

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

6698 SAYILI KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI
KANUNU
KAPSAMINDA İŞÇİNİN KORUNMASI

Yonca DURSUN

Danışman
Prof.Dr. Mustafa ALP

İZMİR-2019

TEZ ONAY SAYFASI



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Korunması” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih/.....

YONCA DURSUN

ÖZET
Yüksek Lisans Tezi
6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin
Korunması
Yonca DURSUN

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Özel Hukuk Anabilim Dalı
Özel Hukuk Programı

İşçi ve işveren arasındaki uyumsuzluklarda iş hukuku mevzuatı öncelikli uygulanmaktadır. Bu düzenlemelerdeki temel amaç, işverene göre daha zayıf durumda olan işçiyi korumaktır. Kişisel veriler, öncelikle bireylerin özel hayatına ilişkin olduğundan, hem ulusal hem de uluslararası kurallarla korunmaktadır. Ülkemizde kişisel veriler, başta Anayasa olmak üzere, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, Türk Medeni Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu, Türk Ceza Kanunu, Ceza Muhakemeleri Kanunu, Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu, Elektronik Haberleşme Kanunu, Elektronik Ticaret Kanunu ve Bankacılık Kanunu’nu gibi çeşitli kanunlarla koruma altına alınmıştır.

07.04.2016 tarihinde yürürlüğe giren 6698 sayılı Kişisel Verileri Korunması Kanunu ile işçinin kişisel verilerini işverene karşı koruyan bir takım düzenlemeler getirilmiştir. Bu kanuna göre kural olarak işveren, işçinin rızasını almadan kişisel verilerini işleyemeyecek, aksi durumda bir takım yaptırımlarla karşılaşacaktır. Ancak Kanunda açıkça yazılı kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sır sakama yükümlülüğü altında bulunmak gibi bazı istisnai durumlarda işçinin açık rızası aranmaksızın kişisel verilerinin işlenmesi mümkündür.

Anahtar Kelimeler: İşçi, İşveren, İş sözleşmesi, Kişisel Veri, Hassas Kişisel Veri, Veri İşleyen, Rıza, Elektronik Gözetleme, Hukuka Uygunluk Sebepleri, Yaptırım.

ABSTRACT
Master's Thesis
The Protection of Labour According To 6698 Numbered Protection of Personal
Datas Law
Yonca DURSUN

Dokuz Eylül University
Graduate School of Social Sciences
Department of Private Law
Private Law Program

Labour Law implements priority conflicts between labour and employer. In these regulations, the main aim is protect to weak labour against to strong employer. First of all, personal datas are about person's private life. Therefore, personal datas protect both national or international law. Personal datas are regulated and protect in our country diverse laws which are firstly Constutition, Protection of Personal Datas Law, Turkish Civil Law, Turkish Obligations Law, Labour Law, Turkish Criminal Law, Turkish Criminal Judgements Law, Police's Task and Authority Law, Elektronical Communication Law, Elektronical Trade Law and Banking Law Etc.

6698 Numbered Protection of Personal Datas Law became valid in 07.04.2016 in our country. In this way, labour's personal datas are completely protected against to employer. According to this regulation, employers can't operate labours personal datas without labour's consent on principle. If employers don't, they will meet some sanctions But there are some exceptions about labour's consent which are clearly regulated in Protection of Personal Datas Law. These exceptions are protection of public health, protective medicine, medical diagnosis, execution of treatment and care services, having liability secrecy etc. In these cases, employers can operate labours personal datas without their consents.

Keywords: Labour, Employer, Labour Contract, Personal Data, Sensitive Personal Data, Data Operative, Consent, Elektronical Observation, Judicial Reasons, Sanction.



6698 SAYILI KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI KANUNU
KAPSAMINDA
İŞÇİNİN KORUNMASI
İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR	xii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM
KİŞİSEL VERİLERE İLİŞKİN GENEL ÇERÇEVE VE
İŞ SÖZLEŞMELERİNDE İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİ

I. KİŞİSEL VERİLERE İLİŞKİN GENEL ÇERÇEVE	4
A. KİŞİSEL VERİ KAVRAMI	4
B. Kişisel Verilerin Korunmasının Önemi ve Amacı	5
C. Kişisel Veriler ve Nitelikleri	7
D. Hassas Kişisel Veri	7
E. Kişisel Verilerin Korunmasının Hukuki Dayanakları	8
II. İŞ SÖZLEŞMELERİNDE İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİ	9
A. İş Hukuku Ve İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı	9
B. Türk Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkına İlişkin	
Düzenlemeler	11
1. Anayasa	11
2. 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu	12
3. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Mevzuatındaki Düzenlemeler	12
a. İş Kanunu	12

b. Sosyal Güvenlik Hukuku Mevzuatı	14
c. Türk Borçlar Kanunu (TBK.)	14
4. Türk Medeni Kanunu (TMK.)	15
5. Türk Ceza Kanunu (TCK.)	16
6. Sözleşme	17
C. Uluslararası Hukukta İşçinin Kişisel Verilerinin Korumasına İlişkin	
Düzenlemeler	17
1. Uluslararası Çalışma Örgütündeki Düzenlemeler (International Labour Organization-ILO)	19
2. Avrupa Konseyinin R(89) 2 Sayılı Tavsiye Kararı	20
3. Madde 29 Çalışma Grubu Tarafından Hazırlanan Görüşler	21
III. KİŞİSEL VERİLERİN KORUMASI KANUNU KAPSAMINDA İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ	21
A. Temel Kavramlar	21
1. İşçi Bakımından Kişisel Veri Kavramı	22
2. İş Başvurusunda Bulunan Aday	23
a. Sözleşme Öncesi Sorumluluğun Tanımı	24
b. Sözleşme Öncesi Sorumluluğun Hukuksal Niteliği	25
3. İşverenin Veri Koruma Sorumluluğu	26
4. Kişisel Verileri İşlenen İşçinin Durumu	27
5. 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin ‘Özel Nitelikli’ (Hassas) Verileri (Md.6/1)	27
a. Irk Ve Etnik Köken	31
b. Siyasi Düşünce, Felsefi ve Dini İnanç	31
c. Kılık Kıyafet	32
d. Dernek, Vakıf Veya Sendika Üyeliği	32
e. Cinsel Hayat Ve Sağlığa İlişkin Veriler	33
f. Ceza Mahkûmiyeti ve Güvenlik Tedbirleri	34
g. Biyometrik ve Genetik Veriler	35
B. İşçinin Rızası	35
1. İşçi-İşveren Arasındaki Bağımlılık İlişkisinin İşçinin Rızası Üzerindeki Etkileri	36

2. Genel İş Koşulu, Genel İşlem Koşulu Ve Rızanın Geçerlilik Durumu	37
C. Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Temel İlkeler	39
1. Hukuka Ve Dürüstlük Kuralına Uygun İşleme	39
a. Hukuka Uygunluk	39
b. Dürüstlük Kuralına Uygunluk	41
2. Amacın Doğru, Güncel, Belirli, Açık ve Meşru olması	44
3. Amacın Bağlantılı, Sınırlı ve Ölçülü Olması	45
4. Amacın Süre Bakımından Sınırlı Olması	45
D. Kişisel Verilerin İşlenmesinde Hukuka Uygunluk Sebepleri	45
1. İşçinin Açık Rızası	46
2. Kanunlardaki Açık Düzenlemeler	47
3. İşçinin Veya Üçüncü Kişilerin Hayati Menfaatlerinin Korunması	48
4. Sözleşmesel İlişki Açısından Gerekli Olma	49
5. İşverenin Hukuki Yükümlülüğü	49
6. İşçinin Kendi Kişisel Verilerini Alenileştirmiş Olması	49
7. Bir Hakkın Tesisi, Kullanılması Veya Korunması Bakımından Gerekli Olma	50
8. İşçinin Temel Hak Ve Hürriyetlerine Zarar Vermemek Şartıyla İşverenin Meşru Menfaatinin Bulunması	51
E. Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Hukuka Uygunluk Sebepleri	51
1. İşçinin Sağlık Ve Cinsel Hayatına İlişkin Verilerinin İşlenmesinde Hukuka Uygunluk Sebepleri	52
2. İşçinin Sağlık Ve Cinsel Hayatına İlişkin Verilerinin Dışındaki Verilerin İşlenmesinde Hukuka Uygunluk Sebepleri	52
F. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçi Ve İşverenin Hak Ve Yükümlülükleri	53
1. İşverene Ait Hak Ve Yükümlülükler	53
a. İşverenin Aydınlatma Yükümlülüğü	54
b. Veri Güvenliğine İlişkin Yükümlülükler	55
c. Veri Sorumluları Siciline Kayıt Zorunluluğu	56
2. İşçinin Sahip Olduğu Haklar	57
a. İşçinin Kendi Verilerine Erişim Hakkı	57

(1) Erişim Hakkına Getirilen Sınırlamalar	58
(2) Erişim Hakkı Kapsamında İşverene Başvuru	59
b. İşçinin Verilerini Düzeltme Ve Sildirme Hakkı	60

İKİNCİ BÖLÜM

İşYERİNDE UYGULANAN ELEKTRONİK GÖZETLEME

UYGULAMALARI

I. GENEL OLARAK	62
II. ELEKTRONİK GÖZETLEME KAVRAMI	62
III. İşYERİNDE ELEKTRONİK GÖZETLEME UYGULAMA şEKİLLERİ	63
A. KAMERA İLE GÖZETLEME	63
1. Genel Olarak	63
2. Hukuka Uygunluk Bakımından İşverenin Uygulaması Gereken Koşullar	64
a. Kamera ile Gözetlemeyi Haklı Kılan Sebepler	64
b. Ölçölülük İlkesi	64
c. Kamera İle Gözetlemede İşverenin Eşit Davranma Borcu ve Amaca Bağlılık İlkesi	65
d. İşverenin Bilgilendirme Yükümlülüğü	67
e. İşyerinde Kamera Yerleştirilecek Alanların Belirlenmesi	68
f. Kamera İle Gözetlemenin Süreklilik Arz Etmemesi Koşulu	68
B. İşÇİLERE AİT İLETİşİMİN GÖZETLENMESİ	69
1. Genel Olarak	69
2. İşçinin Kullandığı Bilgisayar, İnternet, E-Posta ve Telefonun Gözetlenmesi	69
a. İş Görme Amaçlı Kullanım ve Özel Amaçlı Kullanım Ayrımı	69
(1) İş Görme Amaçlı Kullanım	71
(2) Özel Amaçlı Kullanım	71
(3) Sanal Kaytarma	72
b. İşverenin Gözetlemesinin Koşul ve Sınırları	75

(1) İşçinin Bilgilendirilmesi ve İşverenin Uyması Gereken Temel Kurallar	75
(2) Bilgisayarda Kayıtlı Dosyaların Denetimi	75
(3) İnternet Kullanımına Özgü Denetim	76
(4) E-Postaların Denetimi	76
(5) Telefon Kullanımının Denetimi	77
3. Elektronik Gözetleme Sonucu Elde Edilen Delillerin Hukuka Aykırılık Boyutu	77
III. İŞÇİNİN ELEKTRONİK İLETİŞİMİNİN İZLENMESİ KONUSUNDA AVRUPA İNSAN HAKLARI MAHKEMESİNİN BĂRBULESCU V. ROMANIA KARARI	78
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	
HUKUKA AYKIRI VERİ İŞLENMESİ HALİNDE İŞVERENE KARŞI UYGULANABİLECEK YAPTIRIMLAR	
I. HUKUKİ YAPTIRIMLAR	82
A. Önleme (Men) Davası	82
B. Durdurma (Ref) Davası	83
C. Hukuka Aykırılığın Tespiti Davası	83
D. Kararın Üçüncü Kişilere Bildirilmesi Ve Yayınlanması	84
E. Maddi Tazminat Davası	84
F. Manevi Tazminat Davası	86
G. Kazancın Geri Verilmesi Davası	86
H. İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi	88
II. İDARİ VE CEZAİ YAPTIRIMLAR	88
A. İdari Para Cezası	88
B. Türk Ceza Kanunu'ndan Kaynaklanan Yaptırımlar	90
SONUÇ	92
KAYNAKÇA	94

KISALTMALAR

AİHM.	Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS.	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
Bkz.	Bakınız
E.	Esas No
HD.	Hukuk Dairesi
HMK.	Hukuk Muhakemeleri Kanunu
ILO.	International Labour Organization
K.	Karar No
Kn.	Kanun
KVKK.	Kişisel Verilerin Korunması Kanunu
Md.	Madde
TBK.	Türk Borçlar Kanunu
TCK.	Türk Ceza Kanunu
TMK.	Türk Medeni Kanunu
s.	Sayfa
vb.	Ve benzeri

GİRİŞ

İşçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıklarda iş hukuku mevzuatı öncelikli uygulanmaktadır. Bu düzenlemelerdeki temel amaç, işverene göre daha zayıf durumda olan işçiyi korumaktır. Bu nedenle kanun maddeleri uygulanırken ‘işçi lehine yorum’ ilkesi ağırlıklı olarak uygulanır. Bu ilkenin gereğinden fazla yorumlanarak uygulanması, hakkaniyet ilkesi gereğince işverenin menfaatlerinin zedelenmesine neden olabilmektedir. İş sözleşmesi kavramı, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 8. maddesinde düzenlenmiştir. Bu hükme göre;

“İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir...”

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 393. maddesinde ise hizmet sözleşmesi düzenlenmiştir;

“Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.”

İki kanun hükmünden de anlaşılacağı üzere, iş sözleşmesi iki tarafa karşılıklı borç yükleyen (synallagmatik) iki taraflı bir hukuki işlemidir. İş sözleşmesinin asli unsurları, iş görme edimi, işverene bağımlılık ve ücret ödenmesidir. İş görme edimi, işçinin işverene karşı üstlendiği asli borç, işverenin de bu edim karşılığında ücret ödemesi işverenin asli borcudur. Bağımlılık unsurunun ise işçinin işverene kişisel ve hukuki bağımlılığı olarak anlaşılması gerekmektedir¹. İşçinin, işverenin emir ve talimatlarına göre hareket etmesi, işverenin otoritesi altında, işverenin yönetim, gözetim ve denetimi altında iş görmesi işçinin işverene kişisel ve hukuki bağımlılığını ifade etmektedir². Hizmet sözleşmesinin konusu olan ‘hizmet (service, work)’, bedeni nitelikte olabileceği gibi, fikri nitelikte veya hem bedeni, hem fikri nitelikte de olabilir³.

¹ Sarper Süzek, **İş Hukuku**, Beta Yayınevi, yenilenmiş 10. Baskı, İstanbul, 2014, s. 219.

² Süzek, s. 220.

³ Kemal Gözler, **İngilizce Karşılıklarıyla Hukukun Temel Kavramları**, Ekin Yayınları, 7. Baskıdan Tıpkı Ek Baskı, Bursa 2010, s. 67.

İşverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan borçları doktrinde ⁴ ücret ödeme borcu, işçiyi gözetme borcu, eşit davranma borcu ve diğer borçları (araç ve malzeme sağlama borcu, işçinin yapmış olduğu giderleri ödeme borcu, buluş yapan işçiye bedel ödeme borcu (patent hakkı), özlük dosyası düzenleme borcu) olarak ifade edilmektedir.

İşçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan borçları ise doktrinde⁵ iş görme (iş ifa) borcu, itaat borcu, sadakat borcu, rekabet etmeme borcu, fazla çalışma borcu, özen borcu, sır saklama borcu olarak ifade edilmektedir. İşçi ile işveren arasındaki iş akdi nedeniyle bilhassa işçinin olmak üzere tarafların kişisel verileri karşılıklı olarak taraflarca işlenebilmektedir. Bu nedenle kişisel verilerin korunması için bir takım yasal düzenlemeler getirilmiştir.

Kişisel veriler, öncelikle bireylerin özel hayatına ilişkin olduğundan, hem ulusal hem de uluslararası kurallarla korunmaktadır. Ülkemizde kişisel veriler, başta Anayasa olmak üzere, Türk Medeni Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu, Türk Ceza Kanunu, Ceza Muhakemeleri Kanunu, Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu, Elektronik Haberleşme Kanunu, Elektronik Ticaret Kanunu ve Bankacılık Kanunu'nu gibi çeşitli kanunlarla koruma altına alınmıştır. Söz konusu kanunlar kişisel verilerin korunmasına ilişkin genel düzenlemeler ihtiva etmektedir. Ancak teknoloji ve sanayinin gelişmesi, işçi ve işveren ilişkilerinin artması, işçinin bilgi ve verilerinin güçlü durumdaki işverende bulunması gibi sebepler kişisel verilerin korunmasını başlıca bir ihtiyaç haline getirmiş ve kişisel verilerin korunmasını özel olarak düzenleyen 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu 24.03.2016 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde kabul edilip 07.04.2016 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Böylelikle kişisel verilerin korunmasına ilişkin özel kanun yerel mevzuatımızda yerini almıştır.

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun amacı, Kanunun birinci maddesinde düzenlenmiş olup; '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 uymaları gereken usul ve esasları düzenlemek' şeklinde ifade edilmiştir. 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında işçinin korunması çalışmamızın konusu olduğundan, çalışmada

⁴ Süzek, s. 357 vd.

⁵ Süzek, s. 329-355; Kazım Yücel Dönmez, **İşçinin Borçları**, Yetkin Yayınevi, Ankara 2000.

geçen ve kanunun 3. Maddesinde düzenlenmiş tanımlarda **ilgili kişi**; kişisel verisi işlenen gerçek kişi **işçi** olarak, **veri işleyen ve veri sorumlusu** ise; **işveren** olarak çalışmamızda ele alınacaktır.

Kişisel Verileri Koruma Kanunu'nun düzenlemiş olduğu Kişisel Verileri Koruma Kurumu, idari bir kurum olup, idari ve mali özerkliğe sahip bir kamu tüzel kişisidir. Kurumun karar organı kuruldur⁶. İdari kararlara karşı idari yargıda iptal veya tam yargı davası açılmaktadır⁷.



⁶ Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında Sıkça Sorulan Sorular, s.105 vd., <https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/334ee925-1a83-453d-9b58-9b4ffab4b30e.pdf>, (01.04.2019).

⁷ Bkz.2577 Sy. İdari Yargılama Usul Kanunu, m.2 (*İdari dava türleri ve idari yargı yetkisinin sınırı*).

BİRİNCİ BÖLÜM

KİŞİSEL VERİLERE İLİŞKİN GENEL ÇERÇEVE VE İŞ SÖZLEŞMELERİNDE İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİ

I. KİŞİSEL VERİLERE İLİŞKİN GENEL ÇERÇEVE

A. KİŞİSEL VERİ KAVRAMI

Kişilerin konu olduğu bilgilere ‘isme bağlı veriler’ veya ‘bireysel veriler’ ismi verilmektedir⁸. Kişisel veri, bireylerin özel hayatına, ekonomik ve mesleki hayatına yönelik bilgileri kapsamında bulunduran verilerdir. 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun 3. Maddesinde kişisel veri; “*Kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi*” şeklinde ifade edilmiştir. Bu bilgiler; kişinin kişisel değerleri, malvarlıksal değerlerine ilişkin olabileceği gibi; kişinin içinde bulunduğu sosyal çevreye ilişkin bilgiler de olabilmektedir⁹. Kişisel veriler, kişiyi diğerlerinden ayıran öznel nitelikleri olabileceği gibi, üçüncü kişiler ile yaptığı telefon konuşmaları, bu konuşmaların dökümünü içeren trafik verileri gibi nesnel ilişkileri de içerebilmektedir¹⁰. Kişisel veriler, gerçek veya tüzel kişi tarafından depo edilmekte, işlenerek bilgi haline getirilmekte ve talep doğrultusunda üçüncü kişilere verilebilmektedir¹¹. Kişisel veri kavramının unsurlarına, yorum yoluyla farklı içerikler kazandırılmaktadır. Ancak temel olarak kişisel veri kavramının unsurları, *bilgi, kimliği belirli veya belirlenebilir bir kişi ve bilginin kişiye ilişkin olmasıdır*.¹².

Öte yandan, ülkemizin de taraf olduğu Kişisel Nitelikteki Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Şahısların Korunmasına Dair Sözleşme’nin 2. Maddesinde; “*Kişisel nitelikteki veriler, kimliği belirtilen veya belirlenebilen gerçek kişiyle ilgili tüm bilgileri ifade eder*” Tanımına yer verilmiştir. Kişisel veriler ayrıca kişilerin şahsi, mesleki ve ailevi özelliklerini gösteren, o bireyi diğer bireylerden

⁸ Doğan Kılınç, “Anayasal Bir Hak Olan Kişisel Verilerin Korunması”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 61, S.3, Yıl 2012, s. 1093.

⁹ Damla Gürpınar, “Kişisel Verilerin Korunmasından Doğan Hukuki Sorumluluk”, **Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi- Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan**, Cilt.19, Özel Sayı, İzmir, 2017, s. 681.

¹⁰ Ayşe Çiğdem Ayözger, **Elektronik Haberleşme Sektöründe Kişisel Verilerin Korunması**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2016, s. 17.

¹¹ Kılınç, s. 1093.

¹² Hüseyin Can Aksoy, **Kişisel Verilerin Korunması**, Çakmak Yayınevi, Ankara 2010, s. 12-13.

ayıran ve niteliklerini ortaya koymaya elverişli her türlü bilgi şeklinde tanımlanabilmektedir¹³.

Kanunun 3. Maddesinin birinci fıkrasının e bendine göre; **Kişisel verilerin işlenmesi**, Kişisel verilerin tamamen veya kısmen otomatik olan ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla elde edilmesi, kaydedilmesi, depolanması, muhafaza edilmesi, değiştirilmesi, yeniden düzenlenmesi, açıklanması, aktarılması, devralınması, elde edilebilir hâle getirilmesi, sınıflandırılması ya da kullanılmasının engellenmesi gibi veriler üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlemi ifade etmektedir. Yani kısaca **kişisel verilerin işlenmesi** ise işçiye ait kişisel verilerin elde edilmesinden yok edilmesine kadar gerçekleştirilen her türlü işlemi ifade etmektedir.

Öncelikle kişisel verisi işlenen ve veri sorumlusu arasında *kişisel verinin işlenmesini gerektirecek ölçüde bir hukuki ilişkinin varlığı gerekmektedir*. Bu hukuki ilişki çalışmamızda ele aldığımız iş sözleşmesi olabileceği gibi, internet ve bankacılık işlemleri, öğrencilik işlemleri, hasta kayıt işlemleri gibi eser ve vekalet sözleşmelerinden kaynaklanan bir hukuki ilişki şeklinde de karşımıza çıkabilmektedir. Kısaca ve özetle, kişisel veri işleme faaliyetinin hukuka uygun olup olmadığını araştırmak, tarafların bu konudaki hak ve yükümlülüklerini değerlendirebilmek için öncelikle taraflar arasındaki *hukuki ilişkinin hangi sebepten kaynaklandığı araştırılmalıdır*. Taraflar arasında veri işlenmesini gerektiren uygun bir sebep yok ise; bu durum hukuka aykırı bir veri işlemenin varlığı düşüncesini kuvvetlendirecektir.

B. Kişisel Verilerin Korunmasının Önemi ve Amacı

Özel hayata ilişkin hak, AİHS md. 8’de ‘Özel ve aile hayatına saygı hakkı’ başlığı altında düzenlenmiştir. Bu maddeye göre “*Herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve yazışmasına saygı gösterilmesi hakkına sahiptir.*” Bu hak aynı zamanda çekirdek hak olarak Anayasa’nın 20. Maddesinde düzenlenmiştir.

¹³ Gürkan Özkaya, “Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’na Genel Bakış”, **İstanbul Barosu Dergisi**, Eylül-Ekim 2018, C.92, S.2018/5, ISSN 1304-737X, s. 139.

Bu maddeye göre; “Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz. (Üçüncü cümle mülga: 3/10/2001-4709/5 md.)

(Değişik: 3/10/2001-4709/5 md.) Millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâkın korunması veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebeplerinden biri veya birkaçına bağlı olarak, usulüne göre verilmiş hâkim kararı olmadıkça; yine bu sebeplere bağlı olarak gecikmesinde sakınca bulunan hallerde de kanunla yetkili kılınmış merciin yazılı emri bulunmadıkça; kimsenin üstü, özel kâğıtları ve eşyası aranamaz ve bunlara el konulamaz. Yetkili merciin kararı yirmidört saat içinde görevli hâkimin onayına sunulur. Hâkim, kararını el koymadan itibaren kırksekiz saat içinde açıklar; aksi halde, el koyma kendiliğinden kalkar.

(Ek fıkra: 7/5/2010-5982/2 md.) 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.”

Anayasada özel hayatın, aile hayatının ve haberleşme gizliliğine dokunulmamasının ne olduğu, gizliliğin kapsamı ve sınırları açıkça düzenlenmemiştir. Yalnızca bu haklara mahkeme kararı ile dokunulabileceği düzenlenmiştir¹⁴. İşçinin üzerinin ve eşyalarının aranması, işçi hakkında kişisel veri toplanması ve işlenmesi, işyerinde izlenmesi ve gözetlenmesi, işyeri dışındaki yaşam tarzının denetlenmesi, alkol ve uyuşturucu testleri, kişilik testleri, genetik testler, işçinin özel yaşamına müdahale içeren işveren uygulamalarından başlıca olanlardır¹⁵. Özel hayata hukuk sistemi tarafından sağlanan koruma, ayrımcılığın temelini meydana getirebilecek bilgiye ulaşılmasının önüne geçmektir¹⁶.

¹⁴ Zeki Hafızoğulları/ Muharrem Özen, “Özel Hayata ve Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar”, **Ankara Barosu Dergisi**, Y.67, S.4, Güz 2009, s.9.

¹⁵ Ahmet Sevimli, “İşçinin Özel Yaşam Hakkı Bağlamında İşçi-İşveren İlişkisi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y.3, S.10, Haziran 2008, s. 53.

¹⁶ Sevimli, Bağlam, s. 58.

C. Kişisel Veriler ve Nitelikleri

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda korunan kişisel veriler, *gerçek kişiye ilişkin* verilerdir. Kişisel verilerin korunmasının amacı, gerçek kişilerin milliyetleri veya yerleşim yeri fark etmeksizin başta özel hayatın gizliliği olmak üzere kişilerin temel hak ve hürriyetlerini korumaktır¹⁷.

Kişinin kimliğinin belirlenebilir olması kişisel verilerin bir diğer niteliğidir. Kişinin kimliğinin açık bir şekilde belirlenmesi, onun diğer insanlardan ayırt edilmesini ve bir birey olarak tanınmasını sağlayan unsurlardır. Kişinin ad ve soyadı, uyuğu, adresi, doğum yeri, doğum tarihi, vatandaşlık numarası, fiziksel özellikleri, fotoğrafı, biyometrik verileri gibi unsurlarla kişinin kimliğinin belirlenmesi mümkündür¹⁸. Öte yandan gerçek kişiye ilişkin verilerin niteliği kişisel veridir. Kişisel veriler ait olduğu gerçek kişinin özel yaşamından kaynaklanabileceği gibi, iş hayatı veya sosyal yaşamından da kaynaklanabilmektedir¹⁹. Yazılı, sese ve görüntüye ilişkin her türlü veri kişisel veri kapsamındadır.

D. Hassas Kişisel Veri

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda 'hassas kişisel veriler' şeklinde bir ayrıma gidilmesinin sebebi, bazı kişisel verilerin diğer kişisel verilere göre daha fazla korunmaya ihtiyaç duyulmasından kaynaklanmaktadır²⁰. Hassas verilerin ayrı bir koruma rejimine tabi tutulmasının temel nedeni, söz konusu verilerin başkaları tarafından öğrenildiğinde bir takım önyargılar nedeniyle ayrımcı müdahalelere yol açabilmesidir²¹. Hassas kişisel veriler, özel nitelikli kişisel veriler olarak 6698 Sayılı Kanun 6. Maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddenin birinci fıkrasına göre özel nitelikli veriler;

¹⁷ İlke Gürsel, **İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı**, Adalet Yayınevi, Ankara 2016, s. 111.

¹⁸ Gürsel, s. 113.

¹⁹ **Handbook on European Data Protection Law**, s.41-42; Kuner, **Data Protection**, s.92. (Naklen Atıf: Gürsel, s.114.)

²⁰ Ahmet Boz, **Kişisel Verilerin Korunması: Türkiye, ABD ve AB örnekleri**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), T.C. Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Stratejileri ve Yönetim Anabilim Dalı, Ankara, 2014, s.9.

²¹ Selen Uncular, **İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması**, Seçkin Yayıncılık, İstanbul, 2014, s. 37.

“ Kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri özel nitelikli kişisel veridir.” Hassas nitelikli kişisel verilerin özel olarak düzenlenmesinin sebebi, bu tür özel nitelikli kişisel verilerin normal nitelikli kişisel verilere göre oranla kişilerin üzerinde daha önemli sonuçlar doğurmasıdır²². 6698 sayılı Kanunun 6. Maddesinin 2. Fıkrasına göre özel nitelikli olan bu kişisel verilerin ilgilinin **açık rızası olmadan işlenmesi yasaktır**. Bu durumda kanun, hassas kişisel verilerin işlenmesinde kural olarak ilgilinin açık rızasının bulunması şartını aramıştır. Bu durumun istisnası altıncı maddesin üçüncü fıkrasında bulunan şartların mevcudiyetidir.

Kanun’un 6. Maddesinin 3. Fıkrasına göre;

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

Yani bu fıkraya göre kanun, birinci fıkroda belirtilen kişisel veriler içerisinde sağlık ve cinsel hayatı diğer kişisel verilere göre daha özel tutmuş ve diğer hassas kişisel veriler üçüncü fıkradaki şartın varlığı halinde ilgili kişinin rızası aranmaksızın işlenebilirken, kişinin sağlık ve cinsel yaşamına ilişkin hassas kişisel veriler ancak ve ancak ilgilinin açık rızasının bulunması şartıyla (KVKK m.6/3 2. Cümledeki istisnalar saklı kalmak üzere) işlenebilmektedir.

E. Kişisel Verilerin Korunmasının Hukuki Dayanakları

Kişisel veriler, öncelikle bireylerin özel hayatına ilişkin olduğundan, hem ulusal hem de uluslararası kurallarla korunmaktadır. Çalışmamızda, kişinin kişisel verilerinin işverence hukuka aykırı bir şekilde işlendiği iddiasıyla yargılama konusu

²² Gürsel, s.116, Uncular, s. 37.

yapılan Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin *Bărbulescu V. Romania* (başvuru no.61496/08) kararına yer verilmiştir²³. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin bütün düzenlemelerin temel amacı, insanların temel hak ve hürriyetlerini korumaktır²⁴. Ülkemizde kişisel veriler, başta Anayasa olmak üzere, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, Türk Medeni Kanunu, İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatındaki düzenlemeler, Türk Ceza Kanunu, Ceza Muhakemeleri Kanunu, Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu, Elektronik Haberleşme Kanunu, Elektronik Ticaret Kanunu ve Bankacılık Kanunu, Sözleşmeler, Uluslararası Çalışma Örgütüne ait (ILO) düzenlemeler, Avrupa Konseyinin R(89) 2 sayılı Tavsiye Kararı, Madde 29 Çalışma Grubu tarafından hazırlanan görüşler, Avrupa Birliği Adalet Divanının 95/46/EC sayılı Direktifi gibi çeşitli kanunlarla ve uluslararası sözleşmelerle koruma altına alınmıştır. Çalışmamızda kişisel verilerin korunmasına ilişkin düzenlemelerden yalnızca işçinin kişisel verilerinin korunmasına ilişkin olan düzenlemeler esas alınacaktır.

II. İŞ SÖZLEŞMELERİNDE İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİ

A. İş Hukuku Ve İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı

İşçilerin veya iş başvurusunda bulunan kişilerin kişisel verileri, çeşitli sebeplerle işverenler tarafından işlenebilmektedir. Bu sebepler kanundan kaynaklanan bir yükümlülüğü yerine getirme olabileceği gibi; işe alımda, eğitim verilecek veya terfi ettirilecek işçilerin belirlenmesinde kullanma, işçilerin sağlığı ve güvenliğini sağlama, kalite kontrolü, müşteri hizmetlerini veya işyeri güvenliğini sağlama sebebiyle de kişisel veriler işveren tarafından işlenebilmektedir²⁵. İş hukukunda kişisel veri kavramı, dijital ortamda veya özlük dosyalarında saklanan, işçinin özel ve mesleki yaşamını kapsayan, işçiyi doğrudan veya dolaylı ilgilendiren tüm bilgiler, işaretler veya notlardır²⁶. İşçinin kimlik numarası, adresi, mesleği, medeni durumu, doğum yılı, tabiiyeti, mahkumiyeti, siyasal veya sendikal faaliyetleri, sağlık ve hastalık durumu, e-mail yazışmaları, din, ırk, etnik kökeni,

²³ Bkz. İKİNCİ BÖLÜM, C. İşçinin Elektronik İletişiminin İzlenmesi Konusunda Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin *Bărbulescu V. Romania* Kararı.

²⁴ Boz, s.12.

²⁵ Gürsel, s.157.

²⁶ Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 6. Baskı, Ankara,2014, s. 718.; Süzek, İş Hukuku 10. Baskı, s. 404.

cinsel tercihi, belirli gruplara aidiyeti vb. işverence korunması gereken kişisel bilgi kapsamında yer almaktadır²⁷.

İş sözleşmesini diğer özel hukuk sözleşmelerinden ayıran en önemli unsur bağımlılık unsurudur. İş görme borcunu özen ve sadakatle ifa etmekle yükümlü olan işçinin iş sözleşmesinde kişisel-hukuki bir bağımlılığı olduğu doktrinde kabul edilmektedir²⁸. Yargıtay kararlarında da iş sözleşmesini diğer özel hukuk sözleşmelerinden ayıran en önemli unsurun *bağımlılık unsuru* olduğu belirtilmiştir;

“ 4857 sayılı Kanun’un 8. maddesinin 1. fıkrasına göre, iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. Ücret, iş görme ve bağımlılık iş sözleşmesinin belirleyici öğeleridir.

İş sözleşmesini belirleyen ölçüt hukuki-kişisel bağımlılıktır. Gerçek anlamda hukuki bağımlılık işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki talimatlara uyma yükümlülüğünü içerir. İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. Bağımlılık iş sözleşmesini karakterize eden unsur olup, genel anlamıyla bağımlılık, hukuki bağımlılık olarak anlaşılmakta olup, işçinin belirli veya belirsiz bir süre için işverenin talimatına göre ve onun denetimine bağlı olarak çalışmasını ifade eder.²⁹”

“İş sözleşmesini belirleyen ölçüt hukukî-kişisel bağımlılıktır. Gerçek anlamda hukukî bağımlılık işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki talimatlara uyma yükümlülüğünü içerir. İşçi edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirir. İşçinin işverene karşı kişisel bağımlılığı ön plana çıkmaktadır. İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini, işçinin işverenin talimatlarına göre hareket etmesi ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. İşin işverene ait işyerinde görülmesi, malzemenin işveren tarafından sağlanması, iş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alması, işin iş sahibi veya bir yardımcısı tarafından kontrol edilmesi, işçinin bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet göstermesi, ücretin ödenme şekli, kişisel bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak

²⁷ Süzek, İş Hukuku 10. Baskı, s. 405.

²⁸ Sarper Süzek, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 11. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2015, s. 245-246.

²⁹ Bkz. Yargıtay 9. H.D. 09.03.2017 T., 2017/1419 E., 2017/3599 K.

*yardımcı olgulardır. Bu belirtilerin hiçbirisi tek başına kesin ölçüt teşkil etmez. İşçinin işverenin belirlediği koşullarda çalışırken kendi yaratıcı gücünü kullanması ve işverenin isteği doğrultusunda işin yapılması için serbest hareket etmesi bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmaz.*³⁰”

Yargıtay’ın çeşitli kararlarından da anlaşılacağı üzere iş sözleşmesini belirleyen temel ölçüt kişisel-hukuki bağımlılıktır. İşverenin emir ve talimatı altında işçinin iş görme ve sadakat yükümlülüğü, bu bağımlılık unsurunun bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla işçinin kişisel verilerinin de bu doğrultuda işveren tarafından işlenmesi kaçınılmazdır. Bu nedenle işçinin kişilik değerlerinden biri olan kişisel verilerin iş ilişkisinde korunması daha da önemli hale gelmektedir³¹.

B. Türk Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkına İlişkin Düzenlemeler

İşçinin kişisel verileri, hem Türk Hukukunda hem de uluslararası hukukta çeşitli mevzuatlarla korunmaktadır. Hukuk sistemimizde başta Anayasa olmak üzere kişisel veriler 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku mevzuatındaki düzenlemeler, Türk Medeni Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, Türk Ceza Kanunu, İcra ve İflas Kanunu ve sözleşmeler ile korunmaktadır.

1. Anayasa

Anayasa’da yer alan birçok hak ve hürriyet, aslında doğrudan veya dolaylı olarak kişisel verilere ilişkindir³². Anayasa’da yer alan ve kişisel verilerin korunması hakkının temelini oluşturan düzenlemelere örnek olarak; Hukuk Devleti İlkesi (m.2), Bireyin Maddi ve Manevi Varlığını Serbestçe Geliştirme Hakkı (m.17), Özel Hayatın Gizliliği Hakkı (m.20), Konut Dokunulmazlığı (m.21), Haberleşmenin Gizliliği (m.22), Dini Ve Vicdani Kanaatleri Açıklamaya Zorlanamama (m.24), Düşünce ve Kanaatleri Açıklamaya Zorlanamama (m.25) hakkı örnek olarak verilebilir.

³⁰ Bkz. Yargıtay 9. H.D., 25.10.2016 T., 2016/32565 E., 2016/18467 K.

³¹ Eda Manav, “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması” **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.XIX, S.2, 2015, s. 111.

³² Boz, s. 13.

Özel Hayatın Gizliliği ve korunmasını düzenleyen Anayasanın 20. Maddesinin 3. Fıkrasında kişisel verilerin korunmasına ilişkin düzenleme bulunmaktadır. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin bu düzenleme, 07.05.2010 tarihli ve 5982 sayılı Kanunun 2. Maddesi gereğince Anayasaya eklenmiştir. Bu düzenleme ile artık kişisel verilerin korunması anayasal bir temele kavuşmuştur. Anayasanın m.20/3 hükmüne göre;

“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.”

2. 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu

6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu 07/04/2016 tarihli resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanunun amacı kişisel verilerin işlenmesinde kişilerin bu alandaki temel hak ve hürriyetlerini güvence altına almaktır. Kanun hükümlerinden de anlaşılacağı üzere kanun yalnızca ‘gerçek kişilerin’ korunmasına yönelik düzenlemeler getirmiştir³³. Kanunun gerekçesinde kamu veya özel sektör arasında bir ayırım yapılmamış, kanun hükümlerinin her iki sektördeki gerçek kişileri kapsadığı kabul edilmiştir. İşçi ve işveren arasındaki ilişkinin özel hukuk ilişkisi olması sebebiyle özel sektörde çalışan gerçek kişilerin kişisel verilerinin işlenmesi çalışmamızda incelenecektir.

3. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Mevzuatındaki Düzenlemeler

a. İş Kanunu

İş ve sosyal güvenlik hukukunda kişisel verilerin korunmasına ilişkin pek çok düzenlemeyle karşılaşmak mümkündür. Türk hukukundaki iş ve sosyal güvenlik mevzuatı oldukça geniş kapsamlıdır. Bu nedenle KVKK. hükümleri dışında da

³³ Gürsel, s.164.

işçilerin kişisel verilerini koruyan hükümlere rastlamak mümkündür. Bu hükümlerden birincisi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 75. Maddesidir. Bu hükme göre;

Madde 75: “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.”

Bu madde, işverene işçiler için özlük dosyası düzenleme yükümlülüğü getirmiştir. *İşçi özlük dosyası*, işçinin mevcut iş ilişkisinin gerektirdiği ölçüde çalışma yaşamına ilişkin bilgi ve belgeleri içeren, yalnızca işçinin çalışma ilişkileri ile kullanılan, işçinin özel yaşam alanına ait kabul edilen, işveren tarafından toplanmış olan bilgiler bütünüdür³⁴. İşveren, özlük dosyasında 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 zorundadır³⁵.

Bu hükümde, işçinin özlük dosyasında yer alan bilgilerin gizli tutulması gerektiği düzenlenmiştir. Öte yandan ikinci fıkrada ise *gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür* denilerek işveren bakımından bir sır saklama yükümlülüğü getirilmiştir³⁶.

Ayrıca İş Kanunu md. 28’de ise; “İşten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir. Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiyi işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir.” Şeklinde bir düzenlemeye yer verilerek işveren bakımından bir çalışma belgesi düzenleme yükümlülüğü getirilmiştir. Bu maddede ayrıca işçiye ait bazı kişisel

³⁴ Gürsel, s.167.

³⁵ Mehmet Uçum, “ Personel Özlük Dosyası ve İşverenin İş İlişkisinde Temin Etmesi Gereken Belgeler, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Haziran 2007, Y.2, S.6, s. 38-39.

³⁶ Ufuk Aydın, “İşverenin İşçi Özlük Dosyası Tutma Yükümü”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**, Ankara 2006, s.500.

verileri içeren bu belgelerin doğru bilgilerle doldurulması işverenden beklenmektedir³⁷.

b. Sosyal Güvenlik Hukuku Mevzuatı

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu md. 78/2'e göre; *“Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişinin sağlık bilgilerinin gizliliği esastır...”* düzenlemesi ile kişinin sağlık bilgilerinin gizliliğinin asıl olduğu kabul edilmiştir.

Yine 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu'nun md. 35/5-6 fıkralarına göre; *“Kurumca, işverenlerin, sigortalıların, genel sağlık sigortalılarının, emeklilerin, bunların hak sahipleri ile dul ve yetimlerinin ve Kurumdan aylık alan diğer kişilerin bireysel veri ve hakları, bireysel veri ve haklarından oluşan toplu veri ve hakları ile işletmelerin ticari sırları satılamaz ve paylaşılamaz. Kurum bunların dışında sahip olduğu gayri maddi haklarını Yönetim Kurulunun onayı ile satabilir veya paylaşabilir. Bu fıkranın aksine davrananlar hakkında Türk Ceza Kanununun ilgili hükümleri uygulanır.*

(Değişik altıncı fıkra: 4/4/2015-6645/43 md.) Kurum, bu Kanun ve diğer kanunlarla verilen görevleri yerine getirmek amacıyla işlediği kişisel veriler ile ticari sır niteliğinde olan verileri, veri sahibinin noter onaylı muvafakati olmadan gerçek veya tüzel kişilerle paylaşamaz...” düzenlemesi ile kişilerin verileri ve haklarının gizliliği güvence altına alınmıştır, paylaşılması ise resmi geçerlilik şartına bağlanmıştır.

c. Türk Borçlar Kanunu (TBK.)

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417 vd hükümlerinde işçinin kişiliğinin korunması için işverene getirilen yükümlülükler düzenlenmiştir. 417. Maddeye göre işveren;

“İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin

³⁷ Gürsel, s.168.

psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

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

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

Bu hüküm, aynı zamanda işverenin işçiyi gözetme borcunun somutlaştırılmış halidir³⁸. Böylelikle işverene işçinin kişilik haklarını koruması yönünde açık ve somut bir şekilde yükümlülük getirilmiştir. Öte yandan Türk Borçlar Kanunu’nun 419. Maddesinde özel kanun hükümleri saklı tutulmak şartıyla; “*İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir. Özel kanun hükümleri saklıdır.*” Düzenlemesiyle işçinin kişisel verilerinin kullanılması yalnızca ‘işçinin işe yatkınlığıyla’ ve ‘işçinin işini ifa etmeye yönelik uygunluğu’ konularıyla sınırlandırılmıştır. Bu koşullar, işverenin kişisel verileri kullanabilmesinin, ancak onların edinilme amaçları doğrultusunda kullanılmaları halinde mümkün olabileceğini öngörmektedir³⁹. Yani bu durumu, işçinin işin ifa edebilmesi için zorunlu olan veriler şeklinde anlamak gerekmektedir. Öte yandan düzenlemeler arasında çelişki veya tezatlık bulunması durumunda, bu madde özel kanun hükümlerini saklı tuttuğundan, bu konuda özel kanun olan 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu hükümleri geçerli olacaktır.

4. Türk Medeni Kanunu (TMK.)

Kişisel verilerin korunmasının temel amacı, kişilik haklarını korumaktır. Bu nedenle kişisel verilerin ihlali, ilgilinin kişilik haklarının ihlali anlamına gelmektedir. Kişilik hakkı, kişinin “*kişiliğini oluşturan tüm değerler*” üzerindeki haklarıdır. Yine bir başka tanıma göre kişilik hakkı, “*kişilerin vücut bütünlüğüne, onuruna (şerefine),*

³⁸ Gürsel, s.170.

³⁹ Süzek, 10. Bası, s. 405.

sırlarına, manevi dünyasına ilişkin haklarıdır⁴⁰”. Kişilik hakları, kişisel verilere göre daha geniş kapsamlı olup, içerisinde hem kişisel verileri, hem de kişiliği oluşturan diğer bütün değerleri bulundurmaktadır. Kişiler hukuku Türk Medeni Kanunu’nun 8 ila 117. Maddeleri arasında düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler arasında işçilerin kişisel verilerinin korunmasıyla ilgili olan maddeler ise 23 ila 25. Maddeler arasındadır. 24. maddeye göre; *“Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır.”* Bu madde ile işçinin kişilik haklarının ihlali, işçinin rızası şartına bağlanmıştır. Aksi takdirde işçi 25. Maddeye göre dava açma hakkına sahiptir.

5. Türk Ceza Kanunu (TCK.)

Yukarıda, kişisel verilerin ihlali durumunda işçilerin başvurabileceği yollar özel hukuk boyutuyla ele alınmıştır. Ancak kişilik haklarının hukuka aykırı bir şekilde ihlal edilmesi durumunda bu durum aynı zamanda TCK anlamında şikayete bağlı bir suç olup, fail bakımından cezai yaptırımı bulunmaktadır.

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 132 vd hükümlerinde ‘*Özel Hayata ve Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar*’ düzenlenmiştir. Bu hükümlere göre haberleşme özgürlüğü, özel hayatının gizliliği ihlal edilen, hukuka aykırı olarak kişisel verileri kaydedilen ve bu verileri yok edilmeyen işçilerin TCK kapsamında bu hükümlere başvurması mümkündür.

Türk Ceza Kanunu’nun 134. maddesine göre; *kişilerin özel hayatının gizliliğini ihlal eden kişi, hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır.* Gizliliğin görüntü veya seslerin kayda alınması suretiyle ihlal edilmesi halinde, ceza belirli oranda arttırılır. Yine aynı maddenin ikinci fıkrasında özel hayata ilişkin görüntü veya sesleri ifşa etmek de cezai yaptırıma bağlanmıştır. Bu yayma eylemi, basın ve yayın yoluyla islenmesi halinde, ceza oranı arttırılacaktır.

Türk Ceza Kanunu’nun 135. maddesine göre; *kişisel verilerin hukuka aykırı olarak kaydedilmesi suç teşkil eden bir eylem olarak belirlenmiştir.* Yine aynı maddeye göre; *kişilerin siyasi, felsefi veya dini görüşlerine, ırkı kökenlerine; hukuka*

⁴⁰ Ejder Yılmaz, **Hukuk Sözlüğü**, Yetkin Yayınları, Yenilenmiş 4. Baskı, Ankara 2011, s. 426.

aykırı olarak ahlaki eğilimlerine, cinsel yaşamlarına, sağlık durumlarına veya sendikal bağlantılarına ilişkin bilgileri kişisel veri olarak kaydeden kimsenin eyleminin de cezalandırılacağı üstelik cezanın yarı oranda artırılacağı hükme bağlanmıştır. Başka bir ifadeyle, hassas verilerle ilgili yapılan kaydetme işlemleri de cezai müeyyideye bağlanmıştır.

Türk Ceza Kanunu'nun 136. maddesine göre; *kişisel verileri hukuka aykırı olarak bir başkasına veren, yayan veya ele geçiren kişinin eyleminin hapis ile cezalandırılacağı* hükme bağlanmıştır. Söz konusu verileri veren veya yayan kimsenin kamu görevlisi olması durumu ise cezayı ağırlaştırıcı bir sebeptir. Bu durum aynı zamanda görevi kötüye kullanma suçunu oluşturmaktadır.

Kaydedilen kişisel verilerin belirli bir süre sonra silinmesi gerekmektedir. Türk Ceza Kanunu'nun 138. maddesine göre; kanunların belirlediği süreler geçmiş olmasına rağmen verileri sistem içinde yok etmekle yükümlü olan kişilerin görevlerini yerine getirmemesi durumunda hapis cezası uygulanacaktır.

6. Sözleşme

Sözleşme, iki tarafa ya da tek tarafa borç yükleyen iki taraflı hukuki işlemlerdir. İşçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesine tarafların kişisel verilerin işlenebileceğine ilişkin sözleşme hükümleri eklemesi mümkündür. Bu tür sözleşme hükümleri, işçiye ait kişisel verilerin işverence işlenme sınırlarını belirlemektedir. Dolayısıyla işçi ile işveren arasında ileride yaşanması muhtemel olan uyuşmazlıkların çözümü için sözleşme hükümleri bir kılavuz niteliğinde olacaktır⁴¹.

C. Uluslararası Hukukta İşçinin Kişisel Verilerinin Korumasına İlişkin Düzenlemeler

Uluslararası hukukta mahremiyet ve kişisel verilerin korunması konusunda ülkeleri hukuksal düzenleme yapmaya iten üç önemli sebep bulunmaktadır. Bu sebeplerden birincisi; geçmiş zamanlardaki adaletsiz uygulamaları düzeltmektir. Pek

⁴¹ Gürsel, s.173.

çok ülkede geçmişteki özel hayat ve mahremiyet ihlalleri, kişisel verilerin korunmasında uluslararası düzenleme yapılmasını gerekli kılmıştır⁴².

Kişisel verilerin korunması hususunda ülkeleri hukuksal düzenleme yapmaya iten ikinci sebep; elektronik ticaretin desteklenmesidir⁴³. Dünya üzerindeki birçok ülke, elektronik ortamda ticareti desteklemek için, hukuk sistemlerini geliştiren düzenlemeler yapmıştır. Özellikle ticaretin geliştiği Asya ülkelerinde ve gelişmiş ülkelerde kişisel bilgilere ulaşmanın kolaylığı karşısında tüketicilere güvence sağlamak amacıyla birçok hukuki düzenlemeler yapılmıştır.

Kişisel verilerin korunması hususunda ülkeleri hukuksal düzenleme yapmaya iten üçüncü sebep ise; Avrupa Birliği Hukuku'nda yeknesaklık (tekdüzelik) sağlamaktır⁴⁴. Pek çok ülke, Avrupa Konseyi'nin kişisel verilerin korunmasına ilişkin 108 Sayılı Sözleşmesi (*Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi*) ile Avrupa Birliği'nin Veri Koruma direktifini kabul etmiştir. 108 Sayılı Sözleşmeyi kabul eden ve Avrupa Konseyi'ne üye olan bu ülkeler; Almanya, Arnavutluk, Andorra, Avusturya, Azerbaycan, Belçika, Birleşik Krallık, Bosna Hersek, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Ermenistan, Estonya, Finlandiya, Fransa, Gürcistan, Hollanda, Hırvatistan, İrlanda, İspanya, İsveç, İsviçre, İtalya, İzlanda, Karadağ, Kıbrıs, Letonya, Liechtenstein, Litvanya, Lüksemburg, Macaristan, "Makedonya Eski Yugoslav Cumhuriyeti", Malta, Moldova, Monako, Norveç, Polonya, Portekiz, Romanya, Rusya Federasyonu, San Marino, Sırbistan, Slovak Cumhuriyeti, Slovenya, Türkiye, Ukrayna, Yunanistan'dır.

Ülkemiz de 108 Sayılı Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi'ni kabul eden ülkeler arasındadır. Avrupa Konseyi'nin bu düzenlemeleri, kişisel verilerin korunmasında yeknesaklığı (tekdüzelik) sağlama hususunda önemli etkenlerdir. Kılınç'a göre⁴⁵ uluslararası belgelerde kişisel verilerin korunmasında ortak temel ilkeler şunlardır;

⁴² Kılınç, s. 1107.

⁴³ Kılınç, s. 1107.

⁴⁴ Kılınç, s. 1107.

⁴⁵ Kılınç, s. 1107. (Naklen atıf: Robinson, Neil, Graux, Hans, Botterman, Maarten, Valeri, Lorenzo "Review of the European Data Protection Directive", Published by the RAND Corporation, United Kingdom, 2009, s. 2.)

- Bireyler, kişisel verileri toplandığında bundan haberdar edilmelidir.
- Bireylerin talebi üzerine, veriyi kimin hangi nedenle istendiği söylenmelidir. Bunun için de veri öznesinin veriyi kısmen veya tamamen kontrol edebilmesi sağlanmalıdır.
- Bireylere, kendileri hakkındaki verilere bunların doğruluk ve güncelliğini denetlemek için nasıl ulaşabilecekleri belirtilmelidir.
- Bireylerin verilerinin kötüye kullanmalara karşı nasıl korunacağı belirtilmelidir.

1.Uluslararası Çalışma Örgütündeki Düzenlemeler (International Labour Organization-ILO)

İşçinin kişisel verilerinin korunmasıyla ilgili Uluslararası Çalışma Örgütü'nde (International Labour Organization-ILO) doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak ILO'nun Ekim 1996 yılında gerçekleştirilen toplantısında “Çalışanların Kişisel Verilerinin Korunması Hakkında Uygulama Kodu “ (Code of Practice on Protection of Workers' Personal Data) başlıklı bir metin kabul edilmiştir⁴⁶. Bu metinde işçilerin kişisel verilerinin korunması açısından genel ilkeler benimsenmiş ve işçilerin kişisel verilerinin elde edilmesi, kullanılması, saklanması, işlenmesi, iletilmesi, güvenliği gibi hususlarda bir takım düzenlemeler getirilmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), çalışma yaşamında barışın refah açısından vazgeçilmez olduğu şeklindeki kurucu misyonu doğrultusunda hareket etmekte ve sosyal adaleti, uluslararası planda tanınan insan ve emek haklarını gerçekleştirmek için çalışmaktadır. ILO'nun başlıca hedefleri, çalışma yaşamında hakların yaşama geçirilmesi, insana yakışır istihdam fırsatlarının teşvik edilmesi, sosyal korumanın güçlendirilmesi ve çalışma yaşamıyla ilgili konularda diyalogun güçlendirilmesidir.

Ayrıca ILO'nun 1995 tarih ve 267. Toplantısında bir karar alınmış ve 1-7 Ekim 1996'da yapılan toplantılarda da çalışanların özel hayatına ilişkin bilgilerin korunması ve kullanılması hakkında bir düzenleme yapılmıştır⁴⁷. Bu belge çerçevesinde çalışanların özel hayatlarına ilişkin bilgilerin korunması için bir takım yöntemler geliştirilmeli ve kişisel bilgilerle ilgili bilgisayar kayıtları en düşük

⁴⁶ Hayrunnisa Özdemir, “İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması”, **Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.XIV, S.1-2, 2010, s. 249; Gürsel, s.173.

⁴⁷ Manav, s. 102.

seviyeye indirilmeli, elde edilen kişisel verilerle, işçilerin işe alınmasında ve iş sözleşmesinin devamında ayrımcılık yapılmamalı, bu verilerin gizliliğinin korunması sağlanmalı, işçinin izni ve rızası olmadan elde edilen bilgiler üçüncü kişilerle paylaşılmamalı, işverenin işçiye cinsel hayatı, siyasi, dini düşüncesi, inancı konusunda soru sorulmaması sağlanmalı, sağlıkla ilgili sorular ise ancak ve ancak iş için önemli ise ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli ise işçiye bu konularda soru sorulmalıdır⁴⁸.

2. Avrupa Konseyinin R(89) 2 Sayılı Tavsiye Kararı

Merkezi Strasburg/Fransa'da bulunan ve 05.05.1949 tarihinde kurulan Avrupa Konseyi'nin temel amacı; insan hakları, hukukun üstünlüğü ve çoğulcu demokrasi ilkelerini korumak ve güçlendirmek; azınlıklar, ırkçılık, hoşgörüsüzlük ve yabancı düşmanlığı, sosyal dışlanma, uyuşturucu madde ve çevre konularındaki sorunlara çözüm aramak; Avrupa kültürel benliğin oluşmasına ve gelişmesine katkıda bulunmaktadır⁴⁹. Türkiye de Avrupa Konseyi'nin kurucu üyeleri arasında bulunmaktadır.

Avrupa Konseyi, Berlin duvarının yıkılmasından sonra Orta ve Doğu Avrupa Ülkelerine kapılarını açan ilk uluslararası kurumlardandır. Konsey, söz konusu ülkelerin gerekli siyasi, yasamayla ilgili, anayasal ve yargı reformlarını yapmalarına yardımcı olmuştur. Avrupa Konseyi, aynı zamanda siber suç, veri koruma, uluslararası terörizm, insan kaçakçılığı, kadınlara yönelik şiddet, çocukların cinsel istismarı vb. gibi alanlarda yeni sözleşmeler imzalayarak günümüzün sorunlarına uyum göstermektedir⁵⁰.

Hem Avrupa Konseyi'nin, hem de ILO'nun ortak hedefi, temel insan haklarının gözetilerek çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirmek ve istihdam fırsatlarının güçlendirilmesine yönelik uluslararası politika ve programların geliştirmektir.

Avrupa Konseyinin 1989 tarihli 'İstihdam Amacıyla Kullanılan Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin R(89)2 Sayılı Tavsiye Kararı (Recommendation

⁴⁸ Manav, s. 103.

⁴⁹ Avrupa Konseyi, Uluslararası Örgüt Künyesi, http://www.mfa.gov.tr/avrupa-konseyi_.tr.mfa, (14.08.2018)

⁵⁰ Le Conseil de l'Europe-Tour d'horizon, "Avrupa Konseyine Genel Bir Bakış", Dokümantasyon ve Yayınlar Bölümü, Avrupa Konseyi- Shutterstock, s.2-3.

No.R(89) 2 on the protection of personal data used for employment purposes⁵¹) işçi ve işveren arasındaki işçinin kişisel verilerine ilişkin uyumsuzlukları düzenleyen tek uluslararası metin olarak kabul edilmektedir⁵².

Hem özel, hem de kamu sektöründe uygulanabilen bu Tavsiye Kararı, temel olarak işçilerin işe alınması, iş sözleşmesinin ifası, mevzuatta veya iş sözleşmelerinde düzenlenen yükümlülüklerin yerine getirilmesi, işin düzenlenmesi ve planlanması gibi pek çok hususta düzenleme içermektedir.

3. Madde 29 Çalışma Grubu Tarafından Hazırlanan Görüşler

Madde 29 çalışma Grubu, Avrupa Birliği Veri Koruma Direktifleri bünyesinde kabul edilen hukuki metinler hazırlamaktadır. Madde 29 çalışma Grubunun iş ilişkisi bağlamında işçinin kişisel verilerinin işlenmesini genel yönleriyle ele alan 2001 tarihli görüşü ve işyerindeki elektronik iletişimin gözetlenmesini ele alan 2002 tarihli iki belgesi bulunmaktadır⁵³.

III. KİŞİSEL VERİLERİN KORUMASI KANUNU KAPSAMINDA İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

A. Temel Kavramlar

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun amacı, Kanunun birinci maddesinde düzenlenmiş olup; “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 uymaları gereken usul ve esasları düzenlemek” şeklinde ifade edilmiştir. 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında işçinin korunması çalışmamızın konusu olduğundan, çalışmada geçen ve kanunun 3. Maddesinde düzenlenmiş tanımlar kısmında **ilgili kişi** kişisel verisi işlenen gerçek kişi **işçi** olarak, **veri işleyen ve veri sorumlusu** ise **işveren veya işveren vekili** olarak çalışmamızda ele alınmıştır.

⁵¹ **Council of Europe Committee of Ministers**; Recommendation No.R(89) 2 On The Protection Of Personal Data Used For Employment Purposes, 18 Jan.1989;

Ayrıca Bkz. [https://www.coe.int/t/dg3/healthbioethic/texts_and_documents/Rec\(89\)2E.pdf](https://www.coe.int/t/dg3/healthbioethic/texts_and_documents/Rec(89)2E.pdf)

⁵² Gürsel, s.176.

⁵³ Gürsel, s.177.

1. İşçi Bakımından Kişisel Veri Kavramı

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 3. Maddesinin 1. Fıkrasının d bendine göre kişisel veri, '*Kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgiyi*' ifade etmektedir. Bu nedenle kimliği belirlenebilir bir işçiye ilişkin her türlü bilgi, işçiye ait kişisel veriyi oluşturmaktadır. Bir işçinin kimliğinin, bir veya birden fazla belgenin bir araya getirilmesi neticesinde tespit edilmesi durumunda ise söz konusu işçinin *kimliğinin belirlenebilir* olduğunu ifade etmek mümkündür⁵⁴. Bu durumda elde edilen bilgiler, işçinin kimliğini belirleyen *işçinin kişisel verileridir*. Dolayısıyla bu bilgiler KVKK kapsamındadır. İş *hukukunda işçinin kişisel verileri, işçi ile ilişkili veya ilişki kurulabilen, işçinin özel ya da mesleki yaşamına ilişkin tüm bilgi, işaret ve notlar* olarak ifade edilebilmektedir⁵⁵.

İşçi ve işveren arasındaki iş akdinin kurulmasından sona ermesine kadar geçen sürede işçinin kişisel verileri işveren tarafından işlenir. İş ilişkisi nedeniyle kişisel verilerin işlenmesi faaliyetinin gerçekleştirildiği kayıtlara örnek olarak; iş başvurusu formları, yıllık izin kayıtları, ücretsiz izin kayıtları, işçinin terfi almasına veya nakline ilişkin, eğitim ve disiplin durumuna ilişkin kayıtlar, iş kazalarına yönelik kayıtlar, işe devam kayıtları, aile üyelerine ilişkin bilgiler, iş nedeniyle yapılan harcamaların karşılanmasına dair belgeler örnek olarak verilebilir⁵⁶. Yine aynı şekilde işyerinde çalışma arkadaşlarıyla birlikte çekilmiş fotoğraflar da işçiye ait kişisel verilere örnek olarak gösterilebilir. İş akdi süresi boyunca işveren tarafından işçiye ait kişisel veriler işlendiği gibi, yine aynı şekilde işverene ait kişisel verilerin veya işyerine ait özel bilgilerin de işçi tarafından ele geçirilmiş olması mümkündür. Kişisel veri niteliğinde olmayan, ancak işverene veya işyerine ait özel bilgilerin işçi tarafından elde edilmesi durumunda bu hakların Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında değil, diğer yasal düzenlemeler yoluyla korunması söz konusu olur.

İş ilişkisi nedeniyle işçiye ait resim, kredi bilgileri, işçinin performans değerlendirme kayıtları, kimlik numarası, ikametgah belgesi, adli sicil kaydı, şifreleri

⁵⁴ Gürsel, s.179.

⁵⁵ Zeki Okur, "Türk İş Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı", **Prof.Dr.Tankut Centel'e Armağan**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2011, s.373.

⁵⁶ Gürsel, s.179.

(e- posta hesap şifreleri, bilgisayar şifreleri, işyeri hattı sim kart şifresi vb.), eğitim durumuna ilişkin belge, yeterlilik sınav sonuçları, sosyal güvenlik kayıtları gibi kayıtlar iş ilişkisi sırasında işverence öğrenilen kayıtlardır⁵⁷. Yine aynı şekilde işçinin telefon görüşme dökümü, işçinin e-posta görüşme dökümü, işçinin boş zamanında yaptığı faaliyetler de doktrinde kişisel veri kapsamında kabul edilmiştir⁵⁸.

2. İş Başvurusunda Bulunan Aday

Aday işçinin iş başvurusunda bulunması, ancak başvurusunun henüz değerlendirmeye alınmadığı durumlarda, kurulmuş bir iş sözleşmesinden söz etmek mümkün değildir. Ancak başvuru sürecinde her ne kadar iş akdi kurulmamış olursa olsun, aday işçinin başvuru görüşmeleri sırasında işverene verdiği başvuru formu, TC. kimlik numarası, doğum yeri, ikametgah bilgisi, etnik kökeni, dini, mezhebi, kan grubu, kimlik bilgileri, eğitim durumu gibi kişisel verileri işverence öğrenilen kişisel verilerdir. İş ilişkisi kurulmadan önceki aşamada bile, iş başvurusunda bulunan adaylar hakkında kişisel bilgiler işveren tarafından işlenmektedir.

Kişisel Verileri Koruma Kurulu’nun vermiş olduğu bir karara göre; iş başvurusu sürecinde işlenen kişisel verilerin hukuka aykırı bir şekilde paylaşılması nedeniyle ilgili şirket hakkında idari para cezası uygulanmıştır⁵⁹.

Bu durum, ‘ taraflar arasında iş akdi kurulmazsa işverence elde edilen kişisel verilerin akıbeti ne olacaktır?’ sorusunu akıllara getirmektedir. İş başvurusu sürecinde elde edilen kişisel veriler iş akdi kurulmazsa Latince ‘Culpa In

⁵⁷ Gürsel, s.180.

⁵⁸ Okur, s.373.

⁵⁹ “...a) İlgili kişi tarafından, online olarak insan kaynakları hizmeti sunan veri sorumlusuna ait bir platform üzerinden yapılan iş başvurusunun akabinde; veri sorumlusunun, ilgili kişiye ait başvuru bilgisi, ad ve soyadı ile e-posta adresi bilgisini içeren kişisel verileri herhangi bir hukuki sebebe dayanmadan diğer işe başvuranlarla paylaştığı tespit edildiğinden; Bu durumun; 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun 12 nci maddesinin (1) numaralı fıkrasına aykırılık teşkil etmesi nedeniyle anılan Şirket hakkında Kanunun 18 inci maddesi uyarınca idari para cezası uygulanmıştır. b) Bir şirketler topluluğu bünyesinde yer alan birden çok veri sorumlusu şirketler arasında veri aktarımı gerçekleştirilmesinin, üçüncü kişiye veri aktarımı olarak değerlendirildiği, bu itibarla aynı şirketler topluluğu bünyesinde yer alan veri sorumluları arasında gerçekleştirilecek veri aktarımında da 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun 8 inci maddesi hükümlerinin esas alınması gerektiği dikkate alındığında, İş başvurusunda bulunan bir adayın açık rızası olmadan kişisel verilerinin bir şirketler topluluğu altında yer alan veri sorumluları arasında aynı veri tabanını kullanmak suretiyle paylaşılmasının Kanunun 12 nci maddesinin (1) numaralı fıkrasına aykırılık teşkil etmesi nedeniyle, anılan Şirket hakkında Kanunun 18 inci maddesi uyarınca idari para cezası uygulanmıştır...”

Bkz. <https://kvkk.gov.tr/Icerik/4214/Kurul-Kararlari> ,(18.01.2019).

Contrahendo' olarak adlandırılan 'sözleşme öncesi sorumluluk' hükümlerinin uygulanmasını gerektirmektedir.

a. Sözleşme Öncesi Sorumluluğun Tanımı

Sözleşmeler, tarafların karşılıklı ve birbiriyle uyumlu öneri ve kabul iradelerini beyan etmeleriyle kurulur. Taraflar henüz öneri ve kabul iradelerini açıklamamışken, bir sözleşmenin varlığından söz etmek mümkün değildir. Öneriye davet, öneri ve kabul iradelerinin açıklanması anına kadar sözleşmenin kurulması için bir hazırlık dönemi yaşanmaktadır. Sözleşme görüşmeleri aşamasında henüz sözleşme kurulmamıştır. Henüz sözleşme kurulmadığı için tarafların sözleşmeden kaynaklanan bir sorumluluğu bulunmamaktadır. Ancak sözleşme görüşmelerinin başlamasıyla birlikte henüz sözleşmenin kurulmadığı aşamada da tarafların birbirlerine verdikleri zararlardan dolayı bir sorumluluğun söz konusu olacağı kabul edilmektedir. Bu sorumluluğa 'sözleşme öncesi sorumluluk' (culpa in contrahendo) adı verilmektedir⁶⁰.

Sözleşme öncesi sorumlulukla ilgili 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda açık bir düzenleme bulunmamakla birlikte, kanunun çeşitli maddelerinde sözleşme öncesi sorumluluk hükümlerine yer verilmiştir. Bu hükümlerden bazıları, TBK. md. 35, 39/2, 44/2, 47/1, 452/1 olarak örnek gösterilebilir. Sözleşme öncesi sorumluluğun sebebi, tarafların birbirlerini aydınlatmasına, uyarmasına ya da diğer tarafın şahsının ve malının zarara uğramaması için önlem almasına dayandırılmaktadır. Bütün bu sorumluluklar sözleşme öncesi tarafların karşılıklı güven, doğruluk ve dürüstlük ilkelerine dayandırılmaktadır⁶¹. Taraflardan birinin eylemi aynı zamanda açıkça haksız fiilin unsurlarını içermekte ise, bu durumda asıl olan haksız fiil sorumluluğu olacaktır⁶².

Sözleşme öncesi sorumluluk, sözleşme görüşmeleri aşamasında tarafların yaşam, sağlık ve mülkiyet gibi hakların korunmasına ilişkin yükümlülüklerin yerine getirilmemesinden kaynaklanabilir. Örneğin satış sözleşmesi kurulmadan önce

⁶⁰ Ahmet M Kılıçoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Turhan Kitabevi, Genişletilmiş 16. Bası, Ankara, 2012, s.79.

⁶¹ Uğur Bulut, "Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumlulukta Tüketici Mahkemelerinin Görevine İlişkin Bir Yargıtay Kararı İncelemesi", **Ankara Barosu Dergisi**, 2012/2, s. 334.

⁶² Kılıçoğlu, s.83.

müşterinin uğradığı bedensel zararlar, sözleşme öncesi sorumluluk esasına dayandırılabilir. İş görüşmeleri sürecinde aday işçinin uğrayacağı bedensel zararlar, kişilik hakkı, yaşam ve sağlık hakkının ihlal edilmesi durumunda sözleşme öncesi sorumluluk hükümlerine dayanmak mümkündür. Sözleşme öncesi sorumluluk, bir kusur sorumluluğudur. Bu nedenle henüz sözleşme kurulmadan önce zarar gören kişi, kusuru varsa işverenden uğradığı zararların tazminini isteyebilir. Bu durumda iç ilişkide herkes kusuru oranında sorumlu tutulacaktır⁶³.

b. Sözleşme Öncesi Sorumluluğun Hukuksal Niteliği

Sözleşme öncesi sorumluluğun hukuksal niteliği doktrinde tartışmalıdır. Bu sorumluluğun hukuksal niteliğinin sözleşme sorumluluğu, sözleşme benzeri sorumluluk, haksız fiil sorumluluğu, temelini TMK.m.2’de düzenlenen dürüstlük kuralına dayandığını savunan görüşler bulunduğu gibi, bu sorumluluğun kendisine özgü bir sorumluluk olduğunu ileri süren görüşler de vardır⁶⁴. EREN’e göre, sözleşme görüşmelerinden doğan zararlardan niteliği itibariyle *sözleşme sorumluluğu* veya sözleşme sorumluluğu benzeri bir sorumluluk doğar. Çünkü taraflar arasında sözleşme görüşlerinin başlamasıyla sözleşme benzeri bir güven ilişkisi doğmaktadır⁶⁵. KILIÇOĞLU’na göre ise bu sorumluluğun hukuksal niteliği *haksız fiil sorumluluğudur*⁶⁶. Doktrindeki baskın görüşe göre⁶⁷, sözleşme öncesi sorumluluğun hukuki niteliği haksız fiildir, ancak bu durumda sözleşmeye aykırılık hükümlerinin kıyasen uygulanması mümkündür⁶⁸.

Sözleşme öncesi sorumluluk kural olarak bir güven sorumluluğudur, ifaya olan menfaati kapsamamaktadır. Yani zarar görenin talep edeceği zarar türü, menfi zarardır. Ancak sözleşme öncesi sorumluluğun kanunda düzenlenmiş olduğu hallerde müspet zararın da tazmininin talep edilmesi mümkündür. Zararın hesaplanmasında

⁶³ Yonca Dursun, “ Tanıtım Amacıyla Sunulan Deneme Yiyeceklerinden Kaynaklanan Hukuki Sorumluluk”, **İzmir Barosu Dergisi**, Yıl.81, S.2, Mayıs 2016, s.168.

⁶⁴ Fikret Eren, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Yetkin Yayınları, 16. Baskı, Ankara 2014, s. 1130; Kılıçoğlu, s.84.

⁶⁵ Eren, s.1131.

⁶⁶ Kılıçoğlu, s.84.

⁶⁷ Kılıçoğlu, s.84.

⁶⁸ Necip Kocayusufpaşaoğlu / Hüseyin Hatemi / Rona Serozan / Abdulkadir Arpacı, **Borçlar Hukuku Genel Bölüm**, 3. Cilt, Filiz Kitabevi, 6. Bası, İstanbul, 2014. s.243; Ümit Gezder **Türk İsviçre Hukukunda Culpa in Contrahendo Sorumluluğu**, Beta Yayınları, İstanbul 2009, s.121.

TBK.m.50 vd. hükümleri uygulanacaktır⁶⁹. Dolayısıyla iş sözleşmesi henüz tam kurulmadan, işverenin başvuruda bulunan adayın bir takım kişisel verilerini hukuka aykırı olarak işlemesi durumunda sözleşme öncesi sorumluluk hükümleri uygulanacaktır.

3. İşverenin Veri Koruma Sorumluluğu

6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 3. Maddesinin 1. Fıkrasının 1 bendine göre; *“Veri sorumlusu: Kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişidir.”* İş ilişkisinde gerçekleşen veri faaliyetleri açısından ‘işveren’ veri sorumlusudur. Bu nedenle işyerindeki veri işleme faaliyetlerinin veri koruma hukukunda tesis edilen kurallara uygun şekilde gerçekleştirilmesinden doğan sorumluluk öncelikle veri sorumlusu olan işveren üzerinde doğmaktadır⁷⁰. Öte yandan, bordrolama işlemini yapan şirket de veri işleyen sıfatıyla bir tüzel kişi veri sorumlusudur.

İş Kn.md. 2/4 hükmüne göre;

“İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir.

İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.”

Dolayısıyla kişisel verileri işleyen ve işveren adına hareket eden işveren vekilinin bu konudaki fiillerinden işveren, veri sorumlusu olarak asıl işveren ile birlikte müteselsil olarak sorumluluğu söz konusudur. İşveren vekili ile işveren arasındaki ilişkinin vekalet veya şirket sözleşmesine dayalı olması mümkündür⁷¹. İşverenin, işçi ile arasındaki iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerinden birisi de işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcudur. Bu borcun kapsamına işçinin kişiliğine saygı gösterme ve kişiliğini koruma hususları da dahil olmaktadır⁷².

⁶⁹ Dursun, **Deneme Yiyecekleri**, s.169.

⁷⁰ Gürsel, s.181.

⁷¹ Gürsel, s.182; Süzek, s.194

⁷² Ayşe Merve Belge, “Özellikle Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Çerçevesinde İşçilerin Kişisel Verilerinin İhlali ve Korunması Yolları”, **Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi- Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan**, Cilt.19, Özel Sayı, İzmir, 2017, s.1039.

4. Kişisel Verileri İşlenen İşçinin Durumu

6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun 3. Maddesinin 1. Fıkrasının ç bendine göre; *“İlgili kişi; kişisel verisi işlenen gerçek kişidir.”* Çalışmamızda ele alınan ve kişisel verisi işlenen gerçek kişi sıfatını haiz olan ilgili kişi, işçidir. İş ilişkisi kapsamında kişisel verileri işlenen işçiler, bu işleme faaliyeti bakımından *ilgili kişi/veri öznesi* olarak kabul edilmektedir⁷³.

5. 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin ‘Özel Nitelikli’ (Hassas) Verileri (Md.6/1)

6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, kanun isminden de anlaşılacağı üzere kişisel verileri korumaktır. Ancak ‘özel nitelikli’ bazı kişisel veriler vardır ki bunların işlenmesi ve korunması bir takım unsurların bulunması şartına bağlanmıştır. 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun 6. Maddesinde özel nitelikli olan kişisel veriler düzenlenmiştir. Bu maddede yer alan kişisel veriler sınırlı sayıda, yani *numerus clausus* olup, sayıları artırılmaz.

6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun 6. Maddesine göre özel nitelikli kişisel veriler;

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

Özel nitelikli kişisel verilerin, ilgilinin açık rızası olmaksızın işlenmesi yasaktır.

Birinci fıkrada sayılan sağlık ve cinsel hayat dışındaki kişisel veriler, kanunlarda öngörülen hâllerde ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir. Sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel veriler ise ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama

⁷³ Gürsel, s.184.

yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir.

Özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinde, ayrıca Kurul tarafından belirlenen yeterli önlemlerin alınması şarttır.”

Söz konusu maddeyi işçi bakımından değerlendirdiğimizde, kanun maddesinden de açıkça anlaşılacağı üzere işçinin 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 mahkumiyeti, güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri, biyometrik ve genetik verileri özel nitelikli kişisel verilerdir. Söz konusu kişisel verilerin işlenmesinde işçinin açık rızasının bulunması da tek başına yeterli değildir. İşçinin açık rızasının yanı sıra, ‘kurul tarafından belirlenen önlemler’in de işverence alınmış olması gerekmektedir. Aksi takdirde işçinin kişisel verilerinin korunmasının ihlal edildiği sonucu ortaya çıkacaktır.

6. maddede sayılmış sınırlı sayıda olan kişisel verilerden olan ‘kılık ve kıyafet, dernek ve vakıf üyeliği’ yalnızca 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nda yer almakta, maddede sayılı diğer kişisel veriler ise çeşitli uluslararası düzenlemelerde yer almaktadır (*Uluslararası Çalışma Örgütüne ait (ILO) düzenlemeler, Avrupa Konseyinin R(89) 2 sayılı Tavsiye Kararı, Madde 29 Çalışma Grubu tarafından hazırlanan görüşler, Avrupa Birliği 95/46/EC sayılı Direktifi gibi*). Yani ülkemizde yürürlükte olan 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nda, işçinin/ilgilinin ‘kılık ve kıyafet, dernek ve vakıf üyeliği’ konusunda kişisel verileri uluslararası kurallara kıyasla daha nitelikli bir şekilde korunmaktadır.

6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun 6. Maddesinde sınırlı sayıda düzenlenmiştir. Bu hassas kişisel veriler, olan gerçek kişilere ait *ırk, etnik köken, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep veya diğer inançlar, kılık ve kıyafet, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlık, cinsel hayat, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili veriler ile biyometrik ve genetik verilerdir.*

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun 6. maddesinin 4. fıkrasında, “Özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinde, ayrıca Kurul tarafından belirlenen yeterli önlemlerin alınması şarttır.” hükmü yer almaktadır. Bu minvalde Kişisel Verileri Koruma Kurulu’nun “Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Veri Sorumlularınca Alınması Gereken Yeterli Önlemler” ile ilgili 31/01/2018 Tarihli ve 2018/10 Sayılı Kararı’na göre⁷⁴;

“...Bu çerçevede, Kanunun 22 nci maddesinin (1) numaralı fıkrasının (ç) ve (e) bentleri uyarınca özel nitelikli kişisel veri işleyen veri sorumluları tarafından alınması gereken yeterli önlemler Kişisel Verileri Koruma Kurulu tarafından aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

- 1- Özel nitelikli kişisel verilerin güvenliğine yönelik sistemli, kuralları net bir şekilde belli, yönetilebilir ve sürdürülebilir ayrı bir politika ve prosedürün belirlenmesi,
- 2- Özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi süreçlerinde yer alan çalışanlara yönelik,
 - a) Kanun ve buna bağlı yönetmelikler ile özel nitelikli kişisel veri güvenliği konularında düzenli olarak eğitimler verilmesi,
 - b) Gizlilik sözleşmelerinin yapılması,
 - c) Verilere erişim yetkisine sahip kullanıcıların, yetki kapsamlarının ve sürelerinin net olarak tanımlanması,
 - ç) Periyodik olarak yetki kontrollerinin gerçekleştirilmesi,
 - d) Görev değişikliği olan ya da işten ayrılan çalışanların bu alandaki yetkilerinin derhal kaldırılması. Bu kapsamda, veri sorumlusu tarafından kendisine tahsis edilen envanterin iade alınması,
- 3- Özel nitelikli kişisel verilerin işlendiği, muhafaza edildiği ve/veya erişildiği ortamlar, elektronik ortam ise,
 - a) Verilerin kriptografik yöntemler kullanılarak muhafaza edilmesi,
 - b) Kriptografik anahtarların güvenli ve farklı ortamlarda tutulması,
 - c) Veriler üzerinde gerçekleştirilen tüm hareketlerin işlem kayıtlarının güvenli olarak loglanması,

⁷⁴ Bkz. <https://kvkk.gov.tr/Icerik/4110/2018-10> (18.01.2019).

ç) Verilerin bulunduğu ortamlara ait güvenlik güncellemelerinin sürekli takip edilmesi, gerekli güvenlik testlerinin düzenli olarak yapılması/yaptırılması, test sonuçlarının kayıt altına alınması,

d) Verilere bir yazılım aracılığı ile erişiliyorsa bu yazılıma ait kullanıcı yetkilendirmelerinin yapılması, bu yazılımların güvenlik testlerinin düzenli olarak yapılması/yaptırılması, test sonuçlarının kayıt altına alınması,

e) Verilere uzaktan erişim gerekiyorsa en az iki kademeli kimlik doğrulama sisteminin sağlanması,

4- Özel nitelikli kişisel verilerin işlendiği, muhafaza edildiği ve/veya erişildiği ortamlar, fiziksel ortam ise,

a) Özel nitelikli kişisel verilerin bulunduğu ortamın niteliğine göre yeterli güvenlik önlemlerinin (elektrik kaçağı, yangın, su baskını, hırsızlık vb. durumlara karşı) alındığından emin olunması,

b) Bu ortamların fiziksel güvenliğinin sağlanarak yetkisiz giriş çıkışların engellenmesi,

5- Özel nitelikli kişisel veriler aktarılacaksa,

a) Verilerin e-posta yoluyla aktarılması gerekiyorsa şifreli olarak kurumsal e-posta adresiyle veya Kayıtlı Elektronik Posta (KEP) hesabı kullanılarak aktarılması,

b) Taşınabilir Bellek, CD, DVD gibi ortamlar yoluyla aktarılması gerekiyorsa kriptografik yöntemlerle şifrelenmesi ve kriptografik anahtarın farklı ortamda tutulması,

c) Farklı fiziksel ortamlardaki sunucular arasında aktarma gerçekleştiriliyorsa, sunucular arasında VPN kurularak veya sFTP yöntemiyle veri aktarımının gerçekleştirilmesi,

ç) Verilerin kağıt ortamı yoluyla aktarımı gerekiyorsa evrakın çalınması, kaybolması ya da yetkisiz kişiler tarafından görülmesi gibi risklere karşı gerekli önlemlerin alınması ve evrakın “gizlilik dereceli belgeler” formatında gönderilmesi gerekir.

6- Yukarıda belirtilen önlemlerin yanı sıra Kişisel Verileri Koruma Kurumunun internet sitesinde yayımlanan Kişisel Veri Güvenliği Rehberinde belirtilen uygun güvenlik düzeyini temin etmeye yönelik teknik ve idari tedbirler de dikkate alınmalıdır...”

a. Irk Ve Etnik Köken

Irk, etnik kökenlerine göre insanların kategorize edildiği sistemdir. Irkın tanımı ise, *iklim koşulları, yaşama biçimi ve görünüşlerine göre ayrılan insan topluluğudur*⁷⁵. Etnik terimi ise, *kültürel ve biyolojik yönden türdeş özelliklerle birbirine bağlı üyelerden kurulan, bu nitelikleriyle kimliklendirilen toplumsal küme ile ilgili olan unsurdur*⁷⁶. 2000/43 sayılı Avrupa Birliği Direktifi çerçevesinde ırk ve etnik kökene göre farklı muamele yapılması ayrımcılık sebebi olarak düzenlenmiş ve ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılık yasaklanmıştır. Bu direktifin amacı, üye devletlerde eşit davranma ilkesini geçerli kılma gayesiyle ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılıkla mücadele etmektir⁷⁷.

Irk ve etnik köken, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda hassas kişisel veri olarak düzenlenmiştir. Kanun, kişilerin ırkı veya etnik kökeni nedeniyle bir takım ayrımcı tutum ve davranışlarla karşı karşıya kalınmaması için ırk ve etnik kökeni kişisel veri olarak değerlendirmiş, bu unsurları koruma kapsamına almıştır.

b. Siyasi Düşünce, Felsefi ve Dini İnanç

2000/78 sayılı Avrupa Birliği Direktifi çerçevesinde din ve inanca göre farklı muamele yapılması bir ayrımcılık sebebi olarak düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre, insanların belli bir dine veya inanca mensup olma durumu subjektif olarak değerlendirildiğinde yani bir kişinin sırf belirli bir düşünceye veya inanca sahip olduğu için farklı muameleye maruz kalması durumunda ayrımcılık sonucu meydana gelecektir⁷⁸. Bu nedenle dini inanç, felsefi ve siyasi düşünce 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda hassas kişisel veri olarak düzenlenmiştir. Öte

⁷⁵ Türkiye Bilimler Akademisi, **Türkçe Bilim Terimleri Sözlüğü**, Sosyal Bilimler, Yeni Reform Matbaacılık, Ankara 2011, s. 565., Gürsel, s.187.

⁷⁶ Türkçe Bilim Terimleri Sözlüğü, s.201., Gürsel, s.187.

⁷⁷ Eda Manav, “ AB Direktifleri Çerçevesinde İş Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele ve Türkiye’deki Uygulamalar”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.15, Özel S., 2013, s. 758.

⁷⁸ Manav, Direktif, s.757.

yandan siyasi düşünce, felsefi ve dini inanç anayasal temel bir hak olan ‘ifade özgürlüğü’ kapsamında değerlendirilmektedir⁷⁹.

Anayasa md. 15/2, 24, 25 ve İş Kanunu m.5 uyarınca, işçiye dini inancı, etnik kökeni, siyasi görüşüyle ilgili soru yöneltilemez. İşçilerin siyasi düşüncesi, felsefi ve dini inançları, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında kişisel veri olarak düzenlenmiştir. Örnek olarak, işverenlerin performans değerlendirmesi için işçiler arasında yapmış olduğu anketlerde siyasi görüş, dini inanç gibi sorular sorması karşısında; işverenin işçilerin siyasi düşüncelerine, felsefi ve dini inançlarına ilişkin kişisel verileri elde etmesi mümkündür. Bu durumda elde edilen bilgiler kişisel veri kapsamında olup, başkalarıyla paylaşılması 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ihlal neticesini ortaya çıkarmaktadır.

c. Kılık Kıyafet

6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun 6. Maddesinde kişisel veri olarak düzenlenmiş ‘kılık ve kıyafet’ yalnızca bu kanunda koruma altına alınmıştır. Uluslararası kurallarda kılık ve kıyafet, kişisel veri kapsamında özel bir düzenlemeyle korunmamıştır.

d. Dernek, Vakıf Veya Sendika Üyeliği

Dernek, vakıf veya sendika üyeliği, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’na göre hassas kişisel veri olarak düzenlenmiştir. Bu nedenle sendikal nedenlere dayanan ayrımcılık, işçilerin işe alımları aşamasından başlayıp, iş ilişkisinin devamı ve sona ermesinde söz konusu olan bir yasak olarak kabul edilmektedir⁸⁰.

İşçiye sendika üyeliği hakkında sorulan sorular hukuka uygun kabul edilmemektedir⁸¹. Nitekim bu durum gerek Anayasa’nın 51. Maddesi, gerek 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 25. Maddesi ile işçinin

⁷⁹ Sezgi Öktem Songu, “Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.15, Özel S., 2013, s.609.

⁸⁰ Manav, Direktif, s. 769.

⁸¹ Manav, s. 119, Uncular, s.70.

sendikal özgürlüğü güvence altına alınmıştır. Bu düzenlemelere göre iş sözleşmesi kurulurken işverenin, işçiler arasında sendikalı-sendikasız ayrımı yapması yasaklanmıştır.

Öte yandan sendika üyeliği özel kanun olan 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 6. Maddesinde kişisel veri olarak düzenlenmiş 'dernek ve vakıf üyeliği' yalnızca bu kanunda koruma altına alınmıştır. Sendika üyeliği hem kanunumuzda hem de uluslararası kurallarla koruma altına alınmış bir kişisel veridir. Uluslararası kurallarda kılık ve kıyafetin yanı sıra dernek ve vakıf üyeliği de kişisel veri kapsamında özel bir düzenlemeyle korunmamıştır.

e. Cinsel Hayat Ve Sağlığa İlişkin Veriler

İşçinin sağlığı ile ilgili olarak yalnızca işe uygun olup olmadığına karar vermek; iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri yerine getirmek ve sosyal yardımlardan yararlanma durumunun olup olmadığına karar vermek amacıyla işçiye soru sorulabilir veya işçiden belge istenebilir⁸².

İşyerinde işyeri hekimi gibi sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişilerin, kamu sağlığının korunması gibi durumlarda işçinin sağlık ve cinsel hayatla ilgili kişisel verilerini ilgili işçinin açık rızası bulunmaksızın işleyebilmesi mümkündür. Bu durumda işyeri hekimi gibi sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişilerin, işçinin sağlığı ve cinsel hayatıyla ilgili kişisel verileri -somut durum özelliğine göre- işverenden gizleyerek işlemesi mümkündür. Örneğin işçinin sağlık durumuyla ilgili işverene bilgi verme yükümlülüğü bulunan işyeri hekimi, işçinin kanser-verem olduğunu işverene açıkça söylemeyip, yalnızca 'iş için uygun değildir' şeklinde genel bir ifadeyle işverene karşı bildirimde bulunabilir. Bu durum 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu md.419 düzenlemesiyle de örtüşmektedir. 419. Maddeye göre;

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

Özel kanun hükümleri saklıdır.”

⁸² Manav, s. 116.

f. Ceza Mahkûmiyeti ve Güvenlik Tedbirleri

Ceza Mahkumiyeti ve güvenlik tedbirleri, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda düzenlenmiş hassas kişisel verilerdendir. Çoğu işveren, iş başvurusu yapan adaylardan adli sicil kaydı istemektedir. Aday işçinin veya mevcut işçinin sabıkasının bulunması veya hakkında verilen bir hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararının bulunması veya hakkında güvenlik tedbirleri, adli kontrol hükümlerin uygulanmasına karar verilmiş olması durumunda bu bilgiler 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında kişisel veri olarak kabul edilmiş ve kanunun koruma kapsamı altına alınmıştır. Aday işçinin sabıkası ile ilgili olarak soru sorulabilmesi için, söz konusu eski hükümlülüğün işçinin işinin niteliği ile ilgili olması gerekir⁸³. Ayrıca görülecek olan işin niteliği ile doğrudan ilgili bulunsa dahi, söz konusu sabıkanın sicil kaydından silinmesi durumunda soru sorulmasına bağlı kalınsızın aday işçinin kendisini sabıkasız olarak tanıtması mümkündür⁸⁴.

Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğunu düzenleyen İş Kn. Md. 30'a göre, *“İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi veya 21/6/1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu veya 16/6/1927 tarihli ve 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun 21 inci maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır...”*

İş kanununda da belirli şartların bulunması durumunda işverenlerin eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu bulunmaktadır. Eski hükümlü olması durumu, işçinin kişisel verisidir ve bu durum 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında koruma altına alınmıştır.

⁸³ Manav, s. 119.

⁸⁴ Manav, s. 119; Uncular, s. 69.

Öte yandan, çeşitli işlerde çalışan açık ceza evi hükümlülerinin bu durumu da kişisel veri olarak değerlendirilmeli ve 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında kişisel veri olarak koruma altına alınmalıdır.

g. Biyometrik ve Genetik Veriler

Biyometrik veri, yüz görüntüleri ya da parmak izi verileri gibi bireyin benzersiz şekilde kimlik tespitine izin veren veya bu tespiti doğrulayan bilgidir⁸⁵. *Biyometrik veriler*, bireyin fiziksel veya davranışsal verileriyle ilgili teknik veri işleme faaliyetlerinden elde edilen verilerdir. *Genetik veri* ise, bir bireye önceki nesilden genetik olarak geçen veya onun zamanla kazandığı kalıtsal özellikleriyle ilgili her türlü kişisel bilgidir⁸⁶.

İşverenin, ‘sır saklama yükümlülüğü’ gereğince işçiye ait bilgileri başkalarıyla paylaşmaması gerekmektedir. İşverenin işçiye ait kişisel verileri işleyip başkalarıyla paylaşmama durumu aynı zamanda 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun 12. Maddesinin 4. Fıkrasının işverene/veri sorumlusuna getirdiği bir yükümlülüktür.

B. İşçinin Rızası

6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nda işçinin açık rızası bakımından özel bir tanımlama yapılmamıştır. Ancak kanunun 3. Maddesinin 1. Fıkrasının a bendine göre açık rıza, “*Belirli bir konuya ilişkin, bilgilendirilmeye dayanan ve özgür iradeyle açıklanan rızadır.*” Şeklinde ifade edilmiştir. Dolayısıyla “işçinin rızası” işçinin kişisel verilerinin kullanılmasında kişisel verisinin işlenmesiyle ilgili bilgilendirmeye dayanan ve özgür iradesiyle açıklanmış bir kabul beyanıdır. Kanunda açık rızanın geçerlilik şartıyla ilgili bir düzenleme yapılmadığından, verilmiş açık rızanın ispatı için ‘yazılı’ şekilde açık rızanın verilmiş olması, ispat açısından kolaylık sağlayacaktır. Genellikle iş görüşmelerinde işçinin kişisel verilerinin kullanımına ilişkin işverence önceden hazırlanmış borçlar hukukunda ‘genel işlem koşulları’ olarak ifade edilen hükümler işçiye

⁸⁵ Gürsel, s. 193.

⁸⁶ Gürsel, s. 193.

imzalatılmaktadır. İşçinin genel işlem koşullarıyla vermiş olduğu açık rızaya ilişkin açıklamalar alt başlıktadır.

1. İşçi-İşveren Arasındaki Bağımlılık İlişisinin İşçinin Rızası Üzerindeki Etkileri

İş akdinin en önemli unsurları; iş görme unsuru, ücret unsuru ve işçi ve işveren arasındaki bağımlılık unsurudur. Çalışanın çalıştırana bağlı olmadığı bir ilişkide bir iş akdinin varlığından söz etmek mümkün değildir⁸⁷.

Bağımlılık unsurunun iş akdinin belirleyici unsuru olduğu Anayasa Mahkemesi kararında da dile getirilmiştir⁸⁸. Bu karara göre; “Hizmet akdi, üç unsuru kapsar: 1.İş unsuru, 2.Ücret unsuru, 3. Bağlılık unsuru. Bu akdi iş görmeye ilişkin diğer unsurlardan ayıran bu bağlılık unsurudur. Hizmet akdinde işçi az veya çok işverene bağlıdır. Yani o çalışmasını işverenin gözetimi ve denetiminde yapar.”

Anayasa Mahkemesi ve Yargıtay kararlarından, doktrindeki görüş birliğinden de anlaşılacağı üzere bağımlılık unsuru bir iş akdinin olmazsa olmaz unsurudur. Bu bağımlılık unsurunun ne olduğu konusunda açık bir netlik bulunmadığından, iş akdinde bağımlılık unsurunun ekonomik veya teknik anlamda değil de, *kişisel/hukuki bağımlılık* olarak kabul etmek daha uygun olacaktır⁸⁹. Dolayısıyla iş ilişkisinde kişisel verilerinin işlenmesine onay verecek işçi ile kişisel verileri işleyecek işveren arasındaki bağımlılık ilişkisi önem taşımaktadır. GÜRSEL’e göre, uygulamada kişisel verileri işlenen işçinin rızasının hangi koşullar altında alındığı açıkça tespit edilemediğinden rızanın işçinin gerçek iradesine dayanıp dayanmadığının tespiti için bazı hususların dikkate alınması gerekmektedir⁹⁰. Bu hususlar;

- İşçiye hakkında rıza göstereceği kişisel veri işleme faaliyeti hakkında yeterli açıklamalar yapılmış olmalıdır.
- İşçinin gerçek anlamda seçim yapma hakkı işçiye sunulmuş olmalıdır. Yani işçinin özgür iradesiyle kişisel verilerinin işlenmesi teklifini reddetme şansı yoksa,

⁸⁷ Süzek, s.219

⁸⁸ AYM, 26-27.09.1967, 336/29, RG,19.10.1968, S.13031., Süzek, s.219.

⁸⁹ Süzek, s.219, Uncular, s. 39.

⁹⁰ Gürsel, s. 199.

bu durumda işçinin vermiş olduğu kağıt üzerindeki rızanın gerçek bir rıza olduğu kabul edilmemelidir.

➤ Öte yandan ‘işyeri konseyi’ uygulaması Türk hukuk sisteminde bulunmasa da Avrupa hukuk sisteminde bulunmaktadır. İşyeri konseyinin bulunduğu işyerinde uygulanmak istenen denetime yönelik veri işleme faaliyetlerinden önce bunlara onay vermesi şartının aranması, işçinin veri koruma alanındaki özgürlüğüne katkı sağlayan bir uygulamadır⁹¹.

2. Genel İş Koşulu, Genel İşlem Koşulu Ve Rızanın Geçerlilik Durumu

Genel iş koşulu, “iş sözleşmelerinin içeriğini belirlemek üzere işveren tarafından önceden hazırlanan, düzenleme aşamasında belirli grupları, fakat bu gruplar içerisinde yer alan belirsiz sayıda kişileri ilgilendiren kurallardır⁹².”

Sözleşmenin taraflarından birinin bütün hükümleri dilediği gibi ve özellikle kendi yararına olacak şekilde hazırlaması ve genellikle zayıf durumdaki tarafın (tüketici, işçi gibi) önüne sözleşme şartı olarak koymasına *genel işlem şartları* adı verilmektedir⁹³. Örneğin banka kredisi, sigorta, kampanyalı satış, bazı iş sözleşmeleri gibi sözleşmelerde bu sözleşmeye taraf olmak isteyenlerin önceden matbu (yazılı, basılı) olarak hazırlanmış sözleşme koşullarını değiştirmesi mümkün değildir⁹⁴.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 20. Maddesine göre genel işlem koşulu; “Genel işlem koşulları, bir sözleşme yapılırken düzenleyenin, ileride çok sayıdaki benzer sözleşmede kullanmak amacıyla, önceden, tek başına hazırlayarak karşı tarafa sunduğu sözleşme hükümleridir.”

Her iki tanımda da ifade edildiği gibi iş hukukunda ifade edilen ‘genel iş koşulu’ ile borçlar hukukunda ifade edilen ‘genel işlem koşulu’ birbirlerine paralel nitelikte olup, taraflardan biri tarafından önceden hazırlanan kurallardır. Bu durumda Genel iş koşulları, genel kurallar içeren düzenlemeler olması, soyut nitelik taşıması, işveren tarafından tek taraflı olarak hazırlanması nedeniyle borçlar hukukunda yer alan genel işlem koşulunun iş hukukundaki yansıması olarak kabul edilmiştir⁹⁵.

⁹¹ Gürsel, s. 199.

⁹² Polat Soyer, **Genel İş Koşulları**, Özgün Matbaacılık, İzmir, 1987, s. 132.

⁹³ Kılıçoğlu, s. 110.

⁹⁴ Kılıçoğlu, s. 110.

⁹⁵ Soyer, s. 26 vd., Gürsel, s.200.

Genel işlem koşulları tek taraflı olarak hazırlanmış sözleşme hükümleri olduğundan taraflardan zayıf olanı korumak için çeşitli kanun hükümlerinde düzenlemeler getirilmiştir. Bunlardan en önemlileri 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu başta olmak üzere, 6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun'da yer almaktadır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 20. Maddesi ve devamı maddelerde düzenlenmiş olan genel işlem koşullarına göre; karşı tarafın menfaatine aykırı olan genel işlem koşulları yazılmamış sayılmaktadır. Keza 6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun'un 5. maddesine göre; *tüketiciyle akdedilen sözleşmelerde yer alan haksız şartlar kesin olarak hükümsüzdür.*

İşçinin aleyhine olan genel iş koşullarının sözleşmenin bir parçası haline gelebilmesinin şartları 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 21. Maddesinde bulunmaktadır. Bu maddeye göre *“Karşı tarafın menfaatine aykırı genel işlem koşullarının sözleşmenin kapsamına girmesi, sözleşmenin yapılması sırasında düzenleyenin karşı tarafa, bu koşulların varlığı hakkında açıkça bilgi verip, bunların içeriğini öğrenme imkânı sağlamasına ve karşı tarafın da bu koşulları kabul etmesine bağlıdır. Aksi takdirde, genel işlem koşulları yazılmamış sayılır.*

Sözleşmenin niteliğine ve işin özelliğine yabancı olan genel işlem koşulları da yazılmamış sayılır.” Bu maddeye göre işçi aleyhine olan genel iş koşullarının geçerli ve sözleşmenin bağlayıcı bir parçası haline gelebilmesi için; sözleşmenin kurulması aşamasında işçinin de rızasını gerektiren genel iş koşullarında işverenin işçiyi açıkça bilgilendirmesi, söz konusu düzenlemenin içeriği ve işçi üzerinde doğuracağı muhtemel sonuçları hakkında işçiyi aydınlatması, bu konuda yeterli bilgiyi vermesi ve işçinin de bu bilgilendirme karşısında sözleşmede yer alan genel iş koşulunu kabul etmesi gerekmektedir. İşçinin onayının yazılı şekilde yapılması ispat açısından işverene kolaylık sağlayacaktır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 24. Maddesine göre; *“Genel işlem koşullarının bulunduğu bir sözleşmede veya ayrı bir sözleşmede yer alan ve düzenleyene tek yanlı olarak karşı taraf aleyhine genel işlem koşulları içeren sözleşmenin bir hükmünü değiştirme ya da yeni düzenleme getirme yetkisi veren kayıtlar yazılmamış sayılır.”* Yine bu hükümde de genel işlem koşulunu düzenleyen tarafın, sözleşme hükümlerini karşı taraf aleyhine tek taraflı olarak değiştirebileceğine yönelik genel işlem koşulları yazılmamış sayılıp, hukuken de

geçersizdir. Bu nedenle işverenin işçinin kişisel verilerini işçinin açık rızasını almadan dilediği gibi işleyip kaydedebileceğine dair genel iş koşulları yazılmamış sayılır.

C. Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Temel İlkeler

İşçi, her ne kadar kişisel verilerinin işlenebilmesi için işverene açık rıza verse de, işçinin kişisel verilerini kaydedip işleme konusunda hukuka, dürüstlük kuralına uygunluk, amaç ve konu bakımından bir takım sınırlamalar getirilmiştir. Bu ilkelere ilişkin düzenlemeler, Anayasa, Türk Medeni Kanunu, Türk Borçlar Kanunu başta olmak üzere Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nda da bulunmaktadır. Kişisel verilerin işlenmesine yönelik genel ilkeler, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanun’un 4. Maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre;

“(1) Kişisel veriler, ancak bu Kanunda ve diğer kanunlarda öngörülen usul ve esaslara uygun olarak işlenebilir.

(2) Kişisel verilerin işlenmesinde aşağıdaki ilkelere uyulması zorunludur:

- a) Hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma.*
- b) Doğru ve gerektiğinde güncel olma.*
- c) Belirli, açık ve meşru amaçlar için işlenme.*
- ç) İşlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma.*
- d) İlgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme.”*

1. Hukuka Ve Dürüstlük Kuralına Uygun İşleme

a. Hukuka Uygunluk

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanun’un 4. Maddesinin 2. Fıkrasına göre kişisel verilerin işlenmesinin öncelikle hukuka ve dürüstlük kuralına uygun olması bir zorunluluktur. Bir hukuki işleminin kurucu unsurları tamam olmakla beraber, geçerlilik şartlarından biri eksik ise, o işlem ile kurulan ilişki ölü veya sakat olarak doğar. Hukuki ilişkinin sakat olarak doğması, o hukuki

işlemin *kesin olarak hükümsüzlüğü* anlamına gelmektedir⁹⁶. Yani bir işçinin kişisel verisinin işlenmesine vereceği rızada veya işverenin işçinin kişisel verilerini işlemesinde öncelikle bu işlemin hukuka uygun olması gerekmektedir. Aksi durumda söz konusu işlem/rıza kesin olarak hükümsüz olacaktır.

Bir hukuki işlemin geçerlilik şartlarından kamu düzenini ilgilendirecek derecede önemli bulunan şartların gerçekleşmemesi durumunda yapılan hukuki işlem batıldır, yani *kesin hükümsüzdür*. Doktrinde, kesin hükümsüzlük yaptırımını *mutlak butlan* olarak da ifade edilmektedir⁹⁷. OĞUZMAN/BARLAS, eski Türk Medeni Kanunu'nda yer alan 'nisbi butlan' ifadesi yeni Türk Medeni Kanunu'nda yer almadığından, kesin hükümsüzlüğü sadece *butlan* olarak kullanılması gerektiğini ifade etmektedir⁹⁸.

Hukuki işlemlerin kesin hükümsüzlüğünü gerektiren sebepler, irade beyanında bulunan kişinin tam ehliyetsizliği (ayırt etme gücünün bulunmaması), işlemin konusunun emredici hukuk kurallarına, genel ahlaka, kişilik haklarına aykırı veya imkânsız olması, hukuki işlemin geçerliliği için aranan şekle uyulmaması ve işlemin muvazaalı olması, tasarrufi işlemlerde tasarruf yetkisinin bulunmaması, borçlanma işleminin sebebinin geçersiz olmasıdır⁹⁹. Keza işçinin kişisel verisinin işlenmesinin de hukuk kurallarına, genel ahlaka, kişilik haklarına aykırı olamaması gerekir. İşçi her ne kadar kişisel verisinin işlenmesine rıza gösterse de bu rıza işçiyi hak sahibi olmayan bir süje haline getirmez. Yokluk yaptırımında olduğu gibi kesin hükümsüzlük durumu da ilgili herkes tarafından, her zaman ileri sürülebilir. Taraflar ileri sürmese bile mahkemece re'sen dikkate alınır. Kesin hükümsüzlükte, bir sürenin geçmesi veya sakat unsurun düzeltilmesi ile geçersiz işlem geçerli hale gelmemekte, işlemin geçerli şekilde tekrar yapılması gerekmektedir¹⁰⁰.

⁹⁶ Kemal Oğuzman / Nami Barlas, **Medeni Hukuk Giriş Kaynaklar Temel Kavramlar**, Vedat Kitapçılık, 17. Bası, İstanbul, 2011, s. 206.

⁹⁷ Oğuzman/Barlas, s. 209., Ferit Hakkı Saymen, **Türk Medeni Hukuku**, C.1: Umumi Prensipler, 3. Bası, İstanbul, 1960, s.129.

⁹⁸ Oğuzman/Barlas, s. 209.

⁹⁹ Oğuzman/Barlas, s. 210.

¹⁰⁰ Oğuzman/Barlas, s. 212.

b. Dürüstlük Kuralına Uygunluk

Normal, makul, orta zekalı bir kimseden beklenen herkesçe benimsenen, toplum içerisinde karşılıklı güveni ve ahlaki zedelemeyen, toplum ihtiyaçları ile iş hayatının gereklerine cevap veren davranışların tamamına *dürüstlük kuralı* adı verilmektedir¹⁰¹. İyiniyet, *hakların kazanılmasında* sübjektif bir bilme durumu iken, dürüstlük kuralı *hakların kullanılmasında* ve borçların yerine getirilmesinde rol oynamaktadır¹⁰².

TMK. Md. 2 hükmüne göre;

“Herkes haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kuralına uymak zorundadır.

Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.”

Bir hakkın açıkça amacına aykırı olarak kullanılması dürüstlük kuralı ile bağdaşmaz ise, o hak kötüye kullanılmış olur¹⁰³. Dürüstlük kuralı, bir itiraz niteliğinde olduğu için mahkemece re’sen dikkate alınır. Verilerin dürüstlük kuralına uygun olarak işlenmesi, taraflar arasında güven tesis edilmesini de beraberinde getirmektedir. Bu nedenle aksine bir düzenleme yoksa veri işleme işleminin gizli bir şekilde yapılması gerekmektedir¹⁰⁴. Dürüstlük kuralı, somut durumun özelliğine göre değişen bir olgu olup, Uyuşmazlık durumunda mahkemenin kişisel veri işlenmesinin dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edip etmediğini tespit etmesi gerekmektedir.

Hakkın kötüye kullanılması yasağı, kamu düzenini ilgilendiren bir konudur¹⁰⁵. Hakkın kötüye kullanılıp kullanılmadığı, her somut olayın özelliklerine göre belirlenecektir¹⁰⁶. Bir hakkın kötüye kullanıldığını gösteren unsurlar şunlardır¹⁰⁷;

¹⁰¹ Muhammet Özkes, *Sorular, Şemalar, Örneklerle Temel Hukuk Bilgisi*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2010, s. 50.

¹⁰² Özkes, s.50.

¹⁰³ Şener Akyol, *Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı*, 2. Bası, İstanbul, 2006, s. 23 vd.

¹⁰⁴ Gürsel, s.211.

¹⁰⁵ Mehmet Erdem, *Özel Hukukta Zamanaşımı*, 12 Levha Yayınları, İstanbul, 2010, s.390.

¹⁰⁶ Oğuzman/Barlas, s. 252.

¹⁰⁷ Oğuzman/Barlas, s. 255-264.

➤ **Hakkın Kullanılmasında Meşru Bir Menfaat Bulunmaması**

Bir hakkın meşru bir menfaat sağlama amacıyla değil de, sadece bir başkasını zarara sokmak, onu güç duruma düşürmek veya gayri meşru kazanç elde etmek amacıyla kullanılması halinde hak kötüye kullanılmış olur. Örneğin işverenin işçisinin kişisel verilerini görülecek işin niteliğinin de kapsamı dışına çıkacak derecede, gayri meşru kazanç elde etmek, işçiyi gülünç duruma düşürmek maksadıyla kişisel verileri işlemesi durumunda işveren hakkını kötüye kullanmış olur. Böylesi bir durum aynı zamanda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. Maddesinin 1. Fıkrasının II. Bendine göre işçiye haklı sebeple derhal fesih hakkı vermektedir. Bir hakkın kullanılmasında hak sahibi için (işveren) aynı değerde başka imkanlar varken, hakkın bir başkasına zarar verici şekilde kullanılması da hakkın kötüye kullanılması sayılmaktadır¹⁰⁸.

➤ **Hakkın Kullanılmasının Sağlayacağı Menfaat İle Başkasına Vereceği Zarar Arasında Aşırı Oransızlık Bulunması**

Bir kişinin hakkını kullanması sonucunda elde edeceği yarar, başka birinin bu hak kullanımı sonucunda uğrayacağı zarara nazaran oldukça önemsiz ise, hakkın kötüye kullanıldığı kabul edilir¹⁰⁹. Yani işçinin kişisel verisinin işlenmesinde işverenin elde edeceği menfaat ile işçinin menfaati arasında aşırı oransızlık bulunması durumunda işveren bu hakkını kötüye kullanmış olacaktır. Bu duruma örnek olarak, son zamanlarda Avrupa ülkelerinde bazı işveren şirketler, işçinin iş görme edimini kolaylaştırabilmek için işçilerin vücuduna pirinç tanesi büyüklüğünde elektronik çip yerleştirmektedir. Örneğin vücuduna elektronik çip yerleştirilen işçi, çipin bulunduğu elini sallayarak işyeri kapılarını açabilmekte veya şirket arabalarını bu çipler sayesinde anahtara gerek olmaksızın çalıştırabilmektedir. Özellikle İngiltere ve İsveç'te bulunan bazı şirketlerin bu yöntemle başvurması, işçi mahremiyetinin ihlal edildiği gerekçesiyle işçi sendikaları federasyonu tarafından eleştirilmektedir¹¹⁰.

¹⁰⁸ Oğuzman/Barlas, s. 256-257.

¹⁰⁹ Oğuzman/Barlas, s. 257.

¹¹⁰ "Sendikalar Çalışanlara Çip Takılmasına Karşı: 'Şirketler İşçilerin Önceliklerine Odaklansın', BBC NEWS, [HTTPS://WWW.BBC.COM/Turkce/Haberler-DUNYA-46177852](https://www.bbc.com/Turkce/Haberler-DUNYA-46177852) , (12.01.2019).

Bu durum, görünürde işveren açısından işyeri faaliyetlerini önemli ölçüde kolaylaştırır da işçinin vücuduna bir elektronik çip yerleştirilmesi iş saatleri dışında dahi işçinin bütün hareketlerinin işverence izlenmesi sonucuna yol açtığından işçinin menfaatleri önemli ölçüde zedelenmektedir. Bu durumda işverenin elde ettiği menfaat ile işçinin zedelenen menfaati arasında aşırı oransızlık bulunmaktadır.

➤ **Kendi Ahlaka Aykırı Davranışına Dayanarak Hak Kullanılması**

TBK. Md 81, 175 gibi hükümlerde, kişinin kendi ahlaka aykırı davranışına dayanarak talepte bulunamayacağı düzenlenmiştir. Aynı şekilde bir kişinin aldatıcı davranışlarda bulunarak yarattığı duruma dayanarak hakkını kullanması, hakkın kötüye kullanılması sayılmaktadır. Örneğin bir kimsenin karşı tarafı borcunu mutlaka ifa edeceği vaadiyle veya başka tekliflerle oyalayarak bir zamanaşımı süresini veya hak düşürücü süreyi geçirttikten sonra kendisine karşı dava açılınca zamanaşımı def'ini ileri sürmesi veya hak düşümü savunmasında bulunması, bu anlamda hakkın kötüye kullanılmasını teşkil etmektedir¹¹¹.

Bir başka örnek olarak; bir işçinin kendi kişisel verilerini -özel resimleri, ailevi, düşünsel, siyasal verileri, sağlık verileri gibi- işverenin talebi olmaksızın toplayıp işverene kendi ısrarı üzerine vermesi ve bunun neticesinde işverene kişisel haklarının ihlal edildiğini iddia etmesi durumunda işçinin bu hakkını kötüye kullanmış olduğu neticesi ortaya çıkacaktır.

➤ **Uyandırılan Güvene Aykırı Davranışta Bulunulması**

İşçi- işveren ilişkisinde, işçinin kişisel verileri işlenirken işverenin işçiye bu bilgilerin asla ve asla hiçbir yerde paylaşmayacağını beyan ederek rızasını alması ve işçide uyandırdığı bu güvene aykırı davranması, dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edecektir.

Borçlar hukukundan örnek vermek gerekirse; borçlunun, borcunu yerine getireceğine ilişkin alacaklıda güven uyandıran davranışlarda bulunduktan sonra

¹¹¹ Erdem, s. 47 vd.

zamanaşımı def'ini ileri sürmesi hakkın kötüye kullanılması niteliğinde olabilir¹¹². Hukuki bir ilişkide, bir kişi, davranışı ile karşı tarafta korunmaya değer ve esaslı bir güven uyandırdıktan sonra, artık bu davranışa ve uyandırdığı güvene aykırı olacak şekilde çelişkili tutum takınamaz ve sonraki davranışıyla karşı tarafta hayal kırıklığı yaratamaz. Aksi takdirde bu tutum, hakkın kötüye kullanılmasını teşkil edebilir. Bu duruma *çelişkili davranış yasağı* da denilmektedir. Karşı tarafta yaratılan hayal kırıklığının derecesi, makul seviyede bir insanın aynı durum karşısında göstereceği tepki esas alınarak, objektif ölçütlere göre mahkemece takdir edilmelidir. Davacı (alacaklı) zamanaşımı def'inin kötüye kullanıldığını ileri sürmemiş olsa bile, hâkim bunu re'sen dikkate alır¹¹³.

2. Amacın Doğru, Güncel, Belirli, Açık ve Meşru olması

Bu unsurlar, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanun'un 4. Maddesinin 2 Fıkrasının b ve c bentlerinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre kişisel veriler işlenirken öncelikle gerçeğe uygun bir şekilde işlenmeli ve bu veriler gerektiğinde güncel olmalıdır. Örneğin işçinin işe girdiği tarihteki kişisel verileri ile işyerindeki kıdemi arttıkça halihazır kişisel verileri arasında (sağlık, yeterlilik vb. gibi) farklılıklar bulunması mümkündür. Bu durumda işçinin kişisel verilerinin de zaman ilerledikçe güncellenmesinde işverenin de hukuki yararı bulunmaktadır.

Kişisel verilerin işlenmesinin amacının belirli ve açık olmasında kanun koyucunun korumak istediği menfaat, yine işçinin menfaatidir. İşveren, amacın ne tür veri işleme faaliyetlerini kapsamına aldığını, hangi verileri kapsam dışı bıraktığını gösterecek ölçüde ayrıntıya yer vermelidir¹¹⁴. Öte yandan kişisel verilerin işlenmesinin meşru bir amacının olması, 4. Maddenin 2. Fıkrasının a bendinde düzenlenen 'hukuka uygunluk' ilkesinin yanı sıra, hukuki bir yararın, menfaatin varlığını gerektirmektedir. Yani işverenin keyfi olarak dilediği işçinin dilediği kişisel verilerini işlemesi keyfiyet oluşturup, meşru sebebin varlığını da ortadan kaldıracaktır. Belirlenen amacın meşruluğu, bilimsel ve teknolojik gelişmeler,

¹¹² Erdem, s. 391.

¹¹³ Erdem, s. 392.

¹¹⁴ Gürsel, s.213.

toplumdaki ve kültürel davranışlardaki değişimlerle birlikte zamanla değişiklik gösterebilmektedir¹¹⁵. Bu durumda meşru amacın da güncellenmesi gerekmektedir.

3. Amacın Bağlantılı, Sınırlı ve Ölçülü Olması

Bu unsurlar, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanun'un 4. Maddesinin 2 Fıkrasının ç bendinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre kişisel veriler işlenirken verilerin işlenmesi işlenme amacıyla bağlantılı ve ölçülü olmalıdır. Kişisel verilerin başlangıçtaki hukuki temelle uyumlu olan amaçlar için sonraki kullanımlarına izin verilmesine 'uygunluk' kavramı adı verilmektedir¹¹⁶. Aynı kişisel verinin başka bir amaçla başka bir alanda kullanılması verisi işlenen işçinin tekrar rıza vermesini gerektirmektedir.

Öte yandan işçinin kişisel verisi ile ulaşılmak istenen amaç arasında bağlantı ve bu işleme amacıyla ölçülü olmalıdır. Yani işverenin belirli bir amaçla işçinin kişisel verisini işleyip başlangıçtaki amaç dışında başka amaçlarla verinin işlenmeye devam etmesi hukuka aykırılık teşkil edecektir.

4. Amacın Süre Bakımından Sınırlı Olması

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanun'un 4. Maddesinin 2. Fıkrasının d bendine göre kişisel veriler; *"İlgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilmelidir."* Bu düzenlemeyle işçinin kişisel verileri ancak işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar, örneğin iş akdinin süresi kadar muhafaza edilmelidir. Bu süre dolduktan sonra işveren tarafından işlenmiş işçinin kişisel verileri imha edilmelidir.

D. Kişisel Verilerin İşlenmesinde Hukuka Uygunluk Sebepleri

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 5. Maddesinde kişisel verilerin hukuka uygun bir şekilde işlenmesinin koşulları düzenlenmiştir. Bu maddeye göre işlenen verinin hukuka uygun olması için öncelikle kişisel verisi

¹¹⁵ Gürsel, s.214.

¹¹⁶ Gürsel, s.215.

işlenen işçinin açık rızasının bulunması şarttır. Öte yandan kanundaki açık düzenlemeler, işçinin veya üçüncü kişilerin önemli derecede menfaatlerinin korunması, sözleşmesel ilişki açısından gerekli olma, işverenin hukuki yükümlülüğü, işçinin kendi kişisel verilerini alenileştirmiş olması, bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması bakımından gerekli olma, işçinin temel hak ve hürriyetlerine zarar vermemek şartıyla işverenin meşru menfaatinin bulunması unsurları da işçinin açık rızasının yanı sıra kişisel verilerin işlenmesinde hukuka uygunluk sebepleridir.

1. İşçinin Açık Rızası

Kural olarak kişisel verilerin ilgili kişinin açık rızası ve maddede sayılan istisnalar dışında işlenmesi yasaktır. 1995/46 sayılı Avrupa Birliği Direktifinin ikinci maddesinde rızanın tanımı yapılmıştır. Bu tanıma göre, rıza beyanı, ilgili kişinin kendisiyle ilgili veri işlenmesi fiiline, özgürce ve konuyla ilgili yeterli bilgi sahibi olarak verdiği ve sadece o işlemle sınırlı onay beyanıdır. Yine Direktifin yedinci maddesine göre rıza, ilgili kişi tarafından “tereddüte yer bırakmayacak ölçüde” verilmiş olmalıdır.

6698 sayılı kişisel Verilerin Korunması Kanunu da direktifle aynı doğrultuda, kişisel verilerin işlenmesinde hukuka uygunluk sebebi olarak öncelikle işçinin *açık rızasını* aramıştır. İşçinin açık rızası bulunmaksızın işlenen kişisel veriler hukuka aykırılık oluşturmakta ve işverenin hukuki ve cezai sorumluluğunu gerektiren bir sonuç ortaya çıkarmaktadır. İşverenin iş sözleşmesi görüşmelerinde işçi adayından alacağı rıza, işleme faaliyeti bakımından bir hukuka uygunluk sebebi oluşturmaktadır¹¹⁷. Ayrıca İşçinin işveren uygulamalarına iş sözleşmesindeki bir hükümle veya işveren uygulaması karşısında suskun kalma suretiyle rıza göstermesi halinde açık rızanın varlığı söz konusu değildir¹¹⁸. 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanun’un 5. Maddesinin 1. Fıkrasına göre; “ *Kişisel veriler ilgili kişinin açık rızası olmaksızın işlenemez.*” Ancak bazı istisnai durumlarda işçinin açık rızası olmasa dahi işçinin kişisel verilerinin işlenmesi mümkündür. Bu durumlar;

¹¹⁷ Gürsel, s.242.

¹¹⁸ Uncular, s.48.

2. Kanunlardaki Açık Düzenlemeler

Öte yandan, kanunun 5. Maddesine göre; bazı kanunlardaki açık düzenlemeler de kişisel verilerin işlenmesinde hukuka uygunluk sebebidir. Yani istisnai bazı durumlarda işçinin açık rızası olmasa dahi kanunlarda açık düzenleme bulunduğundan işçinin (özel menfaatlerini, değerlerini ihlal etmeyecek ölçüde) bu tür kişisel verilerinin işlenmesi hukuka aykırılığı ortadan kaldıran bir sebeptir. Kanunda öngörülen zorunluluklar dolayısıyla, kamu yararına veya resmi olarak verilmiş bir görevin yerine getirilmesi amacıyla veri işlenebilir¹¹⁹. İşyerinde güvenlik ve koruma sağlamaya yönelik uygulamalar bakımından işçinin rızasının alınmasına gerek olmayan haller, Türk Medeni Kanunu m.24/II düzenlemesinde yer alan ‘üstün yarar’dır¹²⁰. Bu düzenlemeye göre;

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

İşverenin işçinin kişisel verilerini zorunlu olan durumlarda kullanabileceğine ilişkin Türk Borçlar Kanunu’nun 419. Maddesinde de düzenleme bulunmaktadır. Gerçekten bu maddeye göre *“İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkinlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir.”* Bu hükümde özel kanun hükümleri saklı tutulmuş ve işverenin işçiye ait kişisel verileri kullanması ancak işçinin işe yatkinlığı veya hizmet sözleşmesinin ifasına ilişkin durumlarla sınırlandırılmıştır. İşçinin işe yatkinlığı ve hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olması ölçütlerinin belirlenmesinde dar yorumdan kaçınılması gerekmektedir¹²¹. Öte yandan kişilik hakları, kişiye ait tek elci ve mutlak bir haktır¹²².

¹¹⁹ Kılınç, s. 1150.

¹²⁰ Sevimli, Bağlam, s. 62.

¹²¹ Ahmet Sevimli, “Veri Koruma Hukuku İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Aralık 2011, Y.6, S.24, s. 134.

¹²² Emine Tuncay Kaplan “Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Aralık 2011, Y.6, S.24, s. 41.

3. İşçinin Veya Üçüncü Kişilerin Hayati Menfaatlerinin Korunması

İşçinin veya üçüncü kişilerin hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olan bazı durumlarda işçinin rızası olmaksızın yine işçinin bazı kişisel verilerinin işlenmesinin bir hukuka uygunluk sebebi olduğu 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanun'un 5. Maddesinin 2. Fıkrasının b bendinde düzenlenmiştir. Bu hükme göre; *“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”* durumunda kişisel verisi işlenen işçinin açık rızası aranmaz. Bu durumda ilgili kişinin / işçinin rızasının olduğu varsayılır. Kişisel verilerin, ilgili kişinin rızasını açıklayamayacak durumda olması halinde kendisinin veya başkasının hayatını veya beden bütünlüğünü korumak amacıyla kişisel veri işlenebilir¹²³.

Bu düzenlemenin asgari iki şartı; öncelikle kişisel verisi işlenecek işçinin fiili imkânsızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumda olması ve bu kişinin veya bir başkasının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için veri işleme zorunluluğunun bulunuyor olması gerekmektedir. Bu şartlar olmaksızın işçinin açık rızasını almadan kişisel verisinin işverence işlenmesi durumunda veri işleme faaliyeti hukuka aykırı olacaktır. Bu duruma örnek olarak inşaattan düşerek iş kazası geçiren ve aşırı kan kaybetmekte olan bir işçinin ihtiyacı olan kan grubunun belirlenebilmesi için vücudundan kan örneğinin alınması durumu verilebilir.

Fiili imkânsızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumda bulunan kişinin kendisinin ya da bir başkasının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olması durumunda ilgili kişinin rızasının var kabul edilmesi aynı zamanda tıp hukukunda **varsayılan rıza** olarak karşımıza çıkmaktadır. Tıp hukukunda varsayılan rıza; tıbbi müdahaleyi uygulayan kişinin, hastanın hukuksal yararına izinsiz bir biçimde saldırıda bulunduğu, ancak objektif ölçütlere göre hastanın rızasının varsayılabilirdiği halleri kapsamaktadır¹²⁴.

¹²³ Hayrunnisa Özdemir, **Elektronik Haberleşme Alanında kişisel Verilerin Özel Hukuk Hükümlerine Göre Korunması**, Ankara, Seçkin Yayınları, 2009, s. 202; Ayözger, s. 207; Gürsel, s. 243; Boz, s. 108.

¹²⁴ Hakan Hakeri, **Tıp Hukuku El Kitabı**, Seçkin Yayınları, 6. Baskı, İstanbul, 2013, s. 185.

4. Sözleşmesel İlişki Açısından Gerekli Olma

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanun'un 5. Maddesinin 2. Fıkrasına göre, “*Bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla, sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesinin gerekli olması*” durumunda da işçinin kişisel verilerinin işlenmesi bir hukuka uygunluk sebebidir. Bir sözleşmenin kurulması ve ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla veri işlenebilir¹²⁵. İş sözleşmesinin kurulabilmesi için işçiye ait kişisel verilerin işlenmesinin gerekli olması durumuna örnek olarak, bir mankenlik ajansında yalnızca 18-30 yaş arası mankenlerin çalışabileceği bir düzenleme var ise, bu şartın sağlanıp sağlanmadığının tespiti için işçinin kimlik bilgilerine başvurulması durumu örnek olarak gösterilebilir.

5. İşverenin Hukuki Yükümlülüğü

Kanunda ‘veri sorumlusu’ olarak ifade edilen kişi çalışmamızda işverendir. İşverenin bir hukuki yükümlülüğü yerine getirebilmesi için işçiye ait kişisel verileri işlemesi zorunlu ise, bu durumda yapılan veri işleme faaliyeti hukuka uygunluk sebebi olarak kanunda düzenlenmiştir. Kanunun 5. Maddesinin 2. Fıkrasının ç bendine göre; “*Veri sorumlusunun hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için zorunlu olması*” durumu bir hukuka uygunluk sebebidir. Örneğin, yanında çalıştırdığı işçinin sigorta işlemlerinin yapılabilmesi için işçinin kimlik bilgilerinin işverence işlenmesi durumu örnek olarak gösterilebilir.

6. İşçinin Kendi Kişisel Verilerini Alenileştirmiş Olması

Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanun'un 5. Maddesinin 2. Fıkrasının d bendine göre, “*İlgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş olması*” durumunda da ilgili kişiye ait kişisel verilerin işlenmesi kanuna göre bir hukuka uygunluk sebebidir. Terim olarak alenileşmek, herkese açık, herkesçe bilinebilir anlamına

¹²⁵ Ayözger, s. 209; Gürsel, s. 244;

gelmektedir¹²⁶. Bu bağlamda örnek olarak bir işçinin Facebook, Twitter, Instagram gibi sosyal medya hesaplarında gönderilerinin herkese açık olması durumunda alenileştirmekten söz etmek mümkündür. Ancak bu gönderilerin yalnızca işçinin kendi listesindeki arkadaşlarının görüntüleyebilmesi durumunda söz konusu veriler alenileşmemiştir. Bu durumda elde edilen kişisel verilerin işçinin rızası olmaksızın işlenmesi hukuka aykırılık teşkil edecektir. Öte yandan, alenileştirilmiş kişisel veriler hakkında işveren veya diğer kişilerin sınırsız işleme, depolama, sınırsız tasarruf yetkisi de bulunmamaktadır.

İlgili kişiler tarafından açıklanmış olması veya açık sicillerde mevcut bilgiler olması sebebiyle herkesçe bilinen veriler işlenebilir. Keza veri kütüğü sahibinin kendi haklı çıkarları için, ilgili kişinin temel hak ve özgürlükleri ile meşru çıkarlarına zarar vermediği sürece, veri işleminin zorunlu olması durumunda kişisel veriler işlenebilir¹²⁷. Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanun'un 5. Maddesinin gerekçesine göre, işçinin kamuoyuna açıklamış olduğu ve bu şekilde herkes tarafından bilinebilecek hale gelen kişisel verilerin işlenmesinde korunması gereken hukuki yararın ortadan kalkması gerekçesiyle alenileştirilmiş kişisel verilerin işlenmesi bir hukuka uygunluk sebebi olarak düzenlenmiştir. Ancak bu düzenleme tartışmaya açık bir düzenleme olup, işçinin kendi bir takım kişisel verilerini alenileştirmiş olması söz konusu kişisel verileri bir kişisel veri olmaktan çıkarmamaktadır. Dolayısıyla her ne kadar alenileştirilmiş olsa da işçinin rızası olmaksızın kişisel verilerinin bir başkası/işveren tarafından işlenmesi hukuka aykırı bir durum ve aynı zamanda TCK anlamında suç teşkil edecektir. Kişisel verilerin alenileştirilmiş olması, işveren veya diğer ilgili kişilere söz konusu kişisel veriler üzerinde dilediği gibi tasarruf etme yetkisi vermemektedir.

7. Bir Hakkın Tesisi, Kullanılması Veya Korunması Bakımından Gerekli Olma

Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrasının e bendine göre, *“Bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işlemenin zorunlu olması”* durumunda işverenin işçiye ait kişisel verileri işlemesi, bir hukuka

¹²⁶ Gürsel, s.247, Ayözger, s.36.

¹²⁷ Kılınç, s. 1150.

uygunluk sebebidir. Örnek olarak, işçinin işverene karşı açtığı bir alacak davasında işçiye ait maaş bordrosu, adli sicil kayıtları, çalışma alanındaki resimleri, vb. gibi kişisel verilerin işveren tarafından mahkemeye sunulması durumunda bu durum hukuka uygunluk sebebi kapsamında değerlendirilmektedir¹²⁸. Bir hakkın ispatı açısından son derece önemli bir durum teşkil ettiğinden ve bu verilerin yalnızca yargılamanın yapıldığı mahkeme hakimi, avukatlar, taraflar arasında, yani yalnızca belirli kişiler arasında kalacağından bu durumun hukuka uygunluk sebebi olarak kanunen de kabul edilmesi gerekmektedir.

8. İşçinin Temel Hak Ve Hürriyetlerine Zarar Vermemek Şartıyla İşverenin Meşru Menfaatinin Bulunması

Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanun'un 5. Maddesinin 2. Fıkrasının f bendine göre "*İlgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, veri sorumlusunun meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması*" durumunda da kişisel verilerin işlenmesi bir hukuka uygunluk sebebidir. Bir menfaatin üstün gelen meşru yarar olup olmadığının tespiti açısından, her somut olayda birbiriyle çatışan menfaatlerin karşılaştırılması gerekmektedir¹²⁹.

E. Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşleminde Hukuka Uygunluk Sebepleri

Özel nitelikli, yani hassas kişisel verilerin işlenmesinde hukuka uygunluk sebepleri 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanun'un 6. maddesinde numerus clausus yani sınırlı olarak sayılmıştır. Bu düzenlemeye göre özel nitelikli kişisel veri; *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 verilerdir*. Bu özel nitelikli kişisel verilerin işlenebilmesi için ilgili işçinin açık rızası aranmaktadır. İşçinin açık rızası

¹²⁸ Gürsel, s.247.

¹²⁹ Alfred Bülesbach / Serge Gijrath / Yves Poullet / Corien Prins, **Concise European IT Law**, Second Edition, Kluwer Law International, United Kingdom- 2010, p.245 (naklen atıf: Gürsel, s.248).

aranmaksızın işlenmesine kanunen izin verilen kişisel veriler, işçinin sağlık ve cinsel hayat dışındaki kişisel verileridir¹³⁰. 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanun'un 6. Maddesinin 3. Fıkrasında yer alan haller saklıdır.

1. İşçinin Sağlık Ve Cinsel Hayatına İlişkin Verilerinin İşlenmesinde Hukuka Uygunluk Sebepleri

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanunun 6. maddesinin 3. fıkrasına göre; işçinin sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel verileri ancak ve ancak kamu sağlığının korunması amacıyla, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir. Bu amaçların varlığı halinde işçinin kişisel verilerinin işlenmesi bir hukuka uygunluk sebebi oluşturmaktadır. Bu durumlarda ilgilinin açık rızası aranmaksızın kişisel verilerinin işlenebilmesi mümkündür¹³¹.

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanun'un 6. Maddesinin 3. Fıkrasında belirtilen haller saklıdır. Bu fıkra göre;

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

2. İşçinin Sağlık Ve Cinsel Hayatına İlişkin Verilerinin Dışındaki Verilerin İşlenmesinde Hukuka Uygunluk Sebepleri

İşçinin sağlık ve cinsel hayat dışındaki ırk, etnik köken, siyasi düşünce, felsefi inanç, dini, mezhep veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da

¹³⁰ Özdemir, s.153.

¹³¹ Gürsel, s. 254, 255; Özdemir, s. 159.

sendika üyeliği, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri özel nitelikli kişisel verilerinin işlenebilmesi için öncelikle ilgili işçinin açık rızası gerekmektedir¹³².

F. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçi Ve İşverenin Hak Ve Yükümlülükleri

Veri işleme sürecinde, tarafların bir takım hak ve yükümlülükleri bulunmaktadır. Tarafların hak ve yükümlülükleri 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanunun 10 ve 11. Maddelerinde düzenlenmiştir. Bu bağlamda işverenin yükümlülükleri; işçiyi aydınlatma yükümlülüğü, veri güvenliğini sağlama, veri sorumluları siciline kayıt yaptırma gibi yükümlülükler iken; işçinin hak ve yükümlülükleri ise kendi kişisel verilerine erişme, düzeltme ve sildirme, işverene başvurmaktır¹³³.

1. İşverene Ait Hak Ve Yükümlülükler

İşverenin hak ve yükümlülükleri, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanunun 10. Maddesinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre işçinin kişisel verilerini işleyen ve aynı zamanda veri sorumlusu olan işveren;

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

- a) Veri sorumlusunun ve varsa temsilcisinin kimliği,*
- b) Kişisel verilerin hangi amaçla işleneceği,*
- c) İşlenen kişisel verilerin kimlere ve hangi amaçla aktarılabilceği,*
- ç) Kişisel veri toplamanın yöntemi ve hukuki sebebi,*
- d) 11 inci maddede sayılan diğer hakları, konusunda bilgi vermekle yükümlüdür.”*

¹³² Gürsel, s. 254.

¹³³ Bkz.KVKK m.10-11; Gürsel, s. 255.

a. İşverenin Aydınlatma Yükümlülüğü

Kanunun 10. Maddesinde yer alan ve 1995/46 sayılı AB Veri Koruma Direktifinin 10 uncu maddesindeki düzenlemeye göre, kişisel verilerin işlenmesinde veri sorumlusunun aydınlatma yükümlülüğü bulunmaktadır. Dolayısıyla, veri işleyen işverenin öncelikle kişisel verisini işlemek istediği işçiyi aydınlatması gerekmektedir. Bu aydınlatma yükümlülüğü, işçinin bu yöndeki bir talebinin olup olmamasına bağlı değildir. Yani işçinin aydınlatılma konusunda bir talebi olmasa dahi işveren kişisel verisini işleyeceği işçiyi hangi kişisel verilerini hangi amaçla işleyeceği, konusunda işçiyi aydınlatma yükümlülüğü altındadır. Bu maddeyle, işçinin kişisel verilerini işleyen; kendisinin veya varsa temsilcisinin kimliği, işleme amacı, verilerin kimlere aktarılabilmesi, veri toplamanın yöntemi, hukuki sebebi ve muhtemel sonuçları hakkında ilgili kişiyi bilgilendirir¹³⁴. Öte yandan, verilerin daha sonraki kullanımları hakkında da ilgili kişiye bilgi verilmeli, böyle bir kullanıma izin verip vermeyeceği konusunda kişinin iradesi alınmalıdır¹³⁵. İşveren, işçinin kişisel verilerini işlemek amacıyla gerekli hukuka uygunluk nedenlerine dayansa dahi, bilgilendirme/aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmedikçe hukuka uygunluk sağlanmayacaktır. Bilgilendirme, işçinin rıza vermekten çekindiği takdirde karşılaşılabilecek muhtemel sonuçları da içermelidir¹³⁶.

Aydınlatma yükümlülüğü aynı zamanda kişisel verilerin işlenmesine ilişkin temel ilkeler içerisinde yer alan dürüstlük kuralına uygunluk ilkesinin de bir sonucudur. Doktrinde şeffaflık ilkesi olarak da ifade edilebilen dürüstlük kuralının uygunluk için, öncelikle veri öznesi olan işçinin düzenli olarak bilgilendirilmesi gerekmektedir¹³⁷. İşveren, işçiyi aydınlatırken veri sorumlusunun ve varsa temsilcisinin kimliği, kişisel verilerin hangi amaçla işleneceği, işlenen kişisel verilerin kimlere ve hangi amaçla aktarılabilmesi, kişisel veri toplamanın yöntemi ve hukuki sebebi konularında işçiye gerekli ve yeterli bilgiyi sağlamalıdır. İşçinin kişisel verilerinin işlenebilmesi için kanunen aranan bir şart olan rıza alınırken, bu

¹³⁴ Kılınç, s. 1152; Özdemir, s. 111; Ayözger, s.136.

¹³⁵ Kılınç, s. 1152.

¹³⁶ Uncular, s.56.

¹³⁷ Gürsel, s.256; Özdemir,s. 111.

bilgilendirmenin işveren tarafından yeterince yapılıp yapılmadığı hususuna dikkat edilmelidir.

b. Veri Güvenliğine İlişkin Yükümlülükler

Kişisel verilerin korunması hakkı ile veri güvenliğini sağlama yükümlülüğü arasında birbirini destekleyen bir ilişki bulunmaktadır¹³⁸. Bu bağlamda işyerinde işlenen kişisel verilerin gereksinim duyduğu güvenlik derecesini sağlayacak şekilde teknik ve organizasyonel tedbirlerin işveren tarafından alınması gerekmektedir. Bu duruma örnek olarak işçilerin kişisel verilerinin bulunduğu bir bilgisayar herkesin kullanımına kapatmak, bilgisayara şifre koymak, işçilerin kişisel bilgilerinin yer aldığı dosyaları özel bir kilitli kasada saklamak bu tedbirlere örnek olarak gösterilebilir.

İşverenin veri güvenliğine yönelik yükümlülükleri kanunun 12. Maddesinde özel olarak düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre;

“Veri sorumlusu;

- a) *Kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önlemek,*
- b) *Kişisel verilere hukuka aykırı olarak erişilmesini önlemek,*
- c) *Kişisel verilerin muhafazasını sağlamak,*

amacıyla uygun güvenlik düzeyini temin etmeye yönelik gerekli her türlü teknik ve idari tedbirleri almak zorundadır.

(2) Veri sorumlusu, kişisel verilerin kendi adına başka bir gerçek veya tüzel kişi tarafından işlenmesi hâlinde, birinci fıkrafta belirtilen tedbirlerin alınması hususunda bu kişilerle birlikte müştereken sorumludur.

(3) Veri sorumlusu, kendi kurum veya kuruluşunda, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasını sağlamak amacıyla gerekli denetimleri yapmak veya yaptırmak zorundadır.

(4) Veri sorumluları ile veri işleyen kişiler, öğrendikleri kişisel verileri bu Kanun hükümlerine aykırı olarak başkasına açıklayamaz ve işleme amacı dışında kullanamazlar. Bu yükümlülük görevden ayrılmalarından sonra da devam eder.

¹³⁸ Gürsel, s.256; Ayözger, s.136.

(5) İşlenen kişisel verilerin kanuni olmayan yollarla başkaları tarafından elde edilmesi hâlinde, veri sorumlusu bu durumu en kısa sürede ilgisine ve Kurula bildirir. Kurul, gerekmesi hâlinde bu durumu, kendi internet sitesinde ya da uygun göreceği başka bir yöntemle ilan edebilir.”

c. Veri Sorumluları Siciline Kayıt Zorunluluğu

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanunun 16. Maddesine göre, kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişilere, veri işleme faaliyetine başlamadan önce Kurulun gözetiminde Başkanlık¹³⁹ tarafından tutulan ‘Veri Sorumluları Sicili’ne kaydolma zorunluluğu getirilmiştir¹⁴⁰. Bu nedenle işçinin kişisel verilerini işleyerek veri sorumlusu haline gelen işverenlerin de bu yükümlülüğü yerine getirmesi gerekmektedir.

16. maddedeki bu düzenlemeye göre;

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

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

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

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

b) Kişisel verilerin hangi amaçla işleneceği.

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

ç) Kişisel verilerin aktarılabilceği alıcı veya alıcı grupları.

d) Yabancı ülkelere aktarımı öngörülen kişisel veriler.

e) Kişisel veri güvenliğine ilişkin alınan tedbirler.

¹³⁹ Bkz.: 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanun m.24-25.

¹⁴⁰ Ayözger, s.136; Gürsel, s. 259.

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

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

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

2. İşçinin Sahip Olduğu Haklar

Kişisel verisi işlenen ilgili işçinin hakları, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanunun 11. Maddesinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre işçinin kişisel verileri işlenen işçi veri sorumlusu işverene başvurarak kendisiyle ilgili;

a) Kişisel veri işlenip işlenmediğini öğrenme,

b) Kişisel verileri işlenmişse buna ilişkin bilgi talep etme,

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

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

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

e) 7 nci maddede öngörülen şartlar çerçevesinde kişisel verilerin silinmesini veya yok edilmesini isteme,

f) (d) ve (e) bentleri uyarınca yapılan işlemlerin, kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişilere bildirilmesini isteme,

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

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

a. İşçinin Kendi Verilerine Erişim Hakkı

Erişim hakkı, bilgi edinme hakkıyla aynı amaca hizmet etmektedir. Bilgi edinme hakkı, kurum ve kuruluşların kaydettikleri her türlü bilgiye kişilerin

ulaşabilme hakkıdır¹⁴¹. Kişisel verisi işlenen bir işçinin en temel hakkı kendi verilerine erişim hakkıdır¹⁴². Bu hak sayesinde işçi kendisi hakkında hangi verilerinin işlendiğini, işlenmiş verileri hakkında bilgi sahibi olma, söz konusu verilerin gerçekten işveren tarafından yapılan aydınlatma doğrultusunda amacına uygun olarak kullanılıp kullanılmadığını denetleme, verilerinin kimler arasında paylaşıldığı hususunda bilgi sahibi olma imkânını elde edecektir.

(1) Erişim Hakkına Getirilen Sınırlamalar

İşçinin erişim hakkının sınırlanabileceği haller 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanunun 28. Maddesinin 2. Fıkrasında düzenlenmiştir. Bu fıkra göre;

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

- a) Kişisel veri işleminin suç işlenmesinin önlenmesi veya suç soruşturması için gerekli olması.*
- b) İlgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş kişisel verilerin işlenmesi.*
- c) Kişisel veri işleminin kanunun verdiği yetkiye dayanarak görevli ve yetkili kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarınca, denetleme veya düzenleme görevlerinin yürütülmesi ile disiplin soruşturma veya kovuşturması için gerekli olması.*
- ç) Kişisel veri işleminin bütçe, vergi ve mali konulara ilişkin olarak Devletin ekonomik ve mali çıkarlarının korunması için gerekli olması.”*

Durumlarında ilgili kişinin erişim hakkından yararlanması mümkün değildir. Dolayısıyla kişisel verisi işlenen işçinin kişisel verisinin işlenmesinin bir suç işlenmesi veya soruşturması için gerekli olduğu durumlarda işçinin erişim hakkına sınırlama getirilmesi mümkündür¹⁴³. Örnek olarak bir iş yerinde meydana gelen iş

¹⁴¹ Boz, s. 18.

¹⁴² Uncular, s. 56; Gürsel, s. 259.

¹⁴³ Uncular, s.57; Gürsel, s. 265.

kazası veya cinayet olayının aydınlatılması için kişisel verisi işlenmiş bir işçi derhal kendi kişisel verilerine ulaşip bu verileri değiştirmek veya silmek isterse, bu erişim işveren tarafından engellenebilir. Öte yandan söz konusu iş kazası veya cinayetin aydınlatılması için işçilere ait işverence işlenmiş parmak izi, kimlik bilgileri, adres gibi kişisel verilerin de ilgili birimlere intikal ettirilmesi bir hukuka aykırılık teşkil etmeyecektir. Bu durumda 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanunun 5. Maddesinin 2. Fıkrasında yer alan ve yukarıda açıklamış olduğumuz hukuka uygunluk sebeplerinin varlığından söz etmek mümkündür.

(2) Erişim Hakkı Kapsamında İşverene Başvuru

Kişisel verisi işlenen işçi, erişim hakkı kapsamındaki haklarını kullanmak için öncelikle veri sorumlusu olan işverene başvurmak zorundadır¹⁴⁴. Bu zorunluluğun yasal dayanağı 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanunun 13. Maddesidir. Bu maddeye göre işçinin, kanunun uygulanmasıyla ilgili taleplerini yazılı olarak veya Kurulun belirleyeceği diğer yöntemlerle veri sorumlusuna iletmesi gerekmektedir. Kanunda yazılı başvuru bir ispat şartı değil, bir geçerlilik şartıdır. Çünkü başvurunun ispatı tanık, e-posta gibi delil başlangıcı vb. ile ispat edilebilirken, kanun özellikle yazılı başvuru veya kurulun takdirine bırakılmış bir başvuru talebi aramıştır.

Öte yandan işveren de talebin niteliğine göre en kısa sürede ve en geç 30 gün içerisinde ücretsiz olarak bir değerlendirme yaparak işçiye bilgi vermek zorundadır. Ancak somut durumun özelliğine ve işin mahiyetine göre erişim hakkının kullanılması ayrıca bir maliyet oluşturuyorsa, bu durumda erişim hakkının kullanılmasında Kurulca belirlenen ücretin işçiden alınması mümkündür. Öte yandan bu ücretlendirmenin işçinin erişim hakkını engellemek gibi kötü niyetli yaklaşımları önlemek amacıyla TMK md. 2 de düzenlenen dürüstlük kuralına uygun bir şekilde yapılması gerekmektedir.

İşverenin, işçinin erişim hakkı kapsamındaki talebine karşı kabul veya gerekçeli red kararını en geç 30 gün içerisinde yazılı olarak veya elektronik olarak cevap vermesi gerekmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, işverenin

¹⁴⁴ Gürsel, s.267; Uncular, s.56.

işçinin erişim hakkı talebini reddetmesi durumunda haklı bir gerekçe göstererek açıklama yapma zorunluluğunun bulunmasıdır. Kanundaki bu düzenlemenin amacı işverenin keyfi olarak red kararı vermesinin önüne geçmektir.

İşçinin erişim hakkına ilişkin yaptığı başvurunun reddedilmesi, verilen cevabın yetersiz bulunması veya süresinde başvuruya cevap verilmemesi hâllerinde; işçi, veri sorumlusu işverenin cevabını öğrendiği tarihten itibaren otuz ve her hâlde başvuru tarihinden itibaren altmış gün içinde Kurula şikâyetle bulunabilir. İşçinin Kurul'a şikâyet yoluna başvurabilmesi için öncelikle yukarıda açıklamış olduğumuz işverene başvuru sürecinin koşullarıyla birlikte yerine getirilmesi gerekmektedir (KVKK m.14).

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Kanunun 13. Maddesindeki yasal düzenleme şu şekildedir;

“(1) İlgili kişi, bu Kanunun uygulanmasıyla ilgili taleplerini yazılı olarak veya Kurulun belirleyeceği diğer yöntemlerle veri sorumlusuna iletir.

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

(3) Veri sorumlusu talebi kabul eder veya gerekçesini açıklayarak reddeder ve cevabını ilgili kişiye yazılı olarak veya elektronik ortamda bildirir. Başvuruda yer alan talebin kabul edilmesi hâlinde veri sorumlusunca gereği yerine getirilir.

Başvurunun veri sorumlusunun hatasından kaynaklanması hâlinde alınan ücret ilgiliye iade edilir.”

b. İşçinin Verilerini Düzeltme Ve Sildirme Hakkı

Kişisel verisi işlenen işçiye tanınmış olan erişim hakkı, işlenmiş kişisel verilerini düzeltme ve sildirme hakkını da beraberinde getirmektedir¹⁴⁵. *İşçi, kişisel verilerinin eksik veya yanlış işlenmiş olması hâlinde bunların düzeltilmesini isteme ve işlenmesini artık istemediği kişisel verilerinin silinmesini talep etme hakkına sahiptir*¹⁴⁶. Bu hak, erişim hakkının bir sonucudur. Ancak erişim hakkının sınırsızca kullanılması işveren aleyhine bir takım sonuçlar meydana getirebilir. Bu nedenle

¹⁴⁵ Gürsel, s. 263.

¹⁴⁶ Uncular, s. 58.

kanun, erişim hakkına bir takım sınırlamalar getirmiştir. Erişim hakkına ilişkin getirilen sınırlamalar üst başlıkta incelenmiştir. İşçi veriye ulaşma hakkını kullanmaksızın veri işleme faaliyetlerinden haberdar olduğu takdirde, doğrudan kendisine ait verilerin silinmesini veya düzeltilmesini talep etme hakkına sahiptir¹⁴⁷.



¹⁴⁷ Uncular, s. 58.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞYERİNDE UYGULANAN ELEKTRONİK GÖZETLEME

UYGULAMALARI

I. GENEL OLARAK

Günlük hayatta güvenlik kamerası ile gözetleme, internet, bilgisayar, e posta denetimi gibi çeşitli şekillerde karşımıza çıkan elektronik gözetleme, işçi ve işveren ilişkisinin de vazgeçilmez bir parçasıdır. Elektronik gözetlemenin kişisel verileri ve dolayısıyla kişilik haklarını ihlal ettiği düşünülse de yasal şartlara uygun bir şekilde yapılan gözetleme hukuka uygunluk teşkil edecektir. Çalışmamızda elektronik gözetleme kavramı üzerine durulacak ve işyerlerinde elektronik gözetlemenin uygulama şekilleri, kamera ile gözetlemeyi haklı kılan sebepler, ölçülülük ilkesi, gözetlemenin sınırları ve işverenin bu konudaki yükümlülükleri ele alınacaktır.

II. ELEKTRONİK GÖZETLEME KAVRAMI

Elektronik gözetleme, elektronik haberleşmenin bir sonucudur. Elektronik haberleşmeden bahsedebilmek için öncelikle Birinci unsur olan nitelik unsuruna göre, iletilecek bir ses, görüntü veya elektronik, manyetik veya elektromanyetik sinyallere dönüştürülebilir bir verinin bulunması gerekmektedir. İkinci unsur olan sistem unsuruna göre ise, bu verilerin kablo, telsiz, optik, elektrik, manyetik, elektro manyetik sinyallere dönüştürülebilen iletim sistemlerine göre iletilmeleri gerekmektedir¹⁴⁸.

Kişileri etki altına almak, yönetmek amacıyla gerçek kişilere ait kişisel verilerin toplanmasına, işlenmesine yönelik her türlü işleme gözetleme denilmektedir¹⁴⁹. Gözetleme uygulamasının amacı, öncelikle kişilerin ve eşyaların güvenliği, kamu yararı, suçların önlenmesi, tespiti ve kontrolü veya uyuşmazlıklarda delil teşkil etmesi vb. gibi sebeplerdir.

¹⁴⁸ Özdemir, s. 7 .

¹⁴⁹ Gürsel, s.353.

III. İŞYERİNDE ELEKTRONİK GÖZETLEME UYGULAMA ŞEKİLLERİ

İşyerlerinde uygulanan elektronik gözetleme; kamera ile gözetleme, görüntü ve ses kaydı, e-posta denetimi, internet denetimi, bilgisayar denetimi, telefon kayıtlarının incelenmesi, iletişimin denetlenmesi, parmak izi sistemiyle gözetleme, biyometrik kontrol sistemiyle denetleme vb. gibi pek çok şekilde karşımıza çıkmaktadır.

A. KAMERA İLE GÖZETLEME

1. Genel Olarak

İş ilişkisinde en yaygın olarak kullanılan elektronik gözetleme şekli kamera ile yapılan gözetlemedir. Sanayi ve teknoloji alanındaki gelişmeler sayesinde kamera ile gözetleme sistemlerine ulaşılabilirlik kolaylaşmıştır. Kamera ile gözetleme başta güvenlik ihtiyacı sebebiyle yaygınlaşmıştır. Günümüzde pek çok apartmanda, evlerin girişlerinde, sokaklarda, okullarda, kalabalık ortamlarda, bankamatiklerde vb. umuma açık yerlerde kamera ile gözetleme sistemine sıklıkla rastlamaktayız. Ancak işyerleri gibi bazı umuma açık olamayan yerlerde de kamera ile gözetleme sistemiyle karşılaşmamız mümkündür. İşyerlerinde kamera ile gözetlemenin sebebi güvenliği sağlamanın yanı sıra, işverenin işçiler üzerindeki denetimi kontrol etmesi, işçilerin iş görme borcunu ifa edip etmediğini denetlemektir. İşverenlerin işyerini ve işçileri kamera ile gözetlerken işçilerin kişilik haklarını ihlal etmemeye özen göstermesi gerekmektedir. Aksi durumda kamera ile gözetleme hukuka aykırı bir gözetleme olacaktır.

İzlenmenin işçiler üzerinde doğuracağı etkiler genelde strestir. İzlenme, işçiler üzerinde depresyona, sinir, yüksek tansiyon gibi hastalıklara sebep olabilmektedir. Öte yandan izlenmenin olumlu etkileri de bulunmaktadır. Örneğin, izlenen işçilerin kendilerini daha güvende hissettikleri, işyerinde işçilerin birlikte hareket etmeye daha yatkın oldukları, üretimin daha verimli ve kaliteli olduğu gözlemlenmiştir¹⁵⁰.

¹⁵⁰ Özdemir, Kişilik Hakları, 2010, s. 235.

2. Hukuka Uygunluk Bakımından İşverenin Uygulaması Gereken Koşullar

a. Kamera ile Gözetlemeyi Haklı Kılan Sebepler

Kamera ile gözetleme, günlük yaşamda da karşımıza sıklıkla çıkan bir uygulamadır. Kamera ile gözetlemenin açık izleme, gizli izleme gibi pek çok farklı metodu bulunmaktadır¹⁵¹. İşçi, işverenin menfaati için çalışırken kanunen korunan kişilik haklarının ihlal edilmemesi için kamera ile işçinin gözetlenmesinde bir takım sınırlamalar getirilmiştir.

b. Ölçülülük İlkesi

Ölçülülük ilkesi, anayasal düzeyde korunan iki hak arasındaki çatışma durumunda yorum ilkesi olarak kullanılmaktadır. Kamu gücünü sınırlayarak temel hak ve hürriyetleri güvence altına alma amacı taşıyan ölçülülük ilkesi kapsamında yapılan bir değerlendirmede, *hedeflenen amaca ulaşmak için kullanılan aracın bir değer ölçüsüne göre değerlendirmesi* yapılmaktadır¹⁵². Ölçülülük denetiminde araç ile amaç arasında makul bir ilişkinin olup olmadığı incelenmektedir. Özel hukukta ölçülülük denetimi ise karşı karşıya gelen ve hukuki olarak korunan iki değer arasında yapılan karşılaştırmadır¹⁵³.

Kamera ile gözetleme sisteminin en önemli sınırlarından birisi ölçülülük ilkesidir. Bu ilkeye göre, kamera ile gözetlemenin amacı ile seçilen yöntem orantılı olmalıdır. Örnek olarak, kamera ile görüntülemenin yanı sıra aynı zamanda ses kaydının da alınması ölçülülük ilkesine aykırı ve amacını aşan bir gözetleme olacaktır. Öte yandan, işverenlerin kamera ile gözetleme yapması durumunda işçilerin temel hak ve hürriyetleri üzerinde doğabilecek neticeler de değerlendirmeye alınmalıdır¹⁵⁴. Ayrıca işçi üzerinde daha az müdahale oluşturacak yöntemler var ise o yöntemler öncelikli olarak uygulanmalıdır. Yani anlatılmak istenen, kamera ile gözetleme uygulaması, denetim şekilleri içerisinde en son uygulanacak denetleme

¹⁵¹ Özdemir, Kişilik Hakları, s. 244.

¹⁵² Gaye Burcu Yıldız, Türk İş Hukukunda Orantılılık İlkesi, **Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.15, Özel S., 2013, s. 682.

¹⁵³ Yıldız, Orantılılık, s. 682.

¹⁵⁴ Gürsel, s. 367.

şekli olmalıdır. Kamera ile gizli gözetleme yapan işverenin, işçiyi hem bilgilendirmesi, hem de bu gözetlemenin zaman sınırı çerçevesinde yapılması gerekmektedir¹⁵⁵.

c. Kamera İle Gözetlemede İşverenin Eşit Davranma Borcu ve Amaca Bağlılık İlkesi

Eşit davranma ilkesi tüm hukuk alanında geçerli olup, iş hukuku bakımından işverene iş yerinde çalışan işçilere eşit davranma, eşit değerdeki işlerde çalışan işçilere eşit çalışma koşullarını uygulama yükümlülüğünü ifade eden çağdaş iş hukukunun tanıdığı ve genellikle hakkaniyet esasına dayandırılan bir borçtur¹⁵⁶. Öte yandan, eşit işlem yapma borcu, kural olarak iş ilişkisi kurulduktan sonra ortaya çıkan ve işvereni keyfi uygulamalar yapmaktan alıkoyan bir borçtur¹⁵⁷.

Kamera ile gözetlemede işverenin eşit davranma borcu aynı zamanda işverenin iş hukukundan kaynaklanan eşit davranma yükümlülüğünün bir sonucudur. Bu ilkeye göre işveren, kamera ile gözetleme yaparken işçilere farklı davranmayı gerektirecek bir haklı neden yok ise, bütün işçileri aynı şekilde gözetlemeye tabi tutmalıdır. Aksi durumda işveren, eşit davranma yükümlülüğüne aykırı davranmış olacak, bu durum da işçi açısından haklı nedenle fesih sebebi oluşturacaktır. Burada dikkat edilmesi gereken husus, işçiler arasında farklı gözetlemeyi gerektiren bir haklı nedenin bulunup bulunmadığıdır. Örneğin, bir mağazanın kasa kısmına kamera sistemi yerleştirilmesi, güvenliğin sağlanması amacıyla olup, mağazanın diğer bölgelerine kamera sisteminin kurulmaması veya kasa bölümüne göre daha az kamera yerleştirilmesi durumunda bu durum eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmeyecektir. Ancak aynı mağazada aynı reyonda görevli iki işçiden birisinin görev alanına kamera yerleştirip, diğer işçinin görev alanına kamera yerleştirmemek bariz bir şekilde işverenin eşit davranma yükümlülüğüne aykırılık teşkil edecektir.

Haklı nedenlerin varlığı durumunda müdahalenin bireyselleştirilmesi mümkündür. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 04.04.2018 Tarih, 2018/249 E.,

¹⁵⁵ Özdemir, Kişilik Hakları, s. 245.

¹⁵⁶ Nuri Çelik/ Nurşen Canikoğlu / Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, Beta Yayınları, Yenilenmiş 27. Bası, İstanbul, 2014., s.177.

¹⁵⁷ Gaye Burcu Yıldız, **İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2008, s. 68

2018/744 K. Sy. Kararı¹⁵⁸, aynı nitelikteki işçiler için işverenin eşit davranma yükümlülüğü bulunduğunu belirtmiştir. İşveren gerek işçinin yaptığı iş, uzmanlığı, öğrenimi, kıdemi gibi objektif nedenlere, gerek çalışkanlık, yetenek, liyakat gibi subjektif nedenlere dayanarak farklı çalışma koşulları yaratabilir. Dolayısıyla eşitlik ilkesi mutlak olarak algılanmamalı, işçinin yerine getirdiği işin niteliği, işin ifası için gerekenler ve bağlı olduğu birim dikkate alınmalıdır. Bunun dışındaki durumlarda ise işverenin, işçileri arasında eşitlik ilkesini uygulama yükümlülüğü mevcuttur.

İşverenin işçiyi kamera ile gözetlemesindeki amaç ile işverenin korunmaya değer haklı menfaati arasında uygun bir illiyet bağı, amaca uygunluk olmalıdır. Aksi halde kamera ile gözetleme uygulaması amacını aşan bir uygulama olacaktır. Kamera ile gözetleme sisteminin amacı ne ise, kameradan elde edilen kayıtların o amaç doğrultusunda kullanılması gerekmektedir¹⁵⁹. Bu vesileyle, işyerinin korunması, işyerinde işlenebilecek ciddi suçların tespiti, önlenmesi ve kontrolü amacıyla kaydedilen kamera görüntüleri, işçilerin disiplin ihlali gibi durumlarda şeffaflık elde etmek amacıyla kullanılmalıdır. Örnek olarak, işverenin, güvenlik amacını gerekçe göstererek elde ettiği kamera kayıtlarını güvenlik amacı dışında keyfi bir amaçla kullanması durumunda amaca bağlılık ilkesi ihlal edilmiş olacaktır.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 23.01.2017 Tarih, 2017/818 Esas, 2017/656 Karar sayılı kararında, bir kamu kurumunda çalışan işçinin mesai saatleri içerisinde uyurken üniformayla görüntülenip fotoğraflarının çekilmesini özel hayatın gizliliğinin ihlali niteliğinde olmadığını kabul etmiştir¹⁶⁰.

¹⁵⁸ “..Eşit davranma yükümlülüğü aynı nitelikte işçiler için söz konusudur. İşveren gerek işçinin yaptığı iş, uzmanlığı, öğrenimi, kıdemi gibi objektif nedenlere, gerek çalışkanlık, yetenek, liyakat gibi subjektif nedenlere dayanarak farklı çalışma koşulları yaratabilir...” www.emsal.yargitay.gov.tr

¹⁵⁹ Gürsel, s.369.

¹⁶⁰ “ ...Davacının davalı kurumda yaklaşık 8 yıldır çalıştığı koordinatör olarak personeli denetim görevi bulunduğu, çok sayıda işçinin katlarda bulunmadığının kurum müdürünce monitörden tespiti üzerine davacının katlara çıkarak personeli aradığı, bir kısım işçilerin görev başında olması gerektiği halde görev yerinde olmayıp yaşlı odalarında boş yataklarda üniforma ile uyuduklarını tespit ettiği, uyurken görüntülenen işçilere kamera izlendikten sonra uyarı cezasının verildiği, halen çalışan davacı tanığı Abdullah Ağan'ın beyanında daha öncesinde de uyuduğu tespit edilen personelin fotoğraflandığı ve tutanağa geçirildiğinin olduğunu, olayın geçtiği yerin kamu kurumu olup iş başında bulunması gereken işçilerin üniforma ile görüntülenmesinin özel hayatın gizliliğinin ihlali sayılamayacağı, davacıya uygulanan fesih yaptırımının eylemi ile ölçülü ve orantılı olmadığı bu nedenlerle işveren feshinin geçersiz olduğu anlaşılmakla davacının işe iade talebinin kabulüne karar vermek gerekirken yazılı gerekçe ile reddedilmesi hatalıdır...” (www.kazanci.com.tr.)

d. İşverenin Bilgilendirme Yükümlülüğü

Kamera ile gözetlemede işverenin en önemli yükümlülüklerinden birisi işçileri kamera ile gözetleme sisteminin bulunduğu dair bilgilendirmektir. Bu bilgilendirme, gözetleme faaliyetinin amacı, süresi, uygulanma şekli, denetleyen kişinin kimliği, elde edilen kayıtların kullanılma şartları, kameraların yerleştirildiği alanlar, kameraların sayısı, kayıtlara erişim ile ilgili bilgilendirme gibi bilgileri içermelidir¹⁶¹. Öte yandan bu bilgilendirme, aşağıda örnekleri bulunan kameraların olduğu yerlerde uyarı levhalarının bulundurulması suretiyle olabileceği gibi, kitapçık, broşür şeklinde de işçiler ayrı ayrı bilgilendirilebilir. Bu bilgilendirme yükümlülüğü ile elde edilmek istenen amaç, işçilerin haberi olmaksızın görüntülerinin kaydedilmesinin engellenmesidir.



İş ilişkisi bakımından bu uyarı levhalarının bulundurulması tek başına yeterli bir bilgilendirme sayılmamaktadır. Bu tür uyarı levhaları ancak işçilere kamera ile gözetim altında olduklarını hatırlatıcı bir görev taşımaktadır. Ancak uyarı levhalarında gözetleme faaliyetinin amacı, süresi, uygulanma şekli, denetleyen kişinin kimliği, elde edilen kayıtların kullanılma şartları, kameraların yerleştirildiği alanlar, kameraların sayısı, kayıtlara erişim ile ilgili bilgilendirme gibi açıklamalarının yer alması durumunda söz konusu uyarı levhası bilgilendirme için yeterlilik teşkil edecektir. Uyarı levhasının bulunması, işyerinde çalışmakta olan

¹⁶¹ Gürsel, s.370.

işçileri için hatırlatma niteliğinde olacağı gibi, işçi ve işveren dışında kalan üçüncü şahıslar için de bilgilendirme niteliğinde olacaktır.

e. İşyerinde Kamera Yerleştirilecek Alanların Belirlenmesi

İşyerinde, işçilerin bireysel kullanım ve ihtiyaçları için ayrılmış bölgelerde kamera kontrol sisteminin kurulması hukuka aykırılık teşkil edecektir. Bireysel kullanım alanlarına örnek olarak tuvaletler, duşlar, soyunma ve dinlenme odaları, deneme kabinleri, dolaplar gibi alanlar örnek olarak gösterilebilir. Bu alanlar umuma açık alanlar olmayıp, işçilerin veya kişilerin kişisel ihtiyaçlarını karşılaması için özgülenmiş özel alanlardır. Bu gibi bireysel alanların kamera ile gözetlenmesi işverene herhangi bir menfaat sağlamayacağı gibi, tuvalette, giyinme ve deneme kabinlerinde kameraların bulunması hukuka aykırılık ve bunun neticesinde TCK anlamında da özel hayatın gizliliğinin ihlalinin yanı sıra cinsel taciz suçunu teşkil edecektir.

Bu nedenle kamera yerleştirilecek alanlar, işçilerin kişilik haklarını ihlal etmeyecek ölçüde, gerekirse umuma açık alanlar olmalıdır. Kameraların yerleştirileceği işyeri alanlarının belirlenmesinde, kameraların konumunun ayarlanması hususunda özenli davranılmalı, işçilerin özel hayatının gizliliğine mümkün olduğunca az müdahale edilmelidir¹⁶². Örneğin kameralar işyerindeki işçileri gözetleyecek şekilde doğrudan masaya yönelik değil, işyerinin kapısına doğru konumlandırılmalıdır. Bu durumda hem işverenin işyeri üzerindeki, denetimi sağlamış, hem de işçilerin kişilik hakları ihlal edilmemiş olur.

f. Kamera İle Gözetlemenin Süreklilik Arz Etmemesi Koşulu

İşçinin kişilik haklarının korunması için, kamera ile gözetlemeye getirilebilecek en önemli sınırlardan birisi süre bakımından sınırdır. İstisnalar saklı kalmak kaydıyla, işverenin işçiyi sürekli bir şekilde kamera ile gözetlemesi hukuka aykırılık teşkil edecektir¹⁶³. Uluslararası İşçi Örgütü olan ILO; iş sağlığı ve güvenliği, mülkiyetin korunması, kamu yararı gibi durumlarda kesintisiz

¹⁶² Gürsel, s.372.

¹⁶³ Gürsel, s. 373.

gözetlemenin hukuka uygun olabileceğini ifade etmiştir¹⁶⁴. Öte yandan, işverenin işçiyi gizli olarak kamera ile gözetlemesi de hukuka aykırılık teşkil edecektir. Gizli olarak gözetleme, yukarıda (4) numaralı başlıkta açıklamış olduğumuz ‘İşverenin Bilgilendirme Yükümlülüğü’ ne de aykırılık teşkil etmekte ve bu durum işverenin hukuki, cezai ve idari sorumluluğunu meydana getirmektedir. İşverenin kamera ile gözetleme yaptığı hususunda işçiyi bilgilendirmesi gerekmektedir.

B. İŞÇİLERE AİT İLETİŞİMİN GÖZETLENMESİ

1. Genel Olarak

İşverenlerin, kamera ile gözetlemeden sonra işçiler üzerindeki denetimi sağlamak için başvurduğu uygulamalardan birisi de işçilere ait iletişimin gözetlenmesidir. Bu gözetleme, işçilere ait e-posta adreslerinin denetlenmesi şeklinde olabileceği gibi, bilgisayar, internet, telefon denetimi olabilir. İletişimin gözetlenmesinde, işçi ve işverenin meşru menfaatleri karşı karşıya gelmektedir¹⁶⁵. Bir tarafta işverenin mülkiyet hakkı kapsamında bulunan eşyaların kullanımı, işyerinin menfaati, işverenin denetleme hakkı; diğer tarafta ise işçinin özel hayatının gizliliği, haberleşme hürriyeti, kişisel verilerinin korunması zarurietini bulunmaktadır.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 8. Maddesinin 1. Fıkrasında ‘özel ve aile hayatına saygı hakkı’ düzenlenmiştir. Bu fıkra göre; “*Herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve yazışmasına saygı gösterilmesi hakkına sahiptir.*” Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, işyerinde gerçekleştirilen telefon görüşmelerinin evde gerçekleştirilen telefon görüşmeleri kadar özel olduğunu ve AİHS.md.8/1 düzenlemesi kapsamına girdiğini ifade etmiştir¹⁶⁶.

2. İşçinin Kullandığı Bilgisayar, İnternet, E-Posta ve Telefonun Gözetlenmesi

a. İş Görme Amaçlı Kullanım ve Özel Amaçlı Kullanım Ayrımı

Öncelikle işverenin işçiye vermiş olduğu e postanın özel amaçlı kullanımına izin verip vermediğini tespit etmek ve bu konuda verilen bir izin varsa buna ilişkin bir

¹⁶⁴ ILO, Personal Data Code, m.6/14.

¹⁶⁵ Gürsel, s. 378.

¹⁶⁶ Gürsel, s. 378.

sınırlamanın olup olmadığını değerlendirmek gerekmektedir. İşverenler, yönetim hakkı gereğince işçilere sağladıkları bilgisayar ve internetin ne şekilde kullanacaklarını belirleme yetkisine sahiptirler. Bu minvalde işverenler, sağlamış oldukları internetin özel amaçlı kullanımını tamamen yasaklayabileceği gibi, sınırlı olarak işçinin özel amaçlı kullanımına izin verme hakkına sahiptir.

İşverence internetin özel amaçlı kullanımının tamamen serbest bırakılması mümkündür. Ancak bu durumda dikkat edilmesi gereken husus, işçilerin kişisel e-posta adreslerini kullanmalarında yapacakları denetimin sadece verilen izne uygun hareket edilip edilmediğinin denetlenmesi şeklindedir. İşverenlerin işçilere ait kişisel e-postaların içeriğini denetleme yetkisi bulunmamaktadır. E-postaların içeriğin denetlenmemesinin işyeri menfaatine zarar verebileceğini düşünen işverenlerin, işyeri ağı üzerinden kişisel e-posta kullanımını yasaklaması veya kişisel e-postaların takibi ve denetimi için çalışandan özel onay alması gerekmektedir. İşçinin kişisel e-posta adresinin denetlenmesine onay vermemesi durumunda ise işverence yapılan denetleme yalnızca işçinin işyeri ağı üzerinden kişisel e-posta adresini kullanıp kullanmadığı konusunda yapılmalıdır¹⁶⁷.

İş sözleşmesinde, işçilerin işyerindeki bilgisayar ve interneti özel amaçlı kullanıp kullanamayacaklarına ilişkin herhangi bir düzenleme olmaması halinde işyerinde iş için tahsis edilen bilgisayarlardan kişisel işlerin yapılması ve iş haricinde internetin kullanılması, acil durumlar dışında doktrin ve Yargıtay tarafından uygun görülmemektedir¹⁶⁸. Bunun nedeni ise işverenin işçiye tahsis ettiği bilgisayardan işle ilgili çalışmalar yapması konusundaki haklı beklentisidir.

Yargıtay¹⁶⁹ iş sözleşmesiyle kişisel kullanıma ilişkin açık bir kural getirilmediği takdirde özellikle işyerinin bağlı olduğu sektöre ait diğer yasal

¹⁶⁷ Cem Kılıç, “Çalışanın e-postası okunabilir mi?”, NTV, <https://www.ntv.com.tr/yazarlar/prof-dr-cem-kilic/calisanin-e-postasi-okunabilir-mi,U3y-qiSNEUGD9I2St0oM2A> (11.01.2019).

¹⁶⁸ Murat Volkan Dülger, “Kişisel Verilerin Korunması Hakkı Bağlamında İşçilere Ait İletişimin İşveren Tarafından Gözetlenmesi”, s.10, https://www-academia.edu/37037364/K%C4%B0%C5%9E%C4%B0SEL_VER%C4%B0LER%C4%B0N_KORU_NMASI_HAKKI_BA%C4%9ELAMINDA_%C4%B0%C5%9E%C3%87%C4%B0LERE_A%C4%B0T_%C4%B0LET%C4%B0%C5%9E%C4%B0M%C4%B0N_%C4%B0%C5%9EVEREN_TARAFI_NDAN_G%C3%96ZETLENMES%C4%B0 . (11.01.2019).

¹⁶⁹ 9. HD. 4.05.2009, E. 2008/36305, K. 2009/12393. “...Davalının sunduğu ve çalışanların uymakla yükümlü olduğu banka etik kurallarının 20. maddesinde; çalışanların adalet, doğruluk, dürüstlük... güvenilirlik ve sosyal sorumluluk prensiplerine aykırı davranışlarda bulunmayacağı ve bankaya ait varlıkları ve kaynakları verimsiz ve amaç dışı kullanmayacağı kurallarına yer verilmiştir. Bu etik kuralları iş sözleşmesinin eki niteliğindedir. Davacının iş amaçlı bilgisayarı mesai saatleri içerisinde internet alış verişi ve oyun sitelerinde birden fazla girmek suretiyle amacı dışında kullandığı ve bu

düzenlemelerle özel kullanım kurallarının belirlenebileceğini belirtmiştir. Ayrıca kişisel kullanımın işçinin kendisine yüklenen bir işi yetiştirip yetiştirmemesi bakımından herhangi bir fark göstermediğini ve iş yetiştirilmiş veya bitirilmiş olsa dahi kişisel kullanıma ilişkin kurallara uyulması gerektiği yönünde karar vermiştir.

(1) İş Görme Amaçlı Kullanım

İş sözleşmesinde, yönetim hakkı kapsamında işyerindeki elektronik iletişim araçlarının hangi şekilde kullanılacağına karar verme yetkisi işverene aittir ve işveren belirlemiş olduğu kurallara işçiler tarafından uyulup uyulmadığını denetleme yetkisine sahiptir. İşveren, işyerinde işçilere özgülediği internet, bilgisayar, e-posta ve telefonun yalnızca iş amaçlı kullanılmasına yönetim hakkı gereğince karar verebilir. İşçinin iş görme borcunu yerine getirmesi için yapılan kullanım iş amaçlı kullanımdır. İşçinin iş görme borcu dışında bir amaçla bu tür iletişim araçlarını kullanması durumunda bu kullanım iş amacı dışında bir kullanım teşkil edecektir. İşverenin, işyerinde kuracağı bir Network ağıyla, işçilerin hareketlerini izleyip verileri kaydetmesi mümkündür¹⁷⁰.

(2) Özel Amaçlı Kullanım

İşverenin işçiye tedarik ettiği telefon, internet, bilgisayar e-posta adresleri üzerinde işverence denetim sağlanabilmektedir. Ancak bu iletişimin denetlenmesinin bir sınırı bulunmaktadır. İşçinin kendi özel alanını, bilgilerini, resimlerini paylaştığı Facebook, Instagram, Twitter gibi kişisel sosyal medya hesaplarını denetleme hususunda işverenin denetleme yetkisi bulunmamaktadır. Ancak belirtilen sosyal medya hesapları doğrudan işçi adına değil de, işyerinin reklamının yapılması, tüketiciye ve potansiyel müşteriye mal ve hizmet sunumu için oluşturulmuş bir ‘işyeri hesabı’ ise, işverenin bu sosyal medya hesaplarını denetleme, işyeri hesabından potansiyel tüketici, müşteri gibi üçünü şahıslarla yapılan görüşmeleri ve konuşmaları denetleme yetkisi bulunmaktadır. İşçinin, işyeri sosyal medya hesabı adı

süre zarfında zamanını iş görme edimine harcamadığı anlaşılmaktadır. Üstlenilen işin yetiştirilmesi veya işverenin zararının oluşmaması bu olumsuz davranışı ortadan kaldırmaz. Davacı yan yükümlülüğünü ihlal etmiştir...”

¹⁷⁰ Özdemir, Kişilik Hakları, s. 240.

altında kişisel görüşmeler yapması iş görme borcunu ihlal sonucunu meydana getirecektir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi¹⁷¹, ne göre; “...Görevi gereği işverenin işlerini yürütmesi için işveren tarafından işçiye verilen bilgisayar ve e-mail adreslerini işverenin her zaman denetleme yetkisi bulunmaktadır...”

Son dönemlerde, işverenler işyerinde sosyal paylaşım sitelerine giren ve orada sohbet eden işçilerinin iş akitlerini haklı sebeple derhal fesih yoluna gitmektedirler. Yüksek Mahkemeler de bu kararı onaylamaktadır. Amerika’da bir sosyal paylaşım sitesi olan Facebook’a mesai saatinde girdiği için iş akdine son verilen kişilere halk arasında ‘Facebook Fired’ yani ‘Facebook kovulması’ ifadesi türetilmiştir¹⁷².

(3) Sanal Kaytarma

İşyerindeki iletişimin denetlenmesi, hususunda üzerinde durulması gereken bir diğer husus ‘Sanal Kaytarma’ kavramıdır. Sanal kaytarma, genel olarak iş amaçlı kullanım için sunulmuş olan bilgisayar ve internet sistemlerinin kişisel amaçlar için kullanılmasıdır¹⁷³. Sanal kaytarma (işyerinde internetin özel amaçlı kullanımı) kavramı, işçinin özen borcu konusunda üzerinde durulması gereken hususlardan birisidir. İşyerindeki araçların izinsiz özel amaçla kullanılması iş gücü kaybının yanı sıra belirli masraflara ve internete bağlı kalınan süre içerisinde, işyeri bilgisayar sisteminin virüs bulaşması sonucu zarar görmesi ve işyeri sırlarının öğrenilmesi tehlikelerine sebep olabilmektedir. Bu nedenle işveren, işyerindeki internet, bilgisayar gibi araçların gereği gibi kullanılıp kullanılmadığını yönetim hakkı gereği denetleme ve izinsiz özel amaçlı kullanımlarda yaptırım uygulama hakkına sahiptir¹⁷⁴.

İşverenin elektronik iletişim üzerindeki denetim yetkisi, kullanımın özel veya iş amaçlı oluşuna göre değişiklik göstermektedir. İşverenin denetim yetkisinin

¹⁷¹ Bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 04.05.2010 T., 2009/447 E., 2010/37516 K. Sayılı İlâmı (www.emsal.yargitay.gov.tr).

¹⁷² Özdemir, Kişilik Hakları ,s. 242.

¹⁷³ Edip Örucü/Harun Yıldız, “İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma”, **Ege Akademik Bakış**, Cilt: 14, Sayı:1, 2014, s.99.

¹⁷⁴ Zeki Okur, “Yeni Teknoloji ve İş Hukuku”, **Çimento İşveren Dergisi**, Mayıs 2016, C.20, S.3,s.1

kullanılması, veri koruma hukuku bakımından bir kişisel veri işleme faaliyeti meydana getirmektedir¹⁷⁵.

Öte yandan, işverenin sağlamış olduğu internet, e-posta, telefon, bilgisayar gibi elektronik iletişim araçlarının işin ifasında kullanılması, aynı zamanda işçinin sadakat borcunun bir gereğidir. İşçinin özen ve sadakat borcunu düzenleyen 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 396. Maddesi gereğince; işçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır. Ayrıca işçi, iş görme borcundan dolayı işverene kusuru ile vermiş olduğu zararlardan dolayı sorumludur. İş görme borcunun ihlali, *iş görme borcunun ifa edilmemesi* ve *iş görme borcunun kötü ifa edilmesi (özen borcuna aykırılık)* olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İş görme borcunu ifa etmeyen işçi, tazminat, disiplin cezası ve işten çıkarma gibi yaptırımlara uğrayabilmektedir. İş görme borcunu ihlal eden işçi karşısında işveren, gerek sözleşmeye aykırılık, gerekse de haksız fiil hükümleri uyarınca uğradığı zararların tazminini işçiden talep etme hakkına sahiptir¹⁷⁶. (TBK. md. 112vd., m.400).

İş Kanunu md. 25'te İşverenin haklı sebeple derhal fesih hakkı düzenlenmiştir. Bu maddenin II. Fıkrasının 1 bendinde, işçinin işverene zarar vermeme borcu düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, işçinin özen ve sadakat yükümlülüğüne uymaması durumunda işveren bakımından haklı sebeple derhal fesih hakkı doğmaktadır. İş ilişkisinde işçinin sadakat borcu işçiye, işverenin sırlarını korumak, işverene zarar verecek davranış ve açıklamalardan kaçınmak yükümlülükleri getirmektedir¹⁷⁷.

İş kanununda işçinin göstermesi gereken özenin derecesi belirtilmemiştir. Somut olayın özelliğine göre ve makul bir insandan beklenen, o iş için gereken dikkat ve özeni göstermesi işçiden beklenecek özenin derecesini belirlemektedir. İşçinin özen borcunu tayin ederken nesnel bir ölçüt bulunmamaktadır. İşçinin bilgi derecesi ve mesleki bilgisi, yetenek ve niteliklerinin işveren tarafından bilinmesi ya da bilindiğinin varsayılması, özen derecesinin belirlenmesinde etkili olacaktır.

¹⁷⁵ Gürsel, s. 383.

¹⁷⁶ Yonca Dursun, "İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İş Görme ve Rekabet Etmeme Borcu", **Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi- Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan**, Cilt.19, Özel Sayı, İzmir, 2017, s.2422-2423.

¹⁷⁷ Mustafa Alp, "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin Heinisch/Almanya Kararı Işığında Whistleblowing (İşçinin İfşa ve İhbarları) ve İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü", **Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi- Prof. Dr. M. Polat Soyer'e Armağan**, Cilt.15, Özel Sayı, İzmir, 2014, s.403.

Yargıtay da, özen derecesini tayin ederken her somut olayda **sübjektif ölçüt** olan işçinin zekâ ve iradesi, yetenekleri, fiziki vasıfları, bilgisinin esas alınması **yerine; objektif ölçüt** olan hayat tecrübelerine göre yapmakta olduğu işte makul seviyedeki bir insanın hareket tarzını esas almaktadır¹⁷⁸. Bir başka görüşe göre ise, işçinin sorumluluğunda objektif kriterler ile birlikte, işçinin kişisel durumunu içeren sübjektif kriterlerin de göz önüne alınması gerekmektedir¹⁷⁹. Örneğin hastanede çalışan işçi ile belediye işçisinin temizlik esnasında göstereceği özen derecesi aynı olmayacaktır. Yargıtay'ın da görüşü olan objektif ölçütlerin esas alınması ve görülmekte olan işin niteliğine uyarlanması gerekmektedir.

İşverenin sağlamış olduğu e-posta ve internetin işçiler tarafından iş saatleri içerisinde ama iş dışı konular için kullanılmasının karşılığı olarak kullanılan sanal kaytarma, işçinin işe daha az zaman ayırmasına ve böylelikle ortalama olarak emsallerinden daha az verimle çalışmasına ve performansının düşmesine, sonuç olarak iş görme borcunun özensiz ifasına sebep olmaktadır¹⁸⁰.

İşçinin özen yükümlülüğüne aykırı davranması sonucu, işçinin hem Borçlar Kanunu (m.400) hem de İş Kanunu'ndan kaynaklanan sorumluluğu doğmaktadır. Yan edim yükümlülüğü olan özenle ifa borcunun ihlal edilmesi, asli edim olan iş görme borcunun ihlal edilmesi anlamına gelmektedir.

İş görme borcunu ihlal eden işçiye karşı aynı zamanda iç yönetmelik ve hizmet sözleşmesinde yer alan disiplin yaptırımlarını uygulanması mümkündür. Son olarak işveren, İş Kanunu hükümlerine dayanarak iş sözleşmesini geçerli nedenle feshedebilme hakkına sahiptir. İşverenin, İş Kanunu md. 26/2 düzenlemesi uyarınca da tazminat talep etmesi mümkündür. Yargıtay, iş yerinde özel amaçlı internet kullanımını iş görme borcunun yeterince yerine getirilmemesine sebep olduğu için bu durumu geçerli bir fesih sebebi saymıştır¹⁸¹.

¹⁷⁸ Dönmez, s. 70., Y.22.H.D., 12.12.2016 T., 2016/31994 E., 2016/26706 K.; Y.9.H.D., 18.02.2016 T., 2015/26286 E., 2016/3119 K., (www.emsal.yargitay.gov.tr).

¹⁷⁹ Fahrettin Korkmaz/ Nihat Seyhun Alp, **İş Hukuku**, Seçkin Yayınları, Erzurum 2014, s. 135.

¹⁸⁰ Çelik /Canikoğlu /Canbolat, s. 170-171.

¹⁸¹ **Y9HD., 05.02.2007 T., 2006/30107E., 2007/2011 K.**

b. İşverenin Gözetlemesinin Koşul ve Sınırları

(1) İşçinin Bilgilendirilmesi ve İşverenin Uyması Gereken Temel Kurallar

Kamera ile gözetlemede olduğu gibi, işçilere ait iletişimin gözetlenmesinde de işverenin işçiyi bilgilendirme yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu bilgilendirme yükümlülüğü ile elde edilmek istenen amaç, işçilerin haberi olmaksızın iletişimin denetlenmesinin engellenmesidir. İşçiler, öncelikle denetimin kapsamı ve koşulları yönünden bilgilendirilmelidir. Bu bilgilendirme, denetleme faaliyetinin amacı, süresi, uygulanma şekli, denetleyen kişinin kimliği, elde edilen kayıtların kullanılma şartları, denetleme mekanizmalarının yerleştirildiği alanlar, denetleyenlerin sayısı, kayıtlara erişim ile ilgili bilgilendirme gibi bilgileri içermelidir.

İnternet, e-posta, bilgisayar, telefon gibi elektronik iletişimin özel amaçlı kullanılmasında belirsizlik yaşanmaması için işverenin bu kullanımlara yönelik detaylı bir işyeri politikası belirlemesi ve işçileri bu konuda bilgilendirmesi gerekmektedir. Aksi takdirde işveren denetleme hususunda bilgilendirme yükümlülüğünü yerine getirmediğinden işçi de özen borcuna aykırı davranmamış kabul edilecektir. Dolayısıyla işveren, tazminat, ücretinden yoksun kalma, disiplin cezası, ihbar tazminatı ve işten çıkarma yaptırımları işçiye karşı ileri süremeyecektir. İşçinin özen borcunun kapsamını belirlerken, öncelikle işverenin internet, e-posta, bilgisayar, telefon kullanımı hususunda işçiyi bilgilendirmesi gerekmektedir.

(2) Bilgisayarda Kayıtlı Dosyaların Denetimi

İşverenin işçiye tahsis ettiği bilgisayar üzerinde mülkiyet hakkı ve dolayısıyla denetim hakkı bulunmaktadır. İşveren, bilgisayara özel verilerini kaydetmesi hususunda rıza göstermiş ise, bu durumda işçi işverenin tahsis ettiği bilgisayara kendi kişisel verilerini kaydedebilmektedir. Ancak bu durumda işverenin denetim yetkisi, bilgisayara kayıtlı kişisel dosyalar dışında kalan bilgileri kapsamaktadır. Bir diğer anlatımla işverenin işçinin işyeri bilgisayarına kayıtlı kişisel verilerini işleme ve denetleme yetkisi bulunmamaktadır. İşçinin, bilgisayara kaydetmiş olduğu özel bilgilerin kişisel olduğunu belirtecek şekilde kaydetmesi gerekmektedir.

(3) İnternet Kullanımına Özgü Denetim

Yukarıda ayrıntılı olarak ele aldığımız sanal kaytarma kavramı, işyerindeki internetin kişisel amaçla kullanılması neticesinde meydana gelmektedir. Bu durumda işverenin, işyerinde sağlamış olduğu internetin kişisel amaçla kullanılmasına izin verip vermemesi hususu önemlidir. İşveren, sağlamış olduğu interneti denetleme yetkisi bulunduğunu işçiye bildirme yükümlülüğü altındadır. Aksi durumda işveren hem işçiye interneti özel amaçlı kullanmasına izin vermiş, hem de interneti denetlediğini işçiye bildirmemiş olacaktır. Bu durumda işçinin kişisel verilerinin ihlal edilmesi sonucu meydana gelecektir.

(4) E-Postaların Denetimi

Yargıtay, işyerinde kullanım amacıyla verilen e-posta adresinin işveren tarafından denetlenmesinin iş sözleşmesine aykırılık teşkil etmediğini ve işçinin kişisel verilerini ihlal etmediği görüşündedir. Ancak işverenin e-postayı denetlediği hususunda işçiye önceden bilgilendirmesi gerekmektedir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin, 03.05.2016 tarih, 2016/6321 E., 2016/13143 K. sayılı kararına göre¹⁸², İşverenin kendisine ait bilgisayar ve elektronik posta adresleri ile bu adreslere gelen elektronik postaları her zaman denetleme yetkisi bulunmaktadır. Dolayısıyla işverenin bilgisayar verilerine delil olarak dayanmasında hukuka aykırılık bulunmamaktadır.

¹⁸² “Diğer taraftan, şu husus da belirtilmelidir ki; davacının görevi gereği işverenin işlerini yürütmesi için kendisine verilen bilgisayar üzerinde davalı şirketin inceleme yaptırdığı anlaşılmaktadır. İşverenin kendisine ait bilgisayar ve elektronik posta adresleri ile bu adreslere gelen elektronik postaları her zaman denetleme yetkisi bulunmaktadır (Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin tarih ve/..... esas, .../..... karar sayılı emsal içtihadı). Kaldı ki, davacı işçinin özel işleri için işverenin izni olmadan bilgisayar kullanması kabul edilemez. Bu sebeplerle, davalı işverenin bilgisayar verilerine delil olarak dayanmasında hukuka aykırılık bulunmamaktadır...” (www.emsal.yargitay.gov.tr).

(5) Telefon Kullanımının Denetimi

Günümüzde pek çok işveren şirket, bünyesinde çalışan işçiye iş telefonu vermekte veya işçinin telefonla iletişim masraflarını karşılamaktadır. İşverenin tıpkı bilgisayar gibi işçiye sağladığı telefon üzerinde mülkiyet hakkı bulunmaktadır. İşverenin, işçinin kullandığı telefonu denetlediği hususunda işçiye denetlemesi mülkiyet hakkının bir sonucudur. Ancak telefonun denetlendiği hususunda işverenin işçiye bilgilendirme yükümlülüğü bulunmaktadır. İşverenin gerçekleştireceği denetim telefon görüşmelerinin dış bağlantı bilgileri ile sınırlı olması gerekmektedir. Örnek olarak, telefon masrafları karşılayan işverenin, görüşme ücretlerini hesaplayabilmesi için, görüşmelerin zamanı, süresi, hangi operatörler arasında görüşme yapıldığı, aranılan numara ve görüşme sayısı gibi bilgilerin incelenmesi ile sınırlı olmalıdır¹⁸³.

3. Elektronik Gözetleme Sonucu Elde Edilen Delillerin Hukuka Aykırılık Boyutu

Öncelikle işçinin haberi ve rızası olmaksızın verilerinin kaydedilmesi, hukuka aykırılık teşkil etmektedir. Bu durumda işçilere gerekli bilgilendirme yapılmadan, işçilerin rızası alınmadan, işçilerin haberi olmaksızın görüntü, ses, telefon, görüşmelerinin kaydedilmesi hukuka aykırılık teşkil etmektedir. Dolayısıyla hukuka aykırı olarak elde edilen veriler hukukumuzda delil olarak değerlendirilmemektedir. Bu durum aynı zamanda TCK anlamında şikayete bağlı bir suç teşkil etmektedir. Özel hukuk boyutuyla değerlendirme yapıldığında, İspat hakkını düzenleyen HMK. Md. 149/2 fıkrasına göre; “*Hukuka aykırı olarak elde edilmiş olan deliller, mahkeme tarafından bir vakıanın ispatında dikkate alınamaz.*” Hukuk Muhakemesi Kanunu’nun bu açık düzenlemesinden anlaşılabacağı üzere, işçinin hukuka aykırı olarak işlenmiş kişisel verilerinin işçi aleyhine delil olarak değerlendirilmesi mümkün değildir.

Öte yandan işverenler, yanında çalışan işçiler hakkında düzenli bilgiler elde etme ve bu bilgileri kontrol etme ihtiyacı duymaktadırlar. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 19. 06. 2001 Tarih, 2001/6100 Esas ve 2001/10524 Karar sayılı kararında, davacının

¹⁸³ Gürsel, s. 401.

iddia ettiği gibi fazla mesai alacağının bulunup bulunmadığının tespitinde işverenin bilgisayar kayıtlarından da yararlanılmıřtır¹⁸⁴.

Ayrıca Yargıtay 4. Hukuk Dairesi'nin 31.10.2000 Tarih, 2000/6487 Esas, 2000/9467 Karar sayılı kararına göre, “..... Telefon konuşmasında yer alan sözler iki kişi arasında gizli kalması ve o kişilerin özel yaşam alanı ile ilgili bulunan sözler olduğu görölmektedir. Sözler bu içerikte olmasa dahi, bir kişinin telefonunun dinlenmesi veya dinlenen görüşmelerin yayınlanması, başlı başına özel yaşama ve hatta son derece gizli kalması gereken yaşamın gizliliğine saldırı teşkil eder. Kişi toplum tarafından tanınan bilinen bir kişi olsa dahi, özel yaşam hiçbir şekilde açıklanamaz. Hatta hiç kimsenin telefonu da dinlenemez”¹⁸⁵. Dolayısıyla bu şekilde işverence elektronik gözetleme sonucu habersiz olarak kaydedilen ve hukuka aykırı olarak elde edilen deliller, özel yaşamın gizliliğine aykırılık teşkil ettiğinden HMK hükümleri gereğince mahkeme tarafından bir vakıanın ispatında dikkate alınamaz.

III. İŞÇİNİN ELEKTRONİK İLETİşİMİNİN İZLENMESİ KONUSUNDA AVRUPA İNSAN HAKLARI MAHKEMESİNİN BĂRBULESCU V. ROMANIA KARARI

İşçinin kişisel verilerinin işverence hukuka aykırı bir şekilde işlendiği iddiasıyla yargılama konusu yapılan Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Büyük Dairesi, Bărbulescu V. Romania kararında işçinin elektronik iletişiminin izlenmesinin, özel hayatın ve yazışmanın gizliliği hakkının ihlaline yol açtığına karar vermiştir. Söz konusu karar incelendiğinde ve 6698 sayılı kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda düzenlenmiş veri işleyenin yükümlölükleri konusunda değerlendirme yapıldığında; kararda¹⁸⁶ veri sorumlusu konumunda bulunan işverenin işçinin elektronik iletişimini gözlerken işçiye gerekli bilgilendirmenin yapılmadığı, işverenin eřit davranma borcuna aykırı davrandığı, amaca bağlılık ve ölçölölük ilkelerini ihlal ettiği hususları ortaya çıkmaktadır.

¹⁸⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 19. 06. 2001 T, E. 2001/6100, K. 2001/10524 sayılı kararı, www.kazanci.com.tr.

¹⁸⁵ Yargıtay 4. Hukuk Dairesi, 31.10.2000 T, E. 2000/6487, K. 2000/9467 sayılı kararı, www.kazanci.com.tr.

¹⁸⁶ Bărbulescu v. Romania (bařvuru no.61496/08) Kararı, Büyük Daire, 05.09.2017.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne yapılan 15 Aralık 2008 başvuru tarihli Bărbulescu v. Romania (başvuru no.61496/08) davasına konu olan olayda başvuru sahibi Bogdan Mihai Bărbulescu, 1979 yılı doğumlu ve Bükreş'te oturan bir Romanya vatandaşıdır. Olay özetle;

“Bărbulescu, 1 Ağustos 2004 tarihinden 6 Ağustos 2007 tarihine kadar özel bir şirket tarafından satıştan sorumlu mühendis olarak işe alınmıştır. İşverenin talebi ile Bărbulescu müşteri talep ve şikayetlerini cevaplandırmak amacıyla bir Yahoo Messenger hesabı oluşturmuştur.

İşveren tarafından Yahoo Messenger yazışmalarının izlendiği ve bunun sonucunda da Bărbulescu'nun Yahoo Messenger'ı kişisel amaçları için kullandığının tespit edildiği ve buna ilişkin savunması talep edilmiştir.

Bărbulescu savunmasında, söz konusu hesabı sadece iş amaçlarıyla kullandığını belirtmiştir. Bu ifadenin ardından işveren, Bărbulescu'nun 5 Temmuz ile 12 Temmuz 2007 tarihleri arasında kardeşi ve nişanlısıyla yaptığı kişisel konuşmaları da içeren 45 sayfalık dökümü Bărbulescu'nun dikkatine sunmuştur. 1 Ağustos 2007 tarihinde, şirket kurallarına aykırılık ve şirket kaynaklarının kişisel amaçlarla kullanılması sebepleriyle işveren, Bărbulescu ile olan hizmet sözleşmesini feshetmiştir.

Hizmet sözleşmesinin feshedilmesinin ardından Bărbulescu, feshin haksız bu nedenle de geçersiz olduğunu ve işverenin yazışmalarına erişim sağlaması nedeniyle bu uygulamanın Anayasaya ve Ceza Kanunu'a aykırılık teşkil ettiğini ve yazışma hakkını ihlal ettiğini iddia ederek işverenine karşı dava açmıştır. Aralık 2007 tarihinde, yerel mahkeme tarafından dava; işverenin İş Kanunu uyarınca işten çıkarma usullerine uyduğu, işverenin iş amacıyla işçilere sağlanan internetin kullanımı hakkında kurallar koyma hakkını haiz olduğu ve şirket kurallarının Bărbulescu tarafından bilindiği ve şirketin bu hususta Bărbulescu'yu bilgilendirdiği gerekçeleriyle reddedilmiştir.”

Yerel Mahkeme ve Temyiz Mahkemesinden oluşan bütün iç hukuk yolları tüketilmiş ve her bir başvuru, İş akdinin haklı nedenle feshedildiği ve Bărbulescu'nun kişilik hakları ve özel hayatın gizliliği haklarının ihlal edilmediği gerekçesiyle reddedilmiştir. Bütün iç hukuk yollarından olumsuz sonuç alan

Bărbulescu, 15 Aralık 2008 tarihinde Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne başvurmuştur.

Bărbulescu, *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 8. maddesine (özel ve aile hayatına, konutuna ve yazışmanın gizliliğine saygı hakkı) dayanarak, işverenin hizmet sözleşmesini elektronik iletişimin izlenmesi ve kendisine ait içeriğe erişim sağlanmasının ardından feshedilmesinin özel ve aile hayatına saygı hakkı ihlali olduğunu ve yerel mahkemenin bu hakkı ihlal ettiğini ileri sürmüştür.*

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Daire kararı ile Sözleşme'nin 8. maddesine aykırılık tespit edilmemiştir. Mahkeme, her ne kadar davanın Bărbulescu'nun özel hayatının gizliliği hakkıyla ilgili olsa da işverenin Bărbulescu'nun iletişim araçlarını ve yazışmalarını izlemesinin, iş yerinde düzen ve disiplinin sağlanması adına makul olduğuna karar vermiştir.

Daire kararına karşı Bărbulescu, Büyük Daire'ye başvurmuştur. Büyük Daire'ye göre Yerel Mahkemeler; Bărbulescu'ya önceden bilgilendirme yapıp yapılmadığına dair bir inceleme yapmamıştır.

Mahkeme, uluslararası ve Avrupa standartları kapsamında önceden ihtar (veya bilgilendirme); özellikle işçiye ait yazışma içeriklerine erişimi içeriyorsa, işverenin izleme uygulaması başlamadan önce işçiye uyarması gerektiğini ileri sürmüştür. Mahkeme söz konusu olayda işverenin; izlemenin kapsamı ve içeriği veya işverenin Bărbulescu'nun yazışmalarına erişim sağlayabilme ihtimaline dair bir bilgilendirme yapmadığı gerekçesiyle,

Ayrıca, yerel mahkemelerin Bărbulescu'nun yazışma ve iletişiminin izlenmesine ilişkin işverenin meşru nedenleri olup olmadığına dair yeterli bir inceleme yapmadığı gerekçesiyle,

Ek olarak, yerel mahkemeler tarafından; Bărbulescu'nun iletişim ve yazışma kayıtlarına ilişkin içeriğin izlenmesi yerine, işverenin hedeflediği amaca ulaşması adına daha az müdahaleyi gerektiren başka bir yöntemin var olup olmadığına dair incelemenin, yeterince yapılmadığı gerekçesiyle;

Büyük Daire'ce Yerel kamu kurum ve kuruluşların Bărbulescu'nun özel hayatı ile yazışmanın gizliliği hakkına saygı kapsamında yeterli korumayı sağlamadığı ve menfaatler arasında adil ve meşru bir denge sağlanamadığına ve bu nedenlerle, 8. maddenin ihlal edildiğine karar verilmiştir.

Sonuç olarak, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Büyük Dairesi, Brbulescu V. Romania kararında işçinin kendisine haber verilmeden elektronik iletişiminin izlenmesinin, özel hayatın ve yazışmanın gizliliği hakkının ihlaline yol açtığına karar vermiştir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

HUKUKA AYKIRI VERİ İŞLENMESİ HALİNDE İŞVERENE KARŞI UYGULANABİLECEK YAPTIRIMLAR

I. HUKUKİ YAPTIRIMLAR

İşçinin kişisel verilerinin işlenmesi hususunda işverenin uyması gereken kurallar ve ilkeler 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda açıkça düzenlenmiştir. Kişisel verilerin işlenmesinde bu kurallara uyulmaması durumunda söz konusu işleme hukuka aykırı bir işleme olacaktır ve bu durum bir takım hukuki sonuçları da beraberinde getirecektir. İşverenin, yasaya ve sözleşmeye aykırılık nedeniyle işçinin kişilik haklarının ihlaline bağlı zararlarının tazmini, 'sözleşmeye aykırılıktan' doğan sorumluluk hükümlerine tabidir¹⁸⁷. Kişisel verisi hukuka aykırı olarak işlenen işçinin başvurabileceği bir takım hukuki yollar bulunmaktadır. Bu hukuki yollar önleme (men) davası, durdurma (ref) davası, hukuka aykırılığın tespiti davası, kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ve yayınlanması, maddi ve manevi tazminat davası, kazancın geri verilmesi davası, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkıdır¹⁸⁸.

A. Önleme (Men) Davası

Kişisel verileri hukuka aykırı olarak işlenen işçi, öncelikle söz konusu işlemeye karşı önleme talep edebilir. Türk Medeni Kanunu'nun 24. Maddesine göre; *"Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir."* Yine aynı kanunun 25. Maddesinde *"Davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir."* Şeklinde düzenleme ile kişilik hakları hukuka aykırı olarak ihlal edilen kişinin açabileceği dava türleri kanunda açıkça belirtilmiştir.

Önleme davası, kişilik hakları hukuka aykırı bir şekilde ihlal edilme ihtimaliyle karşı karşıya olan işçinin, bu ihlalin gerçekleşmesini önlemek için açacağı

¹⁸⁷ Süzek, 10. Bası, s. 407.

¹⁸⁸ Gürsel, s.409-420; Özdemir, kişilik Hakları, s. 257; Manav, s.130.

dava türüdür. Önleme (men) davasının en önemli özelliği, kişilik haklarına henüz saldırının başlamadığı, fakat yakın zamanda bu tür bir saldırı tehlikesinin gerçekleşeceği konusunda açıkça belirtilerin bulunduğu ve bu saldırı tehlikesinin de yakın ve ciddi olduğu durumlarda açılabilmesidir¹⁸⁹. Bu nedenle doğmuş, devam eden veya sona ermiş kişilik hakkı ihlali durumlarında önleme davasının açılmasında bir hukuki yarar bulunmamaktadır. Bu tür doğmuş ve devam eden ihlal durumlarında bir alt başlıkta açıklandığı üzere ‘durdurma (ref) davası’ veya ‘hukuka aykırılığın tespiti davası’ açmak doğru olacaktır.

B. Durdurma (Ref) Davası

Kişilik haklarına yapılan bir saldırı durumunda kişilik hakkı ihlal edilen işçinin, Türk Medeni Kanunu’nun 25. Maddesine göre durdurma davası açması mümkündür. Bu düzenlemeye göre; *“Davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir.”* Bu durumda kişilik haklarına yönelik başlamış ve devam etmekte olan bir saldırıya son verilmesi, saldırının ortadan kaldırılması talep edilmektedir. Önleme davasında olduğu gibi, durdurma davasında da saldırı fiilinin haksız olması şartı yeterlidir. Yani kişisel verileri işverence hukuka aykırı bir şekilde işlenen işçi, işleme tehlikesinin bulunması durumunda önleme davası açabileceği gibi, hukuka aykırı işlemenin gerçekleştiği durumda da bir ‘durdurma davası’ da açabilme hakkına sahiptir. Ayrıca söz konusu hukuka aykırılığın tespiti için işçinin bir alt başlıkta açıklamış olduğumuz ‘hukuka aykırılığın tespiti davası’ açması da mümkündür.

C. Hukuka Aykırılığın Tespiti Davası

Kişisel verileri hukuka aykırı bir şekilde işlenen işçi, bu hukuka aykırılığın tespiti için tespit davası açabilme hakkına sahiptir. Kişilik hakları saldırıya uğrayan kişi, söz konusu saldırı sona ermiş olsa bile, yani söz konusu kişisel verilerin hukuka aykırı bir şekilde işlenmesi işlemi sona ermiş olsa bile, etkileri devam eden bu

¹⁸⁹ Gürsel, s. 409.

saldırının hukuka aykırılığının tespitini talep edebilir. Bu davanın açılabilmesi için, söz konusu kişilik hakkı ihlali saldırısının sona ermiş olması, ancak etkilerinin hala devam ediyor olması gerekmektedir¹⁹⁰. Hukuka aykırı eylemin sona ermesi, ancak etkilerinin devam ediyor olması şartı, işbu davanın açılması için öncelikli olarak aranan bir dava şartıdır. Saldırının etkileri de sona ermiş ise, bu durumda ‘hukuka aykırılığın tespiti davasının açılmasında bir hukuki yarar bulunmadığından davanın usulden reddi gerekmektedir.

D. Kararın Üçüncü Kişilere Bildirilmesi Ve Yayınlanması

İşçinin, kişisel verilerinin hukuka aykırı bir şekilde işlenmesi sonucu yukarıda bahsedilen ‘önleme, durdurma ve hukuka aykırılığın tespiti’ davalarını açması durumunda mahkemeden bu kararların üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanmasını talep etmesi mümkündür. Nitekim Türk Medeni Kanunu’nun 25. Maddesinin 2. Fıkrasında yer alan “*Davacı bunlarla birlikte, düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması isteminde de bulunabilir.*” düzenlemesi ile kanun, mahkeme kararının üçüncü kişilerle de paylaşarak bu ihlalin etkisinin yayılmasını engellemeyi amaçlamıştır.

Kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ve yayımlanmasını içeren bir diğer düzenleme; kişilik haklarının zedelenmesini düzenleyen Türk Borçlar Kanunu’nun 58. Maddesinin 2. Fıkrasında yer almaktadır. Bu düzenlemeye göre; “*Hâkim tazminat ödenmesi yerine, diğer bir giderim biçimi kararlaştırabilir veya bu tazminata ekleyebilir; özellikle saldırıyı kınayan bir karar verebilir ve bu kararın yayımlanmasına hükmedebilir.*”

E. Maddi Tazminat Davası

İşverenin işçiyi gözetme borcu çok geniş kapsamlı bir borç olduğundan bu borcun ihtiva ettiği yükümlülükleri sınırlandırmak mümkün değildir. Ancak kısaca sıralamak gerekirse işçiyi gözetme borcu, işverenin yerine getirmekle yükümlü olduğu bir borç olup, işverene işçinin menfaatlerini koruma, işçiler açısından zararlı

¹⁹⁰ Gürsel, s.412.

olabilecek davranışlardan sakınma, işçilerin sağlık ve güvenliklerini sağlama gibi borçlar işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamındadır. Türk Borçlar Kanunu'nun 417. Maddesinde işçinin kişiliğinin korunmasına dair işverenin yükümlülükleri düzenlenmiştir. Bu hükme göre;

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

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

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

Bu hükme göre, işçinin işverenin kişiliğini koruyamadığı durumlarda işverenin 417. Maddede açıkça düzenlendiği gibi işçinin oluşan zararlarını giderme yükümlülüğü bulunmaktadır. Hukuka aykırı veri işleme faaliyeti neticesinde kişilik haklarının ihlal edildiğini düşünen işçinin işverenin bu borca aykırı davranışı nedeniyle bu ihlalden kaynaklanan maddi zararlarını işverenden talep etmesi mümkündür¹⁹¹.

Öte yandan işçi, Türk Medeni Kanunu'nun 25. Maddesinin 3. Fıkrasına göre maddi zararlarının giderilmesini talep etme hakkına sahiptir. Ayrıca 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 11. Maddesinin 1. Fıkrasının 3. bendine göre; *“Kişisel verilerin kanuna aykırı olarak işlenmesi sebebiyle zarara uğraması hâlinde zararın giderilmesini talep etme, haklarına sahiptir.”*

Maddi ve manevi tazminat davaları bakımından özel yaşama hukuka aykırı bir şekilde müdahale oluşturan eylem, bizzat işveren tarafından gerçekleştirilmişse, davanın koşullarından birisi de işverenin kusurlu olmasıdır¹⁹². Öte yandan işverenin

¹⁹¹ Gürsel, s.415.

¹⁹² Sevimli, Bağlam, s. 68.

bu tür müdahalelerinde, işverenin işçiyi gözetme borcuna aykırılık oluşturduğundan işverenin kusursuz olduğunu ispatlaması gerekmektedir¹⁹³.

F. Manevi Tazminat Davası

İşverenin işçiyi gözetme borcuna aykırı davranması sonucunda işçinin manevi zararı meydana gelmişse, işçi bu zararlarının tazminini işverenden talep etme hakkına sahiptir. Manevi tazminat hakkının da yasal dayanağı maddi tazminatla aynı hükümler olup, bu zararların giderilmesi Türk Borçlar Kanunu'nun 417. Maddesi; Türk Medeni Kanunu'nun 25. Maddesi ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 11. Maddesi başta olmak üzere, diğer ilgili mevzuatlardır.

Kişilik haklarının zedelenmesi durumunu düzenleyen Türk Borçlar Kanunu'nun 58. Maddesinin 1. Fıkrasına göre;

“Kişilik hakkının zedelenmesinden zarar gören, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilir.” Bu nedenle, kişisel verilerinin hukuka aykırı olarak işlenmesi nedeniyle manevi zarara uğrayan işçinin, bu zararlarının giderilmesini işverenden talep etme hakkı bulunmaktadır.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda sorumluluk konusunda özel hüküm öngörmemiş olması, bu alanda kusur sorumluluğu ile muhakeme yapılması gerektiği düşüncesini akıllara getirmektedir¹⁹⁴.

G. Kazancın Geri Verilmesi Davası

Kazancın geri verilmesi davası; kişilik haklarına haksız saldırı sonucunda zarar verenin elde ettiği kazanç ya da menfaatlerin zarar görene ödenmesini sağlayan dava türüdür. Hukuka aykırı olarak kişilik haklarına saldırıda bulunulan kişi, Türk Medeni Kanunu'nun 25. Maddesini 3. Fıkrasına göre kazancın geri verilmesi davası açma hakkına sahiptir. Bu düzenlemeye göre;

¹⁹³ Sevimli, Bağlam, s. 68.

¹⁹⁴ Gürpınar, s. 690.

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

Kazancın geri verilmesi davasını maddi tazminat davasından ayıran husus; kazancın geri verilmesi davasında kişilik hakkı saldırıya uğrayan kişinin taleplerinin elde etmek istemediği ya da elde edemeyeceği kazanç ve çıkarlara yönelik olmasıdır¹⁹⁵.

Bu davaya örnek olarak; işverenin işçinin resimlerini işçinin rızası olmadan işyerinde yapılmakta olan faaliyetin reklamında kullanması ve bu reklam aracılığıyla işverenin menfaat elde etmesi durumunda işçi, işverenden kendi resimlerinin kullanılarak elde edilen menfaatin kendisine verilmesini talep etme hakkına sahiptir. Örneğin bir mankenlik ajansında manken olarak çalışan işçinin, rızası olmaksızın resimlerinin yolda, alışveriş merkezlerinde, çeşitli billboardlarda kullanılarak ajansın reklam yapması ve bu vesileyle menfaat ve kazanç elde etmesi durumunda ilgili mankenin işverene başvurarak kendi resimlerinden elde edilen kazancın kendisine verilmesini talep etme hakkı bulunmaktadır.

Bu duruma bir başka örnek olarak, özel bir okulda öğretmen olarak çalışan kişinin resimlerinin, ilgilinin rızası alınmaksızın okulun reklamlarında kullanılması ve okulun bu vesile ile kazanç elde etmesi durumunda ilgili öğretmenin, özel okuldan elde ettiği kazancın kendisine verilmesini talep etme hakkı bulunmaktadır.

Bu davada önemli olan husus, işçinin kazanç elde etmeyi düşünmediği kişisel verilerinin onun izni olmaksızın işvereni tarafından kullanılarak herhangi bir kazanç elde edildiğinde, bu kazancın işverenden vekâletsiz iş görme hükümleri çerçevesinde talep edilmesi mümkün olmaktadır¹⁹⁶. İşverenin talimatı ile işyerindeki bir başka işçi tarafından bu fiil gerçekleştirilse bile, kazanç elde eden kişi işveren ise, bu davanın işverene yöneltilmesi gerekmektedir¹⁹⁷.

¹⁹⁵ Gürsel, s.419.

¹⁹⁶ Gürsel, s.419.

¹⁹⁷ Sevimli, Ahmet: **İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları**, Legal Yayıncılık, İstanbul,2006, s.252.

H. İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi

İşçinin kişisel verilerinin işveren tarafından hukuka aykırı bir şekilde işlenmesi durumunda işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme yetkisi bulunmaktadır. İşverenin hukuka aykırı veri işlemesi işçi açısından iş ilişkisinin devamını imkansız bir hale getiriyorsa, bu durumda işçinin iş akdini İş Kanunu Md. 24 uyarınca haklı sebeple derhal fesih hakkı bulunmaktadır. Doktrinde iyiniyet hakların kazanılmasında, dürüstlük kuralı ise hakların kullanılmasında söz konusu olsa da; İşverenin, hukuka aykırı olarak işçinin kişisel verilerini işlemesi, dürüstlük kuralına aykırılık teşkil etmektedir. Bu durumda işçi, İş Kanunu’nun 24. Maddesinin 2. Fıkrasında düzenlenen “*Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*” hallerine dayanarak iş akdini haklı olarak derhal feshetme hakkına sahiptir.

Öte yandan işçinin kişisel verilerinin hukuka aykırı olarak işlenmesi Türk Ceza Kanunu’nda düzenlenmiş “Özel Hayata ve Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar”dan olduğundan, işçi yine İş Kanunu’nu 24. Maddesinin 2. Fıkrasının c bendinde yer alan “... işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse...” düzenlemesine dayanarak iş akdini haklı sebeple derhal feshetme hakkına sahiptir.

II. İDARİ VE CEZAİ YAPTIRIMLAR

A. İdari Para Cezası

İş hukukunda iş hayatına yönelik idari yaptırımlar; idari para cezaları, işyerinin kapatılması ve işin durdurulması, işçilerin işten alıkonulması gibi yaptırımlardır¹⁹⁸. Kişisel verilerin hukuka aykırı şekilde işlenmesi durumunda meydana gelecek idari yaptırım türü, idari para cezasıdır. İdari para cezası, en geniş anlamıyla, herhangi bir yargı kararı olmaksızın, idarenin kendi inisiyatifiyle idare hukuku kuralları uyarınca kararlaştırdığı kuralların ihlali durumunda uygulanan bir yaptırım türüdür¹⁹⁹.

¹⁹⁸ Aydın, İbrahim: **İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları**, Seçkin Yayınları, Ankara 2004, s. 246 vd., Gürsel, s. 423.

¹⁹⁹ Gürsel, s. 423.

İdari para cezası, 6698 sayılı kişisel verilerin Korunması Kanunu’nun 18. Maddesinde, ‘Kabahatler’ başlığı altında düzenlenmiştir. Bu maddeye göre;

“Bu Kanunun;

- a) 10 uncu maddesinde öngörülen aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmeyenler hakkında 5.000 Türk lirasından 100.000 Türk lirasına kadar,
- b) 12 nci maddesinde öngörülen veri güvenliğine ilişkin yükümlülükleri yerine getirmeyenler hakkında 15.000 Türk lirasından 1.000.000 Türk lirasına kadar,
- c) 15 inci maddesi uyarınca Kurul tarafından verilen kararları yerine getirmeyenler hakkında 25.000 Türk lirasından 1.000.000 Türk lirasına kadar,
- ç) 16 ncı maddesinde öngörülen Veri Sorumluları Siciline kayıt ve bildirim yükümlülüğüne aykırı hareket edenler hakkında 20.000 Türk lirasından 1.000.000 Türk lirasına kadar, idari para cezası verilir.

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

Öte yandan, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 104. Maddesinde iş hukukunda idari para cezası yaptırımının uygulanacağı durumlar düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre; İş Kanunu’nun 75. Maddesinde yer alan *işçi özlük dosyasını düzenlemeyen* veya 76. Maddesinde belirtilen yönetmelik hükümlerine uymayan işveren veya işveren vekiline *bin iki yüz Türk Lirası* idari para cezası verilecektir. Yine aynı şekilde İş Kanunu’nun 99. Maddesinin c bendine göre; İş Kanunu’nun 28. Maddesine aykırı olarak çalışma belgesi düzenlemeyen veya bu belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için (2019 yılı bakımından) *yüz elli Türk Lirası* idari para cezası verilecektir. İş hukuku mevzuatında, hukuka aykırı veri işlemeyle ilgili idari para cezaları sayı ve kapsam bakımından oldukça sınırlıdır. Ancak 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun 18. Maddesinin 1. Fıkrasının a ila ç bentlerinde kanunda belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen veri işleyene uygulanacak idari para cezası yaptırımı düzenlenmiştir. Bu yükümlülükler; (a) *aydınlatma yükümlülüğü*, (b) *veri güvenliğine ilişkin yükümlülükler*, (c) *Kişisel Verileri Koruma Kurulu’nun verdiği kararların gereği*, (d) *Veri Sorumluları Siciline kayıt ve bildirim yükümlülüğüne* aykırı davranan işveren veya işveren vekiline karşı 5.000 Türk Lirasından 1.000.000 Türk lirasına kadar idari para cezaları öngörülmüştür.

B. Türk Ceza Kanunu'ndan Kaynaklanan Yaptırımlar

İşçinin kişisel verilerinin hukuka aykırı olarak işlenmesi durumunda Türk Ceza Kanunu'nun 132 vd. maddelerinde düzenlemiş; *Haberleşmenin Gizliliğini İhlal Suçu, Kişiler Arasındaki Konuşmaların Dinlenmesi Ve Kayda Alınması, Özel Hayatın Gizliliğini İhlal Suçu, Kişisel Verilerin Kaydedilmesi, Verileri Hukuka Aykırı Olarak Verme Veya Ele Geçirme, Verileri Yok Etmeme* suçlarının maddi ve manevi unsurları gerçekleşmiş olacaktır. Bu durumda işveren ve veri işleyen cezai sorumluluğu söz konusu olacaktır. Türk Ceza Kanunu'nda düzenlenmiş bu suçlar kural olarak 'Şikâyetle bağlı suçlardan' olup, bu suçların manevi unsuru 'kast'tır. Bu durumda işveren veya veri işleyen kişi, işçinin kişisel verilerini rızası alınmaksızın hukuka aykırı bir şekilde 'bilerek ve isteyerek' işlemiş olmalıdır.

Türk Ceza Kanunu'un 139 maddesine göre; "*Kişisel verilerin kaydedilmesi, verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme ve verileri yok etmeme hariç, bu bölümde yer alan suçların soruşturulması ve kovuşturulması şikâyetle bağlıdır.*" Bu düzenleme ile Türk Ceza Kanunu'nda Özel Hayata ve Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar başlığı altında düzenlenmiş 135. Maddedeki *Kişisel Verilerin Kaydedilmesi*, 136. Maddedeki *Verileri Hukuka Aykırı Olarak Verme Veya Ele Geçirme* ve 138. Maddesindeki *Verileri Yok Etmeme* suçlarının soruşturması ve kovuşturması re'sen yapılmakta olup; bu suçlar dışındaki 132. Maddede düzenlenen *Haberleşmenin Gizliliğini İhlal Suçu*, 133. Maddede düzenlenen *Kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması suçu* ve 134. Maddede düzenlenen *Özel Hayatın Gizliliğini İhlal Suçu* şikayete bağlı suçlardandır. Bu durumda kişisel verileri hukuka aykırı bir şekilde işlenen işçi, hukuka aykırı fiili ve faili öğrenmesinden itibaren 6 ay içerisinde şikayet hakkını kullanmalıdır.

İşçinin kişisel verilerinin hukuka aykırı bir şekilde işveren tarafından işlenmesi durumunda işçinin yargı yoluna başvurması neticesinde haksız bulunan tarafa yargılama giderleri ve avukatlık ücreti yükletilecektir.

Yargıtay 12. Ceza Dairesi, 02.06.2014 tarih, 2013/25397 Esas., 2014/13374 Karar sayılı kararında, TCK md. 136'da düzenlenen "*Verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme suçu*" için şu şekilde bir değerlendirme yapmıştır;

“...Verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme suçunun maddi konusunu oluşturan “kişisel veri” kavramından, kişinin, yetkisiz üçüncü kişilerin bilgisine sunmadığı, istediğinde başka kişilere açıklayarak ancak sınırlı bir çevre ile paylaştığı nüfus bilgileri (T.C. kimlik numarası, adı, soyadı, doğum yeri ve tarihi, anne ve baba adı gibi), adli sicil kaydı, yerleşim yeri, eğitim durumu, mesleği, banka hesap bilgileri, telefon numarası, elektronik posta adresi, kan grubu, medeni hali, parmak izi, DNA'sı, saç, tükürük, tırnak gibi biyolojik örnekleri, cinsel ve ahlaki eğilimi, sağlık bilgileri, etnik kökeni, siyasi, felsefi ve dini görüşü, sendikal bağlantıları gibi kişinin kimliğini belirleyen veya belirlenebilir kılan, kişiyi toplumda yer alan diğer bireylerden ayıran ve onun niteliklerini ortaya koymaya elverişli, gerçek kişiye ait her türlü bilginin anlaşılması gerekir. Herkes tarafından bilenen ve/veya kolaylıkla ulaşılması ve bilinmesi mümkün olan kişisel bilgiler de, yasal anlamda “kişisel veri” olarak kabul edilmekte ise de, anılan maddenin uygulama alanının amaçlanandan fazla genişletilerek, uygulamada belirsizlik ve hemen her eylemin suç oluşturması gibi olumsuz sonuçların doğmaması için, maddenin uygulanmasında, somut olayın özellikleri dikkate alınarak titizlikle değerlendirme yapılması, olayda herhangi bir hukuk dalı tarafından kabul edilebilecek bir hukuka uygunluk nedeni veya bu kapsamda nazara alınabilecek bir hususun bulunup bulunmadığının saptanması ve sanığın eylemiyle hukuka aykırı hareket ettiğini bildiği ya da bilebilecek durumda olduğunun da ayrıca tespiti gerekir...”

SONUÇ

Çalışmamızın tamamında izah etmeye çalıştığımız üzere, işçinin iş ilişkisinden kaynaklanan kişisel verileri, iş hukuku mevzuatının yanı sıra 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda da koruma altına alınmıştır. Kişisel veriler, öncelikle bireylerin özel hayatına ilişkin olduğundan, hem ulusal hem de uluslararası kurallarla korunmaktadır. Ülkemizde kişisel veriler, başta Anayasa olmak üzere, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, Türk Medeni Kanunu, İş Kanunu, Türk Ceza Kanunu, Ceza Muhakemeleri Kanunu, Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu, Elektronik Haberleşme Kanunu, Elektronik Ticaret Kanunu, ve Bankacılık Kanunu'nu gibi çeşitli kanunlarla koruma altına alınmıştır.

Öte yandan işçinin kişisel verileri, uluslararası düzenlemelerde Uluslararası Çalışma Örgütüne ait (ILO) düzenlemeler, Avrupa Konseyinin R(89) 2 sayılı Tavsiye Kararı, Madde 29 Çalışma Grubu tarafından hazırlanan görüşler, Avrupa Birliği 95/46/EC sayılı Direktifi gibi çeşitli uluslararası düzenlemelerle koruma altına alınmıştır. Çalışmamızda kişisel verilerin korunmasına ilişkin düzenlemelerden yalnızca işçinin kişisel verilerinin korunmasına ilişkin düzenlemeler esas alınmıştır.

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda yer alan işçinin açık rızası, kanundaki açık düzenlemeler, işçinin veya üçüncü kişilerin hayati menfaatlerinin korunması, sözleşmesel ilişki açısından gerekli olma, işverenin hukuki yükümlülüğü, işçinin kendi kişisel verilerini alenileştirmiş olması, kamu sağlığının korunması, kamu yararı istisnaları hariç olmak üzere, işçinin kişisel verilerinin işverence ihlal edilmesi durumunda bir takım hukuki, idari ve cezai yaptırımların uygulanması mümkündür. Hukuki yaptırım olarak kişisel verileri ihlal dilen işçi, işverene karşı; önleme davası, durdurma davası, hukuka aykırılığın tespiti davası, kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ve yayınlanmasını talep etme hakkı, maddi ve manevi tazminat davası, kazancın geri verilmesi davasını açma hakkına sahip olduğu gibi, işçinin kişisel verilerinin ihlal edilmesi durumunda işçi; iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkına da sahiptir.

Öte yandan işçinin kişisel verilerini hukuka aykırı bir şekilde işleyen veri sorumlusuna karşı idari ve cezai yaptırımların uygulanması durumu da söz konusudur. Kişisel verilerin hukuka aykırı şekilde işlenmesi durumunda Türk Ceza

Kanunu'nun 132 vd. maddelerinde düzenlemiş; Haberleşmenin Gizliliğini İhlal Suçu, Kişiler Arasındaki Konuşmaların Dinlenmesi Ve Kayda Alınması, Özel Hayatın Gizliliğini İhlal Suçu, Kişisel Verilerin Kaydedilmesi, Verileri Hukuka Aykırı Olarak Verme Veya Ele Geçirme, Verileri Yok Etmeme suçlarının maddi ve manevi unsurları gerçekleşmiş olacaktır.



KAYNAKÇA

Aksoy, Hüseyin Can: **Kişisel Verilerin Korunması**, Çakmak Yayınevi, Ankara 2010.

Alp, Mustafa: “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin Heinisch/Almanya Kararı Işığında Whistleblowing (İşçinin İfşa ve İhbarları) ve İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü”, **Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi- Prof. Dr. M. Polat Soyer’e Armağan**, Cilt:15, Özel Sayı, İzmir, 2014, s.385-422.

Aydın, Ufuk: “İşverenin İşçi Özlük Dosyası Tutma Yükümü”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**, Ankara 2006, s.491-505.

Aydınlı, İbrahim: **İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları**, Seçkin Yayınları, Ankara 2004.

Ayözger, Ayşe Çiğdem: **Elektronik Haberleşme Sektöründe Kişisel Verilerin Korunması**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2016.

Akyol, Şener: **Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı**, 2. Bası, İstanbul 2006.

Belge, Ayşe Merve: “Özellikle Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Çerçevesinde İşçilerin Kişisel Verilerinin İhlali ve Korunması Yolları”, **Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi- Prof. Dr. Şeref Ertay’a Armağan**, Cilt:19, Özel Sayı, İzmir, 2017, s. 1025-1051.

Boz, Ahmet: **Kişisel Verilerin Korunması: Türkiye, ABD ve AB örnekleri**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), T.C. Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Stratejileri ve Yönetim Anabilim Dalı, Ankara, 2014.

Bulut, Uğur: “Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumlulukta Tüketici Mahkemelerinin Görevine İlişkin Bir Yargıtay Kararı İncelemesi”, **Ankara Barosu Dergisi**, 2012/2, s.323-346.

Büllesbach, Alfred/Gijrath, Serge/ Poulet, Yves/ Prins, Corien, **Concise European IT Law**, Second Edition, Kluwer Law International, United Kingdom- 2010.

Çelik, Nuri / Canikoğlu, Nurşen / Canbolat, Talat: **İş Hukuku Dersleri**, Beta Yayınları, Yenilenmiş 27. Bası, İstanbul, 2014.

Dönmez, Kazım Yücel: **İşçinin Borçları**, Yetkin Yayınevi, Ankara 2000.

Dursun, Yonca: “İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İş Görme ve Rekabet Etmeme Borcu”, **Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi- Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan**, Cilt:19, Özel Sayı, İzmir, 2017, s. 2409-2449.

Dursun, Yonca: “Tanıtım Amacıyla Sunulan Deneme Yiyeceklerinden Kaynaklanan Hukuki Sorumluluk”, **İzmir Barosu Dergisi**, Yıl.81, Sayı:2, Mayıs 2016, s.159-198.(Deneme Yiyecekleri)

Dülger, Murat Volkan: “Kişisel Verilerin Korunması Hakkı Bağlamında İşçilere Ait İletişimin İşveren Tarafından Gözetlenmesi”, s.1-21, https://www.academia.edu/37037364/K%C4%B0%C5%9E%C4%B0SEL_VER%C4%B0LER%C4%B0N_KORUNMASI_HAKKI_BA%C4%9ELAMINDA_%C4%B0%C5%9E%C3%87%C4%B0LERE_A%C4%B0T_%C4%B0LET%C4%B0%C5%9E%C4%B0M%C4%B0N_%C4%B0%C5%9EVEREN_TARAFINDAN_G%C3%96ZETLENMES%C4%B0 (11.01.2019).

Erdem, Mehmet: **Özel Hukukta Zamanaşımı**, 12 Levha Yayınları, İstanbul 2010.

Eren, Fikret: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Yetkin Yayınları, 16. Baskı, Ankara, 2014.

Gezder, Ümit: **Türk İsviçre Hukukunda Culpa in Contrahendo Sorumluluğu**, Beta Yayınları, İstanbul 2009.

Gürpınar, Damla: “Kişisel Verilerin Korunmasından Doğan Hukuki Sorumluluk”, **Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi- Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan**, Cilt:19, Özel Sayı, İzmir, 2017, s. 679-697.

Gürsel, İlke: **İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı**, Adalet Yayınevi, Ankara 2016.

Hafizoğulları, Zeki / Özen, Muharrem: “Özel Hayata ve Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar”, **Ankara Barosu Dergisi**, Yıl.67, Sayı:4, Güz 2009, s.9-22.

Hakeri, Hakan: **Tıp Hukuku El Kitabı**, Seçkin Yayınları, 6. Baskı, İstanbul 2013.

Kılıç, Cem: “Çalışanın e-postası okunabilir mi?”, NTV’ye sorun (11.01.2019) <https://www.ntv.com.tr/yazarlar/prof-dr-cem-kilic/calisanin-e-postasi-okunabilir-mi,U3y-qiSNEUGD9I2St0oM2A> .

Kılıçoğlu, Ahmet M.: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Turhan Kitabevi, Genişletilmiş 16. Bası, Ankara 2012.

Kılınç, Doğan: “Anayasal Bir Hak Olan Kişisel Verilerin Korunması”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 61, Sayı 3, Yıl 2012, s. 1089-1169.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında Sıkça Sorulan Sorular, s.105 vd., <https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/334ee925-1a83-453d-9b58-9b4ffab4b30e.pdf> ,(01.04.2019).

Kocayusufpaşaoğlu, Necip / Hatemi, Hüseyin / Serozan, Rona / Arpacı, Abdulkadir: **Borçlar Hukuku Genel Bölüm**, Cilt: 3, Filiz Kitabevi, 6. Bası, İstanbul 2014.

Korkmaz, Fahrettin/Alp, Nihat Seyhun: **İş Hukuku**, Seçkin Yayınları, Erzurum 2014.

Le Conseil de l'Europe-Tour d'horizon, "Avrupa Konseyine Genel Bir Bakış", Dokümantasyon ve Yayınlar Bölümü, Avrupa Konseyi- Shutterstock.

Manav, Eda: "AB Direktifleri Çerçevesinde İş Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele ve Türkiye'deki Uygulamalar", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:15, Özel Sayı 2013, s.731-779. (Direktif).

Manav, Eda: "İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması", **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: XIX, Sayı:2, 2015, s.95-136.

Mollamahmutoğlu Hamdi / Astarlı, Muhittin / Baysal, Ulaş: **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 6. Baskı, Ankara, 2014.

Oğuzman, Kemal/Barlas, Nami: **Medeni Hukuk Giriş Kaynaklar Temel Kavramlar**, Vedat Kitapçılık, 17. Bası, İstanbul 2011.

Okur, Zeki: "Türk İş Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı", **Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2011, s.368-408.

Okur, Zeki: "Yeni Teknoloji ve İş Hukuku", **Çimento İşveren Dergisi**, Mayıs 2016, Cilt:20, Sayı:3, s.1-16.

Öktem Songu, Sezgi: "Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:15, Özel Sayı, 2013, s.609-650.

Örücü, Edip / Yıldız, Harun: “İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma”, **Ege Akademik Bakış**, Cilt: 14, Sayı:1, 2014, s.99-114.

Özdemir, Hayrunnisa: **Elektronik Haberleşme Alanında kişisel Verilerin Özel Hukuk Hükümlerine Göre Korunması**, Ankara, Seçkin Yayınları, 2009.

Özdemir, Hayrunnisa: “İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması”, **Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:XIV, Sayı:1-2, 2010, s.231-270. (Kişilik Hakları).

Özekes, Muhammet: **Sorular, Şemalar, Örneklerle Temel Hukuk Bilgisi**, Yetkin Yayınları, Ankara 2010.

Özkaya, Gürkan: “Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’na Genel Bakış”, **İstanbul Barosu Dergisi**, Eylül-Ekim 2018, Cilt:92, Sayı:2018/5, ISSN 1304-737X, s. 138-143.

Robinson, Neil, Graux, Hans, Botterman, Maarten, Valeri, Lorenzo, **“Review of the European Data Protection Directive”**, Published by the RAND Corporation, United Kingdom, 2009.

Saymen, Ferit Hakkı: **Türk Medeni Hukuku**, Cilt.1: Umumi Prensipler, 3. Bası, İstanbul 1960.

Sevimli, Ahmet: “İşçinin Özel Yaşam Hakkı Bağlamında İşçi-İşveren İlişkisi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Yıl:3, Sayı:10, Haziran 2008, s. 53-79. (Bağlam).

Sevimli, Ahmet: **İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları**, Legal Yayıncılık, İstanbul 2006.

Sevimli, Ahmet: “Veri Koruma Hukuku İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Aralık 2011, Yıl: 6, Sayı: 24, s. 120-140. (Madde 419).

Soyer, Polat: **Genel İş Koşulları**, Özgün Matbaacılık, İzmir 1987.

Süzek, Sarper: **İş Hukuku**, Yenilenmiş 11. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2015.

Süzek, Sarper: **İş Hukuku**, Yenilenmiş 10. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2014. (10. Baskı).

Tuncay Kaplan, Emine: “Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Aralık 2011, Yıl:6, Sayı:24, s. 40-53.

Türkiye Bilimler Akademisi, **Türkçe Bilim Terimleri Sözlüğü**, Sosyal Bilimler, Yeni Reform Matbaacılık, Ankara 2011.

Uçum, Mehmet: “ Personel Özlük Dosyası ve İşverenin İş İlişkisinde Temin Etmesi Gereken Belgeler”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Haziran 2007, Yıl: 2, Sayı 6, s. 38-48.

Uncular, Selen: **İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması**, Seçkin Yayıncılık, İstanbul, 2014.

Yıldız, Gaye Burcu: **İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2008.

Yıldız, Gaye Burcu: Türk İş Hukukunda Orantılılık İlkesi, **Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:15, Özel Sayı, 2013, s. 681-707. (Orantılılık).

Yılmaz, Ejder: **Hukuk Sözlüğü**, Yetkin Yayınları, Yenilenmiş 4. Baskı, Ankara 2011.