdiği karara ilişkin kamuoyu duyurusu için bkz. <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5410/Is-Basvurusu-Surecinde-Islenen-Kisisel-Verilerin-Hukuka-Aykiri-Sekilde-Paylasilmasi> (Erişim Tarihi: 02 Haziran 2022)

¹⁷³ Dülger, M.V., (2019), s. 124

¹⁷⁴ Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 23.12.2021 tarih ve 2021/1304 sayılı kararı, *Kişisel Verileri Koruma Kurumu*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7201/Ilke-Kararlari> (Erişim Tarihi: 02 Haziran 2022)

istihdam bürolarının çalışma usul ve esaslarını düzenleyen Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nin¹⁷⁵ 5. maddesi 2. fıkrasına göre;

“Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Kurumca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile kurulur.”

Ayrıca mezkûr Yönetmeliğin 6. maddesinde bu şekilde kurulacak geçici iş ilişkisinde işverenin özel istihdam bürosu olacağı kabul edilmiştir. Bu durumda işveren olan özel istihdam bürosunun gerek özlük dosyası tutma yükümlülüğü kapsamında gerekse diğer hususlardan ötürü istihdam ettiği geçici işçinin kişisel verilerinin işlenmesi bakımından veri sorumlusu olduğu ve 6698 sayılı Kanun'da tanımlanan yukarıda bahsettiğimiz yükümlülükleri haiz olduğu açıktır. Ancak, geçici iş ilişkisi kuran işverenin işyeri uygulamalarından dolayı işçiye ait kişisel verileri işlemesi halinde veri sorumlusu olacağı unutulmamalıdır. Örneğin, geçici işçinin bulunduğu işyeri ortamında kamera kaydı gerçekleştirilmesi halinde işveren de veri sorumlusu olacaktır. Bu gibi durumlar haricinde işveren, geçici iş ilişkisi kurduğu işçinin kişisel verileri bakımından veri işleyen olup bu işçinin kişisel verilerinin özel istihdam bürosu tarafından işverene aktarılması halinde yine 6698 sayılı Kanun'un 8. maddesinde yer alan açık rıza ile aktarım yapılması şartları yerine getirilmelidir.

3.3.4.2. Uzaktan Çalışma Halinde Kişisel Verilerin Korunması

Evde çalışma kavramı, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği bir başka yerde bizzat kendisi veya aile bireyleriyle birlikte işverenin verdiği iş doğrultusunda bir malın üretimi veya hizmetin sunumu olarak tanımlanmaktadır. Evde çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu'nda değil, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiştir¹⁷⁶. Özellikle konfeksiyon ve tekstil üretiminde işverenler tarafından uygulanan bu istihdam türü, tercümanlık ve grafikerlik gibi meslekler ile yazılım ve reklam

¹⁷⁵ Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 29854, 11 Ekim 2016 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 15 Haziran 2022)

¹⁷⁶ Şermet, B. (2014) *İş Hukukunda Esneklik ve Atipik İş Sözleşmeleri*, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 9 (123), s. 156; Süzek, S., (2017), s. 281;

sektöründe de giderek önemini artırmaktadır¹⁷⁷. Ancak evde çalışma ile “freelance çalışma” olarak tabir edilen çalışma usulleri birbirinden belirli ölçütlerde ayrılmakta olup *freelance* çalışanların genel olarak eser sözleşmesi adı altında çalıştıkları ve dolayısıyla hizmet sözleşmesine tabi olmadıklarından bağlı bir iş ilişkisi içerisinde yer almamaları nedeniyle çalışmamızda bu gruba yer verilmemiştir.

Evde çalışanların da işçi olarak nitelendirilmesi bazı kriterlerin varlığına bağlıdır. Özellikle işverenin iş organizasyonu dahilinde örgütlenmiş bir yapıya bağlı olarak iş görme edimini yerine getirenler, işverenin yönetim ve gözetim alanına dair bir miktar serbestiye sahip olsalar dahi işçi olarak kabul edilirler. Ancak evde çalışanlar, herhangi bir şekilde işverenin iş organizasyonuna temas etseler dahi, karar verme ve müşterilerini serbestçe seçme gibi özgürlüklere ve üretmiş olduğu hizmetin veya ürünün birim satış fiyatını belirleme yetkisine sahip ise bağımsız bir girişimci olarak nitelendirilmekle işçi olarak kabul edilmeleri mümkün değildir¹⁷⁸. Sonuç olarak, evde çalışanların işçi olarak kabul edildiği hallerde İş Kanunu hükümlerinin öncelikli olarak uygulanacağı, bu kanunda boşlukların olması halinde ise Türk Borçlar Kanunu’nun dikkate alınacağı açıktır.

Her ne kadar evde çalışma şeklindeki atipik çalışma yönteminde işverenin elektronik gözetim hakkından ve çeşitli işyeri uygulamalarından doğan kişisel verilerin işlenmesine ilişkin faaliyetler azalmış olsa da bu kapsamda çalışan işçiler bakımından işverenin özlük dosyası tutma yükümlülüğü ve 5510 sayılı Kanun’dan doğan yükümlülükleri devam ettiğinden evde çalışan işçilerin de kişisel verilerinin işleme tabi tutulması kaçınılmaz olmaktadır. Bunun dışında 6331 sayılı Kanun’un kapsama alanına, her ne kadar 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabi olmasa da bir iş akdiyle çalışan, dolayısıyla Türk Borçlar Kanunu’nun uygulanacağı işçiler de girmektedir. Tüm bu nedenlerle işverenlerin, evde çalışanlar bakımından sayılan bu yükümlülükleri kapsamında 6698 sayılı Kanun’dan doğan yükümlülükleri uygulanmalıdır.

4857 sayılı İş Kanunu’na sonradan eklenerek düzenleme konusu edilen

¹⁷⁷ Süzek, S., (2017), s. 281

¹⁷⁸ Süzek, S., (2017), s. 282, 283

uzaktan çalışma, 14. maddede;

“işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi”

olarak tanımlanmıştır. Genel itibariyle uzaktan çalışan işçilerin görmeyi üstlendikleri edimin işverene ait bir işyerinde görülmemesi nedeniyle evde çalışma yöntemine benzer olsa da uzaktan çalışan işçiler, işverene daha sıkı bir bağlılık içerisindedir¹⁷⁹. Özellikle uzaktan çalışmanın esas olarak iletişim teknolojilerinden yararlanarak gerçekleştirilmesi karşısında işverenin yönetim hakkı kapsamında, uzaktan çalışanlara işin yapılmasıyla ilgili talimat vererek yönlendirmesi ve neticede ortaya konulan işin denetlenmesi bu teknolojiler sayesinde daha da kolay olmaktadır¹⁸⁰.

Uzaktan çalışma, işin görülmesine ilişkin bir yöntem olduğundan bu yöntemin yapılmasına elverişli her işte uygulanabilir, dönemlik de olabilir. Özellikle Covid-19 salgınının dünya çapında yarattığı pandemi dalgası nedeniyle Türkiye’de de salgının yayılmasını yavaşlatma adına alınan önlemler kapsamında çeşitli tarih aralıklarında sokağa çıkma yasağı ilan edilmesi nedeniyle birçok işletme, uzaktan çalışma esasına geçmeyi benimsemiştir. Yaşanan bu gelişmeler üzerine birçok ülkede yasal veri koruma otoriteleri tarafından çeşitli duyuru ve rehberler yayımlanarak süreç boyunca gerek çalışanların kişisel verileri korunmaya çalışılmış gerekse siber güvenlik ve veri güvenliğinin sağlanması amaçlanmıştır. Örneğin; Fransa’nın veri koruma otoritesi olan CNIL tarafından yayımlanan duyuruda uzaktan çalışanların bu çalışma esnasında dikkat etmesi gereken hususlar belirtilmiş, güvenli iletişimin sağlanması amacıyla çeşitli uygulama ve yazılımlar önerilmiştir¹⁸¹. Yine İrlanda Veri Koruma Komisyonu tarafından uzaktan çalışma yapılırken kişisel verilerin korunması amacıyla bir rehber yayımlanmıştır¹⁸². Yurtdışındaki emsalleri doğrultusunda Kişisel Verileri Koruma

¹⁷⁹ Süzek, S., (2017), s. 286

¹⁸⁰ Şermet, B., (2014), s. 160

¹⁸¹ CNIL’in uzaktan çalışma kapsamında çalışanlara önerdiği yazılım ve mobil uygulamalar hakkındaki 12 Mayıs 2020 tarihli duyurusuyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. <https://www.cnil.fr/fr/salaries-enteteletravail-queelles-sont-les-bonnes-pratiques-suivre> (Erişim Tarihi: 02 Haziran 2022)

¹⁸² İrlanda Veri Koruma Komisyonu’nun uzaktan çalışırken kişisel verilerin korunması hakkındaki 12 Mart 2020 tarihli duyurusuyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. <https://www.dataprotection.ie/en/dpc-guidance/blogs/protecting-personal-data-when-working-remotely> (Erişim Tarihi: 02 Haziran 2022)

Kurulu tarafından 27 Mart 2020 tarihinde yapılan kamuoyu duyurusunda kişisel verilerin güvenliği açısından çalışanların dikkatle bilgilendirilmesi gerektiğine dikkat çekilmiştir¹⁸³.

Özellikle hizmet sektöründe iletişim teknolojilerinin daha etkin bir şekilde kullanılıyor olması, bu işletmelerin öncesinde işverene ait işyerinde faaliyet göstermesine rağmen kolaylıkla uzaktan çalışma esasına uyulmasını sağlamıştır. Bu şekilde giderek yaygın hale gelen uzaktan çalışmaya dair uyulacak usul ve esasların belirlenmesi amacıyla düzenlemenin İş Kanunu'na girmesinden yaklaşık 5 yıl sonra *Uzaktan Çalışma Yönetmeliği* yayımlanmıştır. Nitekim, uzaktan çalışmanın özellikle iletişim teknolojileri aracılığı ile yapılıyor oluşu beraberinde birçok verinin işlenmesini gerektirdiğinden Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin amaçları arasında verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin ibarelere de yer verildiği görülmektedir. Ancak Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 11. maddesinde düzenlenen "Verilerin Korunması" başlıklı maddede uzaktan çalışan işçilerin kişisel verileri değil, işyerine ve yapılan işe dair veriler kastedilmektedir. Dolayısıyla uzaktan çalışan işçilerin kişisel verilerinin korunması bakımından özel bir düzenleme bulunmamaktadır.

Oysaki, uzaktan çalışma olanaklarının giderek artması, beraberinde işverenlerin uzaktan izlemesini ve performans takibini yapabilmelerini sağlayan uygulamaların da artışını ortaya koymuştur. Uygulamada işverenler, yürütülen işin uzaktan çalışanlar tarafından yerine getirilebilmesi için gerekli bilgisayar ve sair teknik ekipmanı kendileri temin edebildikleri gibi çalışana ait bilgisayarların kullanılmasını da talep edebilmektedir. Her iki durumda da işverenin uzaktan çalışan işçilerin kişisel verilerinin işlenmesi bakımından veri sorumlusu olma sıfatı değişmeyecektir. Özellikle uzaktan çalışanların, işyerlerindeki sunuculara ve ağ bağlantılarına erişebilmeleri amacıyla VPN gibi uygulamaları kullanması söz konusu olabilmektedir. Bu gibi durumlarda işverenlerin 6698 sayılı Kanun'a göre veri güvenliğinin sağlanması amacıyla gerekli tüm teknik tedbirleri alması gerekmektedir.

¹⁸³ Kişisel Verileri Koruma Kurumu'nun Covid-19 ile mücadele sürecinde kişisel verilerin korunması kanunu kapsamında bilinmesi gerekenler hakkındaki 27 Mart 2020 tarihli kamuoyu duyurusuyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. <https://kvkk.gov.tr/Icerik/6721/KAMUOYU-DUYURUSU-Covid-19-ile-Mucadele-Surecinde-Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanunu-Kapsaminda-Bilinmesi-Gerekenler> (Erişim Tarihi: 02 Haziran 2020)

Ayrıca işveren tarafından, işin yürütülmesiyle ilgili denetimin sağlanması için uzaktan çalışanların kullandığı bilgisayarlara “keylogger” olarak adlandırılan yazılımların kurulması istenmektedir. Bu gibi yazılımlarla işçinin işin görülmesi sırasında kullandığı klavye ve fare hareketlerini takip edilmesi, bilgisayar ekranının görüntü kaydının yapılması sağlanmaktadır. Belirtmek gerekir ki işverenin bu yolla uzaktan çalışanların kişisel verisi olma niteliğini taşıyan bu tür verilerin işlenmesinde herhangi bir meşru menfaati bulunmadığı gibi hukuki menfaati de yoktur. Ayrıca bu denli bir gözetim mekanizmasının uygulanması nedeniyle kişisel verilerin işlenmesi neticesinde 6698 sayılı Kanun’un düzenlediği veri işleme ilkelerinden ölçülülük ilkesi de ihlal edilmiş olacaktır¹⁸⁴. Nitekim Yargıtay’ın böyle bir uygulamaya ilişkin vermiş olduğu kararda işçinin haberi olmaksızın bilgisayarına kurulan ve klavye yakalayıcısı olarak nitelendirilen yazılım ile işçinin çeşitli alışveriş sitelerine girdiğinin ve sosyal medya üzerinden rakip şirketlerin personel alım yetkilileri ile görüştüğünün tespiti üzerine iş akdinin bu sebeplerden dolayı feshedilmesinin herhangi bir haklı nedene dayanmadığı ortaya konulmuştur¹⁸⁵.

Yine benzer şekilde, mesai takibinin yapılması amacıyla uzaktan çalışanların sürekli bir şekilde harici kamera vasıtasıyla izlenmesi de aynı kapsamda değerlendirilmelidir.

3.3.4.3. 18 Yaşından Küçük İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunması

4857 sayılı İş Kanunu’un 71. maddesinde çalıştırma yaşı ve çocukların çalıştırılması yasağı yer almaktadır. Bu madde hükmüne göre 15 yaşından küçük çocukların genel olarak çalıştırılması yasaklanmışsa da bu yaştan daha küçük çocukların da belirli faaliyetlerde ve eğitimlerine engel teşkil etmemek üzere belirli şartlara dikkat edilmesi kaydıyla çalıştırılabileceği düzenlenmiştir. Ayrıca bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin çalışma usul ve esaslarının belirlenmesi amacıyla “Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik” yayımlanmıştır.

¹⁸⁴ Uncular, S., (2018), s. 236

¹⁸⁵ Yargıtay 22. HD. E.2017/21857, K.2019/9884, T.07.05.2019, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.lexpera.com.tr (Erişim Tarihi: 20 Mayıs 2022)

İş sözleşmelerinin geçerli olabilmesi için sözleşmenin işçi ve işveren olmak üzere her iki tarafın da hukuken ehil olması aranır. Bu bakımdan tarafların ehliyetinin tespiti için Türk Medeni Kanunu'nda yer alan hükümler dikkate alınacaktır¹⁸⁶. Kaldı ki 18 yaşından küçüklerle kurulan iş sözleşmeleri geçerli olduğu sürece, taraflar arasında bir iş ilişkisinin de bulunduğu kabul edilmelidir. Bu nedenle işverenin, çalıştırmış olduğu 18 yaşından küçük işçiler için de özlük dosyası tutma ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile İş Kanunu'nda yer alan diğer yükümlülüklerinin bulunduğu sabittir. Dolayısıyla işverenler, çeşitli nedenlerden dolayı 18 yaşından küçük çocuk işçilerin kişisel verilerini de işlemekte olduğundan 6698 sayılı Kanun'da yer alan yükümlülükleri de devam etmektedir.

Türkiye'nin iç hukukunda kişisel verilerin korunması alanındaki en önemli düzenleme olan 6698 sayılı Kanun'un hazırlanmasında genel itibariyle 95/46/EC sayılı Direktif'in baz alındığından ve Kanun'un gerekçesinde de bu duruma yer verildiğinden bahsetmiştik. Bu nedenle çocukların kişisel verilerine ilişkin Direktif'te herhangi bir düzenlemenin yer almaması nedeniyle 6698 sayılı Kanun'da da bu hususa ilişkin özel bir hükme yer verilmemiştir. Ancak Anayasa'nın tanıdığı temel hak ve özgürlükler bakımından değerlendirildiğinde kişisel verilerin korunmasını isteme hakkının bir insan hakkı olduğundan yola çıkılarak çocukların da bu hakka sahip olduğu ortadadır. Bununla beraber çocukların sahip oldukları kişisel verilerin işlenmesi bakımından 6698 sayılı Kanun'da düzenlenen ilgili kişinin sahip olduğu haklar ile bunların verilerini işleyen veri sorumlusunun yükümlülükleri çocuklar için de uygulama alanı bulmalıdır¹⁸⁷. Nitekim Kurul, bir kararında verisi işlenen çocuğu ilgili kişi olarak kabul etmiş ve çocuğun özel nitelikli kişisel verileri olan sağlık verilerinin işlenmesinde velisinin açık rızasını aramıştır¹⁸⁸. Ayrıca kişisel verilerin korunmasını isteme hakkını kişilik hakkı olarak gören yazarlar da ayırt etme gücünü haiz olmayan çocukların vereceği açık rızanın veli tarafından verilebileceğini kabul etmektedir¹⁸⁹. Ancak, çocuk işçinin velisi tarafından verilen açık rıza, reşit olduğu

¹⁸⁶ Süzek, S., (2017), s. 314

¹⁸⁷ Uçak, M. (2020) *Kişisel Verilerin Hukuka Uygun İşlenmesinde Çocuğun Rızası*, *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*, Cilt: 3 (1), s. 48

¹⁸⁸ *Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 02.04.2020 tarih ve 2020/255 sayılı kararı, Kişisel Verileri Koruma Kurumu*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6894/2020-255> (Erişim Tarihi: 01 Haziran 2022)

¹⁸⁹ Uçak, M., (2020), s. 51

zaman işçi tarafça geri alınabilmelidir¹⁹⁰. Ayırt etme gücüne sahip olan ancak henüz ergin olmayan genç işçiler ise sınırlı ehliyetsiz olup, bu kişilik haklarını kullanırken yasal temsilcisinin icazetine bağlı olmayacaklarından açık rıza gösterme veya göstermeme haklarını kendileri kullanabilmelidir.

İşverenin çeşitli hukuki düzenlemeler nedeniyle de çocuk işçinin kişisel verilerini işlemede zorunluluk bulunabilir. Örneğin; Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik uyarınca çocuk işçilerin tecrübe eksikliği, mevcut veya muhtemel riskler konularında bilgisizlik veya tamamen gelişmiş olmamalarına bağlı olarak sağlık ve güvenliklerini tehlikeye sokabilecek herhangi bir riske karşı korunmaları işverene bir görev olarak yüklenmiştir. Bu doğrultuda işveren, çocuk işçilerinin kişisel verilerini bu Yönetmelik ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde işleyebilir. Bu durumda sağlık verileri, açık rıza olmaksızın işlenemeyeceğinden yine çocuk işçilerin velilerinden açık rızalarının alınması gereklidir.

İşverenin, bu bilgiler doğrultusunda çocuk işçiye karşı 6698 sayılı Kanun'dan doğan aydınlatma yükümlülüğünü de yerine getirmesi beklenir. Ancak işverenin çocuk işçiye karşı yerine getirmesi gereken aydınlatma yükümlülüğü kapsamında hazırlayacağı metinlerin diğer işçilerden farklı olarak çocukların zihinsel gelişimi ve zekâsı ile anlama kabiliyeti gözetilerek ortaya konulması gerekir.

3.3.4.4. İşçi Benzerleri: Çıraklar ve Stajyerlerin Kişisel Verilerinin Korunması

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında usta, kalfa ve çırak olmak üzere başlıca 3 çalışan grubuna yer verilmiştir. Bunlardan kalfalık yeterliğine sahip olanların mesleki yönden gelişerek bağımsız işyeri açabilmeleri amacıyla ustalık eğitimi ve sınav sürecini başarıyla tamamlayanlar usta unvanını kazanır. 3308 sayılı Kanun'da, mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve alışkanlıkları kazanmış ve meslekle ilgili iş ve işlemleri bir ustanın gözetimi altında kabul edilebilir standartlarda yapabilen

¹⁹⁰ Deniz, İ. (2021) *Çocuklara Ait Kişisel Verilerin Türk Medeni Kanunu ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Korunması*. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 137

kişi kalfa olarak tanımlanmış olup, kısaca usta yardımcısı olarak da yer almaktadır. Kalfalar ve ustalar iş sözleşmesi ile bir işverene bağlı olarak çalışabilmektedir. Böyle bir durumda kalfalık ve ustalık gibi meslek gruplarının kişisel verilerinin korunması bakımından daha önce işçiler için yapmış olduğumuz açıklamalar genel itibariyle geçerliliğini koruyacaktır. Ayrıca ustaların kendi nam ve hesaplarına iş görebilmeleri için işyeri açabilecekleri göz önüne alındığında bu durumdaki ustalar işçi statüsünü sağlamayacağından çalışmamızın kapsamı dışında kalmakta olup çalışmamızda değinilmeyecektir.

Çıraklık ise 3308 sayılı Kanun'da;

“çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişi”

olarak tanımlanmaktadır. Görüldüğü gibi çırakların bir iş sözleşmesi dışında çıraklık sözleşmesine tabi olarak çalışacağı düzenlenmektedir. İş sözleşmesindeki esas edimlerin işçi taraf için iş görme, işveren taraf için ise ücret ödeme olmasına rağmen çıraklık sözleşmesinin esas edimi, işveren tarafından çırağa “bir meslek veya sanatın öğretilmesi” şeklinde karşımıza çıkmaktadır¹⁹¹. Çıraklık sözleşmesi kapsamında her ne kadar çırağa ücret ödenmesi de gerekmektedir bu ücretin bir iş görme edimi karşılığında olmadığı, kanunun getirdiği sosyal yardım anlamında bir ücret olduğu unutulmamalıdır. Bu itibarla çıraklık sözleşmesi, iş sözleşmesinden farklı özelliklere sahip olduğundan çırakların da işçi statüsünü haiz olmadığı açıktır¹⁹².

Çırakların, çalışmaya başlamadan önce işveren ile çıraklık sözleşmesi akdetmesi gerekmektedir. 3308 sayılı Kanun'un 13. maddesinin 2. fıkrasında çırakların 18 yaşından küçük olması halinde velisi ile de çıraklık sözleşmesi yapılabileceği ifade edilmektedir. Çırakların, Kanun'a göre öğrenci statüsünde olduğu, dolayısıyla 18 yaşından da küçük olabilecekleri göz önüne alındığında bunların açık rızalarının alınabilmesi için daha önce yaptığımız açıklamalar geçerlidir. Bu durumda çırakların 18 yaşından küçük olması halinde çıraklık sözleşmesi velisi ile imzalanacak

¹⁹¹ Sümer, H.H., (2019), s. 56

¹⁹² Süzek, S., (2017), s. 140

ve çırakların kişisel verilerinin işlenebilmesi için açık rıza alınması gereken hallerde bu açık rızanın da veli tarafından verilmesi gerekecektir.

Çıraklar iş sözleşmesi ile çalışmadıklarından ötürü 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olmamalarına rağmen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamı dahilindedir. Bu nedenle 6331 sayılı Kanun'un getirdiği hak ve güvencelerden işyerindeki diğer tüm çalışanlar gibi çıraklar da yararlanacaktır¹⁹³. Bu kapsamda işveren, 6331 sayılı Kanun'dan doğan yükümlülüklerini yerine getirirken çırakların da kişisel verilerini işleyebilmektedir. Özellikle iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi amacıyla çırakların özel nitelikli sağlık verilerinin işlenmesi hallerinde işverenin daha önce açıkladığımız 6698 sayılı Kanun'dan doğan yükümlülükleri devam etmektedir.

Ayrıca çıraklar, 3308 sayılı Kanun'un 11. maddesine göre işyerinde çalışan işçi sayısına da dahil edilmemektedir. İşverenlerin, yıllık çalışan sayısının 50'den fazla olması halinde veri sorumluları siciline kayıt zorunluluğu olduğu düşünüldüğünde bu çalışan sayısının hesaplaması yapılırken işyerindeki çırakların yıllık çalışan sayısı hesabına dahil edilmemesi gerekmektedir.

Stajyerler; hukuki anlamda çalıştıkları işyerinin bir personeli olmayan, bununla birlikte işçi veya çırak niteliğini de taşımayan, bir zanaat veya mesleğin icrasına dair edindiği teorik bilgilerin yanında bu bilgileri uygulama aşamasında pekiştirerek tecrübe kazanma amacıyla o işyerinde çalışan kişilerdir¹⁹⁴. Aynı zamanda TDK'nın Güncel Türkçe Sözlüğünde staj kavramı;

“herhangi bir meslek edinecek olan kimsenin geçirdiği uygulamalı öğrenme dönemi; bir kimsenin, meslek bilgisini artırmak için bir kurumun bir veya birçok bölümünde çalışarak geçirdiği dönem”

olarak tanımlanmış, stajyerlere de staj yapan kimseler olarak yer verilmiştir¹⁹⁵. Buna

¹⁹³ Süzek, S., (2017), s. 143; Sümer, H.H., (2019), s. 56

¹⁹⁴ Akyiğit, E. (2014) *Stajyerlerin İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Konumu (I)*, Terazi Hukuk Dergisi, Cilt: 9 (98), s. 44; Sümer, H.H., (2019), s. 56

¹⁹⁵ TDK Güncel Türkçe Sözlük [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 01 Haziran 2022)

ek olarak Mesleki Eğitim Kanunu'nda yer alan staj tanımından hareketle stajyerlerin;

“mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmeleri, sektörü tanımaları, iş hayatına uyumları, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetiştirmeleri amacıyla bir işletmede çalışan kişiler”

olarak tanımlanması da mümkündür.

Stajyerlerin iş sözleşmesi kapsamında olmasa da bir işverenin yanında ve onun yönetimine tabi şekilde bir işçi düzeyinde olmasa da iş görme eylemini yerine getirdiği sabittir. İşçiler bir iş sözleşmesi dahilinde işverene karşı belirli bir ücret karşılığı iş görme edimi üstlendikleri halde, stajyerlerin iş görmesinde asıl amaç işin nasıl yürütüldüğü, teorik bilgilerin uygulamaya nasıl aktarılması gerektiği noktasında toplanmaktadır¹⁹⁶. Her ne kadar Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında staj yapan stajyerlere Kanun'un 25. maddesi uyarınca belirli bir ücret ödenebileceği öngörülmekte ise de bu ücretin bir iş sözleşmesinde olduğu haliyle taraflara işçi- işveren statüsü kazandırmadığı sabit olup bu çalışanlar işçi sayılmazlar¹⁹⁷.

Yükseköğrenim sonrası staj kavramı ve stajyerlik; TBB Avukatlık Staj Yönetmeliği¹⁹⁸ ve TÜRMOB Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Staj Yönetmeliği¹⁹⁹ gibi meslek örgütlerinin kendi mesleklerine kabul edilecek adaylar bakımından şartların ve esasların yer aldığı yasal düzenlemelerde de kendine yer bulmaktadır. Ancak yükseköğrenime devam ederken gerçekleştirilen stajlar bakımından Mesleki Eğitim Kanunu dikkate alınmalıdır.

Neticede kişisel verilerin korunması açısından stajyer ister Mesleki Eğitim Kanunu'na göre isterse meslek örgütlerinin yasal düzenlemelerine göre staj faaliyetini yürütmesi sırasında ilgili kişi sıfatını taşıdığı açıktır. Buna karşılık stajyerlerin staj yaptıkları yer bir tüzel kişilik olabileceği gibi bir gerçek kişi de olabilir. Bu noktada

¹⁹⁶ Akyiğit, E., (2014), s. 45

¹⁹⁷ Süzek, S., (2017), s. 144

¹⁹⁸ TBB Avukatlık Staj Yönetmeliği, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 24615, 19 Aralık 2001 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 6 Haziran 2022)

¹⁹⁹ TÜRMOB Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Staj Yönetmeliği, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 23089, 23 Ağustos 1997 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 6 Haziran 2022)

6698 sayılı Kanun'un hem gerçek hem de tüzel kişileri veri sorumlusu olarak kapsama alanına aldığı unutulmamalıdır. Bu nedenle stajyerlerin staj faaliyetlerini yerine getirdikleri kişi ve kurumlar da veri sorumlusu olarak kabul edilir. Örneğin; avukatlık stajını yapmak üzere bir avukatın yanında zorunlu staj faaliyetlerini sürdüren stajyer avukat ilgili kişi, yanında staj yaptığı avukat ise veri sorumlusu olarak kabul edilmelidir.

Uygulamada stajyer kabul eden kişi ve kurumlara aynı iş başvurusunda bulunduğu gibi özgeçmiş ve benzeri içerik taşıyan metinlerle de staj başvurusunda bulunulabilmektedir. Ancak stajyer kabulü farklı yollarla yapılabilmektedir. Bunlardan ilki stajyer ilanı verilerek bu statüde bir çalışan arandığının duyurulması ve adayların özgeçmişlerini belirli bir e-posta adresine ya da farklı yollarla işverene ulaştırması istenmekte veya adaylardan çeşitli formları doldurması talep edilmektedir. Diğer bir yöntemde ise, bazı durumlarda stajyer arayan işverenlerin herhangi bir ilanı bulunmadığı halde işverenlerin alenileştirdiği e-posta adreslerine staj başvurusu iradelerini içeren bir yazı ve ekinde özgeçmiş ile başvurulmaktadır.

Bu özgeçmişlerde staj başvurusunda bulunan adayların birçok kişisel verisinin yer aldığı konusunda şüphe bulunmamaktadır. Eğer işverenler stajyer ilanı vererek adaylardan özgeçmişlerini kendilerine ulaştırmalarını veya elektronik ya da fiziki ortamda önceden hazırlanmış formların doldurulmasını talep ediyorsa buna uygun aydınlatma metinleri hazırlayarak yükümlülüklerini yerine getirmelidir. Yine staj başvurusunda bulunan adayların kişisel verilerinin işlenebilmesi için bu kişilerin açık rızalarının alınması gerekmektedir. Ayrıca işverenler, kendileri tarafından önceden hazırlanmış formlarda adaylardan talep ettikleri kişisel verilerin mümkün olduğunca az ve işleme amacıyla bağlantılı olmasına dikkat etmelidir. Örneğin; avukatlık stajyeri arayan bir avukatın hazırladığı ve adaylardan doldurmasını talep ettiği formda adayın kan grubuna ait sağlık verisinin talep edilmesinde herhangi bir ölçülülük ve amaca uygunluk bulunmayacaktır.

Ayrıca işverenlerin, stajyer alımı gerçekleştirdikten sonra başvurusu kabul edilmeyen stajyerlerin kişisel verilerinin usulüne uygun olarak imha edilmesi de gerekmektedir. Örneğin; bir işverenin halen 10 yıl öncesinde kendisine staj başvurusunda bulunan adayların özgeçmişlerini saklamasında herhangi bir hukuki

yararı bulunmamaktadır. 10 yıl önce stajyer olmak isteyen bu adayların çoktan staj dönemlerini başka yollarla tamamlamış ve mesleğe adım atmış olmaları muhtemeldir. Bu nedenle hem güncelliğini ve doğruluğunu yitirmiş olması hem de işlendikleri amaçla bağlantılı ve sınırlı olmaması nedeniyle bu özgeçmişlerin uzunca bir süre saklanması 6698 sayılı Kanun'a uygun değildir.

Her ne kadar işverenlerin, stajyerler için özlük dosyası tutma yükümlülüğü bulunmasa da bazı durumlarda stajyerlerin mesleki gelişiminin takibi, stajyerlere verilen görevlerin kayıt altına alınması gibi sebeplerle staj dosyası tutulabilmektedir. Bu staj dosyasında bulunan kişisel verilerin güvenliğinin sağlanması için işverenin her türlü teknik ve idari tedbiri alması gerekmektedir. Ayrıca stajyerlerin de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na tabi olduğu göz önüne alındığında işverenlerin bu kanun kapsamından doğan uygulamalarından dolayı 6698 sayılı Kanun uyarınca diğer çalışanlarının kişisel verileri için dikkat etmeleri gereken hususlar stajyerler için de geçerlidir. Yine stajyerlerin de aynı ortamda birlikte çalıştıkları işçiler ile mesai takibi, kurumsal e-posta tahsisi gibi aynı uygulamalara tabi tutulmaları halinde işçiler için yaptığımız açıklamalar genel itibariyle stajyerler için de geçerli olacaktır.

3.4. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Çalışanların Kişisel Verilerinin Korunması

Kişisel verilerin işlendiği en geniş alanın özel sektör olduğu yaygın kanı olsa da çalışmamızın kişisel veri hukukunun tarihçesine değindiğimiz kısımda da yer verdiğimiz üzere bu alandaki ilk düzenlemelerin, bireylerin devlet tarafından işlenen kişisel verilerinin korunması amacıyla ortaya çıktığı göz önüne alındığında en büyük veri bankalarının devlet ve dolayısıyla kamu kurumları olduğu ifade edilebilir²⁰⁰. Bireylerin, devlet egemenliği altında yaşadığı ve idareye karşı zayıf konumda olduğu sabittir. Bu nedenle idareye göre daha zayıf konumda olan bireylerin ve dolayısıyla bir de kamu kurumlarının işveren olduğu düşünüldüğünde memurların da kişisel verilerinin korunması gerekmektedir. Memurların tabi olduğu, çeşitli hak ve yükümlülüklerini düzenleyen 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu²⁰¹, memur tanımını

²⁰⁰ Aydoğdu, Y., (2021), s. 264

²⁰¹ 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, *T.C. Resmî Gazete*, Sayı: 12056, 23 Temmuz 1965 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 6 Haziran 2022)

devlet ve diğerk kamu tuzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yuruteden asli ve serekli kamu hizmetlerini ifa ile goevlendirilen kişiler olarak tanımlamaktadır. Devlet, istihdamını ağırlıklı olarak 657 sayılı Kanun'a tabi kamu goevlisi yani memur olarak yapmaktaysa da sozlesmeli personeller ve geçici personeller de bu Kanun kapsamında yer aldığından, bu başlık altında memurlar için yapılacak açıklamalar ve goruşler genel itibariyle sozlesmeli personel ve geçici personel sınıfı için de geçerli olacaktır.

6698 sayılı Kanun, veri sorumlusu bakımından kamu tuzel kişiliklerini de kapsamına almaktadır. Benzer şekilde GVKT'nin 88. maddesinde de istihdam edenin kamu veya özel sektörde faaliyet göstermesi arasında herhangi bir ayırım yapılmadığı görülmektedir. Bu doğrultuda memurların da işçiler gibi ilgili kişi konumunda olduğu ve ilgili kişiye tanınan haklardan yararlanabileceği, memurların işvereni konumunda olan kamu tuzel kişiliklerinin ise veri sorumlusu olduğu sabittir. Neticede, memurların işvereni statüsünde olan kamu tuzel kişiliklerinin de 6698 sayılı Kanun'da veri sorumlularının yükümlülüklerinden olan aydınlatma, ilgili kişilerden gelen başvuruları cevaplama, Kurul kararlarının yerine getirilmesi, veri sorumluları siciline kayıt yükümlülüğü ile veri güvenliğine ilişkin yükümlülükleri haiz olduğu açıktır. Bu noktada tek fark, kamu tuzel kişiliklerinin bu yükümlülüklere aykırı davranması halinde herhangi bir idari para cezası yaptırımını uygulanmayacak, bunun yerine yükümlülüklerin ihlaline sebebiyet veren memurlar hakkında disiplin hükümlerine göre işlem yapılarak Kurul'a bildirilecektir.

Memurlar, her ne kadar bir iş sozlesmesi dahilinde çalışmasa da 657 sayılı Kanun'un 109. maddesinde memurların da özlük dosyalarının tutulması gerektiği belirtilmektedir. Bu maddeye göre memurların görev yaptıkları kurumlar tarafından tutulan personel bilgi sistemlerine, T.C. kimlik numarası ile kaydolmaları öngörülmektedir. Bu noktada kamu kurumlarınca elektronik ortamda oluşturulan personel bilgi sistemlerinin barındırıldığı sunucuların yurtiçinde olması, memurların özlük dosyası tutma yükümlülüğü nedeniyle işlenen kişisel verilerinin yurtdışına aktarılmamış olmasını sağlayacaktır.

Ayrıca ilgili maddenin devamında memurların özlük dosyasında mesleki bilgileri, mal bildirimleri, varsa inceleme, soruşturma, denetim raporları, disiplin

cezaları ile ödül ve başarı belgesi verilmesine ilişkin bilgi ve belgelerin tutulacağı belirtilmektedir. Memurlara ait bu tür verilerin birer kişisel veri olduğu şüphesizdir. Ancak içlerinde yer alan disiplin cezasına ait veriler, 6698 sayılı Kanun'a göre özel nitelikli kişisel veri olarak kabul edilmelidir.

Yine 657 sayılı Kanun'un 105. maddesinde memurların hastalık ve refakat izni düzenlenmektedir. Memurlar, maddede belirtilen hallerde hastalıklarını sağlık kurulu raporu ile belgelendirdikleri takdirde bu izni kullanabilmektedir. Ayrıca memurların bakmakla yükümlü oldukları yakınlarının bir hastalığı nedeniyle refakat izni hakkını kullanmak isteyen memur, ancak bu yakınının hastalığını sağlık kurulu raporu ile belgelendirerek kullanabilecektir. Bu durumda ise kamu kurumunun, bir üçüncü kişinin kişisel verisini işlemesi söz konusu olacaktır. İster memura isterse yakınına ait olsun özel nitelikli kişisel verilerin işleme şartlarına tabi sağlık verisi içeren bu raporların veri işlemenin konusu olabilmesi için memurun veya yakınının açık rızasının alınması gerekmektedir.

Memurların çalışma ortamlarında güvenliğin sağlanması amacıyla veya başkaca sebeplerle gerçekleştirilen kamera kaydında yer alan video görüntüleri de yine memurların kişisel verileri kapsamındadır²⁰². Bunun haricinde özel sektörde olduğu gibi kamu kurumlarında da çalışanların mesai takibinin yapılması veya performans değerlendirmesi amacıyla çeşitli takip sistemlerinin uygulanması gerekebilir. Nitekim bu durum devamsızlığın tespiti gibi amaçlar dahilinde işverenin meşru amaçları arasında yer almaktadır. Ancak 6698 sayılı Kanun'un sistematığının bir sonucu olan; kişisel verilerin toplanmamasının esas, toplanmasının ise istisna olduğu unutulmadan mümkün olduğunca az kişisel veri işlenmesi gerektiği gibi bu verilerin işlenmesinden elde edilen yarar ile işlendikleri amaçla bağlantılı olma hususları gözetilerek bir dengenin sağlanması gerekmektedir.

Nitekim Anayasa Mahkemesi konu ile ilgili vermiş olduğu kararında, bir kamu kurumu olan belediye başkanlığında memur olarak çalışan başvurucunun, belediyede yapılan parmak izi ile mesai takibi uygulaması nedeniyle kişisel verilerin korunmasını

²⁰² Erkal, A., (2020), s. 231

isteme hakkının ihlal edildiğine hükmetmiştir²⁰³. Benzer bir durum 6698 sayılı Kanun öncesi dönemde Danıştay'ın bir kararına konu olmuş ve Danıştay bu kararda devlet hastanesinde parmak izi sistemiyle yürütülen mesai takibi uygulamasının sonlandırılmasına karar vermiştir²⁰⁴.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu uyarınca her ne kadar bu kanuna tabi olarak çalışan memurların günlük toplam çalışma saatleri ile mesai saatlerinin başlangıç ve bitişine dair hükümler bulunmaktaysa da bu mesai takibinin ne şekilde yapılacağına dair açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu noktada istihdam edenlerin parmak izi veya yüz tarama sistemleri gibi sistemler kullanması bakımından temel gerekçeleri olarak bu tür biyometrik verilerin kişiye özgü olması nedeniyle kartlı sistemlerden daha güvenilir olması gösterilmektedir. Ancak mesai takibinin daha az kişisel veri işlenerek, hatta hiçbir şekilde özel nitelikli kişisel veri olan biyometrik veriler işlenmeden, manyetik kart okuyucu veya şifre tuşlayarak giriş gibi daha basit yollarla yapılması gerektiği açıktır. Kişisel Verileri Koruma Kurulu da benzer bir konu ile ilgili olarak biyometrik veri olan parmak izi ile mesai takibinin yapılmasını amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma ilkesine aykırı bularak çeşitli yaptırımlara hükmetmiştir²⁰⁵.

Nihayetinde, özel sektör işverenlerinde olduğu gibi kamu kurumlarının da çalışanları olan memurların herhangi bir nedenden dolayı işten ayrılması neticesinde bu çalışanlarının kişisel verilerini hukuki düzenlemelerde ön görülen süreler dahilinde veya gerekli olduğu süre kadar saklaması ve sonrasında imha etmesi gerekmektedir.

²⁰³ Anayasa Mahkemesi Kararı, Başvuru No: 2018/11988, Karar Tarihi: 10.03.2022, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 02 Haziran 2022)

²⁰⁴ Danıştay 5. Dairesi, E.2013/5342, K.2013/9525, T.10.12.2013, Lexpera [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.lexpera.com.tr (Erişim Tarihi: 03 Haziran 2022)

²⁰⁵ Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 01.12.2020 tarih ve 2020/915 sayılı kararı, *Kişisel Verileri Koruma Kurumu*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6872/2020-915> (Erişim Tarihi: 01.06.2022)

BÖLÜM 4: SONUÇ

Kanun koyucuların genel olarak üzerinde birleştiği tanıma göre, bir gerçek kişiyi belirli veya belirlenebilir kılan her türlü veri kişisel veridir. Giderek artan teknolojik imkanlar ve elektronik haberleşme araçlarına erişimin kolaylaşmasıyla günlük hayatta farkında olmadan dahi alışveriş alışkanlıklarımız, haber kaynağı tercihlerimiz, konum bilgilerimiz ve sağlık kayıtlarımız gibi birçok kişisel verimizin işlenmesi söz konusu olabilmektedir. Artan veri toplama ve işleme faaliyetleri karşısında bireylerin duyduğu mahremiyet ihtiyacı beraberinde kişisel verilerin korunmasını isteme hakkını getirmiştir. Önce yerel düzenlemelerde ortaya çıkan ve özellikle bireyleri, devletlerin veri işleme faaliyetlerinden koruyan kişisel verilerin korunmasına dair düzenlemeler, özel sektörü de kapsayarak genel bir koruma düzeyine evrilmiş ve veri öznesi insanların sınır ötesi etkileşimleri nedeniyle uluslararası düzenlemelerin ortaya çıkışına ortam hazırlamıştır.

Türkiye’de de ilk olarak 2010 senesinde yapılan halkoylaması sonucu kabul edilen Anayasa değişiklikleri ile anayasal düzende koruma altına alınan kişisel verilerin korunması hakkı birçok ulusal mevzuatımızda kendine yer edinmiştir. Özellikle Türkiye’nin AB üyeliği sürecinde gerçekleştirilen müzakere fasıllarında ve çeşitli ulusal programlarda bu alanda özel düzenlemeler yapılması öngörülmüşse de geç kalınmış bir kanun olan 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile bu alandaki boşluk doldurulmuştur. Ancak Türkiye’de kişisel verileri koruma hukuku alanı, Kanun’un uyum süreci bakımından kapsamına aldığı gerçek ve tüzel kişi veri sorumluları için sancılı geçmekte olup genel itibariyle Kişisel Verileri Koruma Kurulu’nun verdiği içtihatlarla ilerleyen bir alana dönüşmüş durumdadır.

Netice itibariyle 6698 Sayılı Kanun’un sistematüğinde, kişisel verilerin öznesi olan ilgili kişi sıfatıyla sadece gerçek kişiler düzenleme konusu edilmiş, bu gerçek kişilerin kişisel verilerinin nasıl ve neden işleneceğini belirleme yetkisine sahip olan ve veri kayıt sisteminin kurulması ve yönetilmesinden sorumlu gerçek ve tüzel kişilere veri sorumlusu olarak yer verilmiştir. Veri sorumlularının yürüttüğü veri işleme faaliyetleri kapsamında 6698 sayılı Kanun’da belirtilen genel ilkelere ve işleme şartlarına uyması gerektiği düzenlenmiştir. Bu sayede veri sorumlusunun veri

güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmesi amaçlanmış, bu yükümlülüğünü yerine getirmediği takdirde Kişisel Verileri Koruma Kurulu tarafından cezai yaptırımlar uygulanacağı belirtilmiştir.

Her ne kadar ticari, kamusal ve sosyal hayatta verilerin toplanmasının önüne geçilmesi imkânsız olsa da bu verilerin amacına uygun işlenmesinin sağlanması ve yetkisiz kişilere erişimin önlenmesi hakkında usul ve esasları belirlemek üzere yayımlanan 6698 sayılı Kanun, veri sorumlusunun işlediği verileri süresiz ve sınırsız olarak saklamasının da önüne geçmiştir. Böylece işlenmesini gerektiren sebeplerin ortadan kalktığı veya veri sahipleri olan ilgili kişilerin talebi üzerine bu kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi veya anonimleştirilmesi de düzenlenmiştir.

6698 sayılı Kanun ile verilen görevleri yerine getirmek amacıyla kurulan Kişisel Verileri Koruma Kurumu, yurt dışındaki benzerleri olan veri koruma otoriteleri gibi hareket ederek görev alanına giren uygulamaları takip etmekte; çeşitli kamu kurum ve kuruluşları, meslek örgütleri ve üniversiteler ile iş birliği yaparak Kanun'un uygulanmasına yönelik rehberler yayımlamaktadır. Kişisel Verileri Koruma Kurumu'nun karar organı olarak Kişisel Verileri Koruma Kurulu oluşturulmuş; bu Kurul'a, ilgili kişilerin şikâyetlerini karara bağlama, şikâyet üzerine veya resen harekete geçerek veri işleme faaliyetlerinin Kanun'a uygunluğunu denetleme ve gerektiğinde Kanun'da belirlenen idari yaptırım ve para cezalarına hükmetme yetkileri verilmiştir.

Çalışma hayatının emek gücü yanını oluşturan çalışanların kişisel verilerinin diğer yan olan istihdam edenlerce işlenmesi kaçınılmaz olmaktadır. Bu kaçınılmazlık istihdam edenlerin uymaları gereken çalışma hayatını düzenleyen mevzuattan kaynaklanabileceği gibi çalışma ortamının yarattığı etkenlerin bir sonucu olarak da ortaya çıkabilmektedir. Elbette istihdam edenlerin işlediği kişisel veriler sadece çalışanlara ait olanlarla sınırlı kalmamaktadır. Ancak çalışma hayatında artan teknolojik gelişmeler neticesinde ortaya çıkan veri işleme araçları, amaca uygun şekilde kullanılmadığı sürece çalışanları bir risk grubu haline getirmiştir. Çalışan kapsamında yer alan işçi, stajyer, çırak, memur gibi statüye sahip tarafın, istihdam edenlere bağlılık unsuru ve ekonomik açıdan daha zayıf durumda olma hususu birlikte değerlendirildiğinde, çalışanların sahip olduğu kişisel verilerin, istihdam edenlere

karşı korunması bir zorunluluktur. Neticede veri koruma hukuku ve çalışma ilişkisi açısından çalışanlar birer ilgili kişi; istihdam edenler ise veri sorumlusudur.

Çalışma hayatında en çok karşılaşılan istihdam türü iş sözleşmesi kapsamında işçilerin istihdam edilmesidir. Ancak işçiler değerlendirilirken henüz çalışan olmasa da aday işçilerin de kişisel verilerinin korunması gerekliliği atlanmamalıdır. Henüz iş sözleşmesinin kurulması aşamasında işverenin culpa in contrahendo sorumluluğu kapsamında aday işçinin kişisel verilerini ve dolayısıyla kişiliğini koruması gerekmektedir. Bunun haricinde iş sözleşmesi kurulduktan sonra da işverenler gerek tabi oldukları mevzuattan doğan yükümlülüklerini yerine getirdiği sırada gerekse yönetim hakkı kapsamında işyerindeki uygulamaları dahilinde işçilerin kişisel verilerini işleme tabi tutabilmektedir. Bu süreçte de işverenlerin, işçilerinin kişisel verilerini koruması işçiyi gözetme borcunun bir yansıması olduğu gibi 6698 sayılı Kanun'a göre de bir yükümlülüktür.

İşveren, işçinin kişisel verilerini elde ettiği sırada aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmelidir. Her ne kadar işverenin, işçisine ait kişisel verileri işleminde mevzuattan kaynaklanan yükümlülüklerin yerine getirilmesi, hukuka uygunluk nedeni olarak kabul edilse de bunun haricindeki elde ettiği kişisel verilerin işlenmesi bakımından açık rıza alması gereken halleri tespit etmesi gerekmektedir. Özellikle işçilere ait özel nitelikli kişisel verilerden olan sağlık ve cinsel hayat verilerini sadece açık rıza ile işleyebileceğine dikkat etmelidir. Bunun haricinde işyeri uygulamalarını, bu nedenle işleme tabi tutulan işçilere ait kişisel verileri minimize edecek şekilde düzenlemelidir. 6698 sayılı Kanun'un veri toplama ve işleme faaliyetlerini istisna, veri toplamamayı esas kabul etmesi karşısında işverenin de bu doğrultuda hareket etmesi beklenecektir. Özellikle işyerine giriş çıkışların ve mesai takibinin yapılması amacıyla uygulanan işyeri prosedürlerinde kişisel veri işleme faaliyetini en aza indirmesi ve en az risk oluşturacak kişisel verilerin işlenmesini tercih etmesi gerekmektedir. Ayrıca işverenlerin, işin görülmesi amacıyla işçiye tahsis ettiği bilgisayar gibi çeşitli elektronik araçlara ve elektronik haberleşme sistemlerine işçinin yokluğunda da erişebilmesi için politikalar geliştirerek işçileri bunlar hakkında bilgilendirmesi gerekmektedir. İşverenlerin, işçiler ayrıldıktan sonra da işin devamını sağlayabilmesi amacıyla bu kişisel veri içeren araçlara ve haberleşme sistemlerine ihtiyaç duyması halinde herhangi bir veri güvenliğine aykırılık oluşturmaması amacıyla devir

politikaları belirlemede de fayda bulunmaktadır. İşverenin evde çalışma veya uzaktan çalışma gibi yöntemler belirlemesi halinde 6698 sayılı Kanun'a uyma zorunluluğu devam etmekte olup, kişisel veri işleme faaliyetlerini de yine Kanun'la uyumlu hale getirmesi gerekir. İşveren, kendisine sadece iş sözleşmesiyle bağlı işçilerin değil istihdam ettiği stajyer ve çırakların da verilerinin korunması bakımından 6698 sayılı Kanun kapsamında sorumlu olacaktır.

Bununla birlikte 6698 sayılı Kanun, veri sorumlusu sıfatını haiz olma bakımından özel hukuk tüzel kişiliği ile kamu tüzel kişiliği arasında bir ayrıma gitmemiştir. Bu nedenle atama yoluyla çalışan devlet memurlarının sahip olduğu kişisel veriler bakımından aynı özel hukuk gerçek ve tüzel kişi işverenlerinde olduğu gibi kamu tüzel kişiliklerinin de sorumluluğu ve yükümlülükleri bulunmaktadır. Ancak buradaki tek fark, 6698 sayılı Kanun'daki yükümlülüklerin yerine getirilmemesi halinde "Kabahatler" başlıklı 18. maddesinde öngörülen idari para cezaları, aynı maddenin 2. ve 3. fıkraları uyarınca kamu tüzel kişilikleri bakımından uygulanmayacak fakat bunlara sebebiyet veren 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 gerçekleştirilecektir. Bu durum kamu tüzel kişiliklerinin sorumluluğunu ve istihdam ettiği memurların kişisel verilerinin korunmasına vereceği önemi hafife almasına sebebiyet vermemelidir.

Nihayetinde özellikle özel sektörde bulunan işverenlerin ulusal düzenlemelere, Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun yayımladığı rehberlere ve gerektiğinde uluslararası hükümlere uyum sağlayarak çalışanlarının kişisel verilerinin korunması hakkını koruması başta özel hayata ve kişilik hakkına saygının bir gerekliliği olup, aynı zamanda ticari itibarlarının da korunmasını sağlayacaktır. Çalışanların ise kişisel verilerinin korunmasını isteme hakkı her zaman mevcut olup, 6698 sayılı Kanun'da yer alan özel düzenlemelerden veya diğer kanunlarda yer alan genel hükümlerden yararlanması mümkündür.

KAYNAKÇA

AİHM Kararları [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://hudoc.echr.coe.int/> (Erişim Tarihi: 12 Mayıs 2022)

Akkurt, S.S. (2020) *Kişisel Veri Kavramının Hukuki Niteliğine İlişkin Yaklaşımlara Mukayeseli Bir Bakış*, *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*, Cilt: 2 (1), ss. 20-32

Akyiğit, E. (2014) *Stajyerlerin İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Konumu (I)*, *Terazi Hukuk Dergisi*, Cilt: 9 (98), ss. 44-54

Altındere, M. (2020) *Kişisel Verilerin Korunması Hukuku ve Uygulaması*. 1. Baskı. Ankara: Adalet Yayınevi

Altınok, A. (2020) *İşçiye İlişkin Sağlık Verilerinin İşveren Tarafından İşlenmesi*, *İstanbul Barosu Dergisi*, Cilt: 94 (4), ss. 179 - 191

Anayasa Mahkemesi Bireysel Başvuru Kararları, Kararlar Bilgi Bankası, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 12 Mayıs 2022)

Anayasa Mahkemesi Norm Denetimi Kararları, T.C. Resmî Gazete, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 20 Mayıs 2022)

Aşikoğlu, Ş. İ. (2019) *Veri Sorumlularının Aydınlatma Yükümlülüğü -Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda-*, *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*, Cilt: 1 (2), ss. 41-65

Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı ile Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programının Uygulanması, Koordinasyonu ve İzlenmesine Dair Karar, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 24352, 24 Mart 2001 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 12 Mayıs 2022)

Aydın, K. ve Üstündağ, H.G. (2019) *Açıklamalı Anlatımıyla Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve İşletmeler*. 1. Baskı. Ankara: Karahan Kitabevi

Aydın, S.E. (2014) *AIHM İctihatları Bağlamında Kişisel Verilerin Kaydedilmesi Suçu*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi

Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 30356, 10 Mart 2018 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 30 Mayıs 2022)

Aydoğdu, Y. (2021) *Kamu İdaresinde Kişisel Verilerin Korunması*, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 29 (1), ss. 263-293

Belge, A.M. (2017) *Özellikle Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Çerçevesinde İşçilerin Kişisel Verilerinin İhlali ve Korunması Yolları*, D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 19 (Özel Sayı), ss. 1025-1051

Beytar, E. (2018) *İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması*. 2. Baskı. İstanbul: Onikilevha Yayıncılık

Boyar, O. ve Işık, S. (2019) *Dördüncü Kuşak Haklar ve Bilişim Teknolojilerinin Doğuşunda Mahremiyet Kavramına Karşılaştırmalı Bir Bakış*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt: 25 (2), ss. 602-623

Council of Europe (2018) *Convention 108 + Convention for the Protection of Individuals with Regard to the Processing of Personal Data* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://rm.coe.int/convention-108-convention-for-the-protection-of-individuals-with-regar/16808b36f1> (Erişim Tarihi: 01 Mayıs 2022)

Çekin, M. S. (2019) *Avrupa Birliği Hukukuyla Mukayeseli Olarak 6698 Sayılı Kanun Çerçevesinde Kişisel Verilerin Korunması Hukuku*. 2. Baskı. İstanbul: Onikilevha Yayınları

Çokmutlu, M. (2014) *Türk Ceza Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması*, Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi

Deniz, İ. (2021) *Çocuklara Ait Kişisel Verilerin Türk Medeni Kanunu ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Korunması*. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık

Derdiman, R.C. (2010) *Halkoyuna Sunulacak 5982 Sayılı Kanun Hükümleri Hakkında Düşünceler*, Türk Anayasa Hukuku Sitesi, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.anayasa.gen.tr/derdیمان-5982.htm> (Erişim Tarihi: 13 Mayıs 2022)

Dursun, Y. (2021) *6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Korunması*. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık

Dülger, M.V. (2019) *Kişisel Verilerin Korunması Hukuku*. 2. Baskı. İstanbul: Hukuk Akademisi Yayınları

Elektronik Haberleşme Sektöründe Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Gizliliğin Korunmasına İlişkin Yönetmelik, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 31324, 4 Aralık 2020 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 01 Haziran 2022)

Erkal, A. (2020) *Avrupa Genel Veri Koruma Düzenlemesi Bağlamında Memurların Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, Anayasa Yargısı Dergisi, Cilt: 37 (2), ss. 205-253

European Data Protection Supervisor (2015) *Guidelines on Personal Data and Electronic Communications in the EU Institutions* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: https://edps.europa.eu/sites/edp/files/publication/15-12-16_ecommunications_en.pdf (Erişim Tarihi: 02 Haziran 2022)

Gürkan, E. S. (2017) *Türk Hukukunda İşverenin İşe Alım Görüşmelerinde Aday İşçiye Soru Sorma Hakkının Sınırları*, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 16 (1), ss. 111-149

International Labour Organization (1997) *Code of Practice Protection of Workers' Personal Data*, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/normative-instruments/code-of-practice/WCMS_107797/lang-en/index.htm (Erişim Tarihi: 01 Haziran 2022)

İlhan, N. E. (2020) *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşverenin Özlük Dosyası Oluşturma Yükümlülüğü*, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt: 94 (1), ss. 68-86

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 28713, 20 Temmuz 2013 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 15 Haziran 2022)

Kalyon, A. (2021) *Türk Vergi Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması*. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık

Kaya, İ.S. ve Tolun, Y. (2020) *Uygulayıcılar İçin Türkiye'de ve Avrupa'da Kişisel Verilerin İşlenmesi (KVKK – GDPR Karşılaştırması)*. 1. Baskı. Ankara: Adalet Yayınevi

Kılınç, D. (2012) *Anayasal Bir Hak Olarak Kişisel Verilerin Korunması*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 61 (3), ss. 1089-1172

Kişisel Sağlık Verileri Hakkında Yönetmelik, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 30808, 21 Haziran 2019 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 01 Haziran 2022)

Kişisel Verileri Koruma Kurulu Kararları [Çevrimiçi]. Kişisel Verileri Koruma Kurumu. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 22 Mayıs 2022)

Kişisel Verileri Koruma Kurulu Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelik, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 30242, 16 Kasım 2017 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 27 Mayıs 2022)

Kişisel Verileri Koruma Kurumu, *100 Soruda Kişisel Verilerin Korunması Kanunu* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/185c2130-8070-4b2b-a91e-1d48322ca352.pdf> (Erişim Tarihi: 13 Mayıs 2022)

Kişisel Verileri Koruma Kurumu, *6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında Doğru Bilinen Yanlılar -2* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7151/6698-Sayili-Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanunu-Hakkinda-Dogru-Bilinen-Yanlislar-2> (Erişim Tarihi: 01 Haziran 2022)

Kişisel Verileri Koruma Kurumu, *Anayasal Bir Hak Olarak Kişisel Verilerin Korunmasını İsteme Hakkı* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://kvkk.gov.tr/yayinlar/ANAYASAL%20B%C4%B0R%20HAK%20OLARAK%20K%C4%B0%C5%9E%C4%B0SEL%20VER%C4%B0LER%C4%B0N%20KORUNMASINI%20%C4%B0STEME%20HAKKI.pdf> (Erişim Tarihi: 05 Mayıs 2022)

Kişisel Verileri Koruma Kurumu, *Biyometrik Verilerin İşlenmesinde Dikkat Edilmesi Gereken Hususlara İlişkin Rehber* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/bd06f5f4-e8cc-487e-abe1-d32dc18e2d7e.pdf> (Erişim Tarihi: 01 Haziran 2022);

Kişisel Verileri Koruma Kurumu Disiplin Amirleri Yönetmeliği, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 31779, 15 Mart 2022 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 27 Mayıs 2022)

Kişisel Verileri Koruma Kurumu, *Kişisel Verilerin Korunması Kanununa İlişkin Uygulama Rehberi* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/41784a70-2bac-4e4a-830f-35c628468646.PDF> (Erişim Tarihi: 13 Mayıs 2022)

Kişisel Verileri Koruma Kurumu, *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Uygulaması Rehberi* [Çevrimiçi]. 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: 05 Mayıs 2022)

Kişisel Verileri Koruma Kurumu, *Örneklerle Kişisel Verilerin Korunması* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/a23bfe08-9b3a-4c2f-8a97-a259dcc0e667.PDF> (Erişim Tarihi: 13 Mayıs 2022)

Kişisel Verileri Koruma Kurumu Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 30412, 5 Mayıs 2018 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 27 Mayıs 2022)

Kişisel Verileri Koruma Kurumu Teşkilat Yönetmeliği, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 30403, 26 Nisan 2018 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 27 Mayıs 2022)

Kişisel Verileri Koruma Kurumu, *Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen* [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: <https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/31d9c444-27a5-4a75-95b1-1ca9bdb81ea5.pdf> (Erişim Tarihi: 13 Mayıs 2022)

Kişisel Verileri Koruma Uzmanlığı Yönetmeliği, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 30327, 9 Şubat 2018 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 27 Mayıs 2022)

Korkmaz, İ. (2016) *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında Bir Değerlendirme*, TBB Dergisi, Cilt: 0 (124), ss. 81-152

Küzeci, E. (2010) *Kişisel Verilerin Korunması*. 1. Baskı. Ankara: Turhan Kitabevi

Küzeci, E. (2014) *İstatistikî Birimler ve Bilgilerin Geleceğini Belirleme Hakkı*, İnsan Hakları Yıllığı, Cilt: 32 (1), ss. 1-23

Manav, E. (2015) *İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 19 (2), ss. 95-136

Oğuz, H. (2013) *Elektronik Ortamda Kişisel Verilerin Korunması, Bazı Ülke Uygulamaları ve Ülkemizdeki Durum*, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Cilt: 0 (3), ss. 1-38

Özdemir, H. (2010) *İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması*, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 14 (1-2), ss. 231-270

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 29854, 11 Ekim 2016 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 15 Haziran 2022)

Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri ile Özel Çocuk Kulüplerinin Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 29342, 30 Nisan 2015 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 11 Mayıs 2022)

Özer Deniz, M. (2021) *İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması ve Bundan Doğan Sorumluluk*, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Cilt: 12 (45), ss. 355-377

Saygı, S. (2020) *6698 Sayılı Kanun'un Sistematiğinde Yargısal Başvuru Yolları, Kişisel Verileri Koruma Dergisi*, Cilt: 2 (2), ss. 30-61

Selim, A. (2021) *Kişisel Verilerin Korunması Açısından İşe Giriş ve Çıkışlarda Çalışanların Biyometrik Verilerinin Alınması: Yüz, Parmak İzi ve Retina Taramaları*, Terazi Hukuk Dergisi, Cilt: 16 (181), ss. 1790-1796

Sevimli, A. (2017) *İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesi İçin Verdiği Rızanın Hukuki Değeri*, Toprak İşveren Dergisi, Cilt: 0 (116), ss. 4-11

Solmaz, E. (2018) *Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları'nın "Kişisel Verilerin Korunması"na Katkısı*, İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi, Cilt: 18 (1), ss. 61-78

Sümer, H.H. (2019) *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. 3. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık

Süzek, S. (2017) *İş Hukuku*. 14. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları

Şermet, B. (2014) *İş Hukukunda Esneklik ve Atipik İş Sözleşmeleri*, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 9 (123), ss. 139-169

TBB Avukatlık Staj Yönetmeliği, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 24615, 19 Aralık 2001 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 6 Haziran 2022)

Türkiye Cumhuriyeti Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2019) *On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023)* [Çevrimiçi], Erişim Adresi: https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/Onbirinci_KalkinmaPlani.pdf (Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2022)

TÜRMOB Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Staj Yönetmeliği, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 23089, 23 Ağustos 1997 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 6 Haziran 2022)

Uçak, M. (2020) *Kişisel Verilerin Hukuka Uygun İşlenmesinde Çocuğun Rızası*, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, Cilt: 3 (1), ss. 41-60

Uçum, M. (2007) *Personel Özlük Dosyası ve İşverenin İş İlişkisinde Temin Etmesi Gereken Belgeler*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Cilt: 2 (6), ss. 38-48

Uncular, S. (2018) *İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*. 2. Baskı. Ankara: Seçkin Kitabevi

Uyarer Göçmen, S. (2020) *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Türk Ceza Kanunu Kapsamında Kişisel Verilerin Korunması*. 2. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık

Yüksel, A.E. (2015) *Nesnelerin İnternetinin Hukuki Yönden İncelenmesi*, D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 17 (2) ss. 113-139

Velioğlu, A. (2019) *Sosyal Medya Özelinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi

Veri Sorumluları Sicili Hakkında Yönetmelik, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 30286, 30 Aralık 2017 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 27 Mayıs 2022)

Veri Sorumlusuna Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Tebliğ, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 30356, 10 Mart 2018 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 30 Mayıs 2022)

Yargıtay ve Danıştay Kararları, Lexpera, [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.lexpera.com.tr (Erişim Tarihi: 14 Mayıs 2022)

213 sayılı Vergi Usul Kanunu, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 10703, 10 Ocak 1961 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 20 Nisan 2022)

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 12056, 23 Temmuz 1965 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 6 Haziran 2022)

2016/679 sayılı Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü, EUR-Lex, 27 Nisan 2016 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32016R0679&qid=1652961444397 (Erişim Tarihi: 20 Mayıs 2022)

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 24607, 8 Aralık 2001 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 30 Mayıs 2022)

4857 sayılı İş Kanunu, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 25134, 10 Haziran 2003 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 20 Mart 2022)

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 25611, 12 Ekim 2004 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 20 Mayıs 2022)

5411 sayılı Bankacılık Kanunu, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 25983, 1 Kasım 2005 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 01 Mayıs 2022)

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 26200, 16 Haziran 2006 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 20 Nisan 2022)

5982 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 27580, 13 Mayıs 2010 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 23 Mayıs 2022)

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 28339, 30 Haziran 2016 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 12 Mayıs 2022)

6669 sayılı Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 29628, 18 Şubat 2016 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 12 Şubat 2022)

7349 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 31700, 22 Aralık 2021 [Çevrimiçi]. Erişim Adresi: www.resmigazete.gov.tr (Erişim Tarihi: 20 Mayıs 2022)