

**6698 SAYILI KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI KANUNU'NUN
İŞÇİ VE İŞVEREN İLİŞKİSİ ÜZERİNE ETKİSİ**

SİMİRÜ TEKTÜRK



HAZİRAN, 2022

6698 SAYILI KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI KANUNU'NUN
İŞÇİ VE İŞVEREN İLİŞKİSİ ÜZERİNE ETKİSİ

SİMİR TEKTÜRK

Tez Danışmanı:

Dr. Öğr. Üyesi Cihan AVCI BRAUN

T.C.

YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZİRAN, 2022

İNTİHAL

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum, bu çalışmayı, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserleri her kullanışında alıntı yaparak yararlandığımı belirtir; bunu onurumla doğrularım.

Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

20.06.2022

Simru Tektürk



ÖZET

Bu çalışmanın amacı, esasen eski bir tarihi olan ve fakat ülkemizde daha yeni yeni önemi anlaşılan kişisel verilerin korunması hakkını işçi işveren ilişkisi açısından incelemek, işçi ve işverenlerde veri koruma hukukundan doğan hak ve yükümlülüklerin kapsamına dair bir bilinç oluşturmaktır. Bu bağlamda, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu¹'nin yürürlüğe girmesi akabindeki sürecin işçi işveren ilişkisine olan etkisi, çalışmamızda dört ana başlık altında incelenmiş, işlenen konulara uygun düştüğü ölçüde Kişisel Verileri Koruma Kurulu tarafından verilen karar ve yayımlanan kamuoyu duyurularına yer verilerek Kişisel Verilerin Korunması Hukukunun iş ilişkisi üzerindeki güncel etkilerine değinilmeye çalışılmıştır. Buna göre, birinci bölümde, kişisel veri kavramı ile kişisel verilerin korunmasına dair ulusal ve uluslararası düzenlenmelerden bahsedilmiş; ikinci bölümde, kişisel verilerin korunması ile iş hukuku arasındaki ilişki, veri koruma hukukunun genel ilkeleri ve hukuka uygunluk sebepleri dahilinde iş sözleşmesinin özellikleri ve uygulamada kullanılan veri işleme faaliyetleri açıklanmaya çalışılmış; üçüncü bölümde ise işçi ve işverenin hak ve yükümlülükleri dördüncü bölümde ise işçinin kişisel verilerinin ihlal edilmesi karşısında başvurabileceği idari yollar, özel hukuk açısından öngörülen hukuki yaptırımlar ile Türk Ceza Kanunu'nu kapsamındaki cezai yaptırımlar işlenmeye çalışılmıştır.

Çalışmamızın, alışlagelmiş olan işyeri uygulamalarını, çoğu zaman iş ilişkisinin getirdiği yükümlülükler olarak kabul ederek çalışma hayatında var olmaya çalışan tüm işçi ve işçi adaylarına, kişisel verilerin korunması kavramının ve hakkının önemini aşılmasını dileriz.

Anahtar kelimeler: *kişisel verilerin korunması, işçi işveren ilişkisi, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, İş Kanunu*

¹ R.G., T. 7/4/2016, S. 29677.

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the right to protect personal data, which has an old history but has recently become important in our country, in terms of employee-employer relationship, and to create an awareness of the scope of rights and obligations arising from data protection law on employees and employers. In this context, the effect of the process after the enactment of the Personal Data Protection Law numbered 6698 on the employee-employer relationship has been examined under four main headings in our study; we tried to touch upon the current effects of the personal data protection law by including the decision made by the Personal Data Protection Board and the published public announcements, to the extent appropriate to the topics covered in our study. In the first section, the term of personal data and national and international regulations on the personal data protection have been mentioned; in the second part, the relationship between the personal data protection and labour law, the features of the employment agreement within the scope of the general principles of data protection law and the reasons for compliance with the law, and the data processing activities used in practice have been tried to be explained and in the third section, the obligations and rights of the employees and employers are examined and in the forth section, the administrative ways that an employee can apply in case of violation of his personal data, legal sanctions provided for in terms of private law and criminal sanctions under the Turkish Criminal Code have been tried to be discussed.

We hope that our study will instil the importance of the term and right of the personal data protection to all employees and candidate employees who try to exist in business life, by accepting the usual workplace practices as the obligations of the employment relationship.

Keywords: *protection of personal data, employee-employer relationship, Personal Data Protection Law, Labour Law*

TEŞEKKÜR

Tez danışmanım olmayı kabul ederek, bilgi birikimiyle bana yol gösteren, çalışmama çok değerli katkılarda bulunan sevgili hocam Dr. Öğr. Üyesi Cihan Avcı Braun'a; tez jürimde olmayı kabul ederek, zaman ayırıp çalışmamın her bir sayfasını okuyan, çok değerli görüş ve yorumlarını benimle paylaşan saygıdeğer hocalarım Prof. Dr. Nurşen Caniklioglu ile Doç. Dr. Arzu Arslan Ertürk'e sonsuz saygılarımı sunarım.

Tez yazım sürecinde her zaman desteklerini arkamda hissettiğim, benim için her türlü fedakarlığı yapan ve bana her zaman inanan sevgili annem Ekmel Şenol'a, babam Erdoğan Şenol'a ve sevgili eşim Av. Abdullah Mert Tektürk'e tüm kalbimle teşekkür ederim. Aynı zamanda manevi desteklerini ve yardımlarını benden esirgemeyen, beni her zaman sabırla dinleyen, birlikte çalışmaktan her zaman keyif aldığım bana kendimi şanslı hisseettiren sevgili arkadaşlarım; Av. Damla Demirkan Ekici, Av. Tuğçe Çalkap Yer, Av. Yeşim Yücetürk Gönen, Av. Merve Bıçkes'e çok teşekkür ederim.

İstanbul, 2022

Simru TEKTÜRK

İÇİNDEKİLER

İNTİHAL	i
ÖZET	ii
ABSTRACT.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR.....	xi
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	4
KİŞİSEL VERİ KAVRAMI İLE KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER VE HUKUKİ DAYANAKLARI.....	4
1. KİŞİSEL VERİ KAVRAMI	4
2. KİŞİSEL VERİYİ OLUŞTURAN UNSURLAR	6
2.1. (Her Türlü) Bilgi	6
2.2. Kimliği Belirli veya Belirlenebilir Gerçek Kişi.....	7
2.2.1. Genel Olarak	7
2.2.2. KVKK ile Koruma Altına Alınan Kişiliğin Türü	8
2.3. Bilginin Belirli ya da Belirlenebilir Bir Kişiye İlişkin Olması	13
3. KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASINA İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR.....	14
3.1. Veri İşleme.....	14
3.2. Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen.....	15

3.3. Özel Nitelikli Kişisel Veri	19
3.4. Veri Kayıt Sistemi	22
4. KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASINI ÖNGÖREN HUKUKİ DÜZENLEMELER.....	24
4.1. Uluslararası Düzenlemeler.....	24
4.1.1. Genel Olarak	24
4.1.2. İş Hukuku Alanındaki Uluslararası Düzenlemeler	28
4.1.2.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Uygulama Kodları ve Tavsiye Kararı....	28
4.1.2.2. Avrupa Konseyinin R (89)/2 Sayılı Tavsiye Kararı	29
4.1.2.3. 29. Madde Çalışma Grubu	30
4.2. Kişisel Verilerin Korunmasının Türkiye’deki Kısa Tarihi ve İlgili Ulusal Düzenlemeler	31
4.2.1. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası	31
4.2.2. Türk Medeni Kanunu.....	33
4.2.3. Türk Borçlar Kanunu	33
4.2.4. Türk Ceza Kanunu	35
4.2.5. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Mevzuatı Çerçevesindeki Düzenlemeler	36
4.2.6. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu	39
İKİNCİ BÖLÜM.....	41
KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI VE İŞ İLİŞKİSİ	41

1. KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASININ İŞ İLİŞKİSİ ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ	41
1.1. İş İlişkisinin Kendine Özgü Nitelikleri ve Bu Niteliklerin Kişisel Verilerin Korunması Açısından Değerlendirilmesi.....	41
1.1.1. İşçinin İşverene Bağımlılığı.....	41
1.1.2. Genel İşlem ve Genel İş Koşulları.....	43
1.1.3. İşverenin Yönetim Hakkı.....	45
1.1.4. İşverenin Eşit Davranma Yükümlülüğü	47
1.1.5. İşverenin Koruma ve Gözetme Yükümlülüğü	50
1.2. İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesinde Genel İlkeler ve Hukuka Uygunluk Sebepleri	52
1.2.1. Genel İlkeler ve Genel İlkelerin İş İlişkisine Etkisi.....	52
1.2.1.1. Hukuka ve Dürüstlük Kuralına Uygun Olma	53
1.2.1.2. Verilerin Doğru ve Güncel Olması.....	54
1.2.1.3. Açık ve Meşru Amaçlar Doğrultusunda İşleme	55
1.2.1.4. Verilerin İşlendikleri Amaçla Bağlantılı, Sınırlı ve Ölçülü Olması	56
1.2.1.5. İlgili Mevzuatta Öngörülen veya İşlendikleri Amaç İçin Gerekli Olan Süre Kadar Muhafaza Edilme	59
1.2.2. Kişisel Verilerin İşlenmesinde Hukuka Uygunluk Hâlleri	60
1.2.2.1. Genel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Hukuka Uygunluk Hâlleri	61
1.2.2.1.1. İşçinin Açık Rızası.....	61
1.2.2.1.2. Kanunlarda Açıkça Öngörülme	69

1.2.2.1.3. İşçinin veya Bir Başkasının Hayatının veya Beden Bütünlüğünün Korunması İçin Zorunlu Olma.....	71
1.2.2.1.4. İş Sözleşmesinin Kurulmasıyla veya İfası Nedeni ile Doğan İşleme Zorunluluğu.....	72
1.2.2.1.5. İşverenin Hukuki Yükümlülüğünü Yerine Getirebilmesi İçin Zorunlu Olma	73
1.2.2.1.6. İşçi Tarafından Alenileştirilme	74
1.2.2.1.7. Bir Hakkın Tesisi, Kullanılması veya Korunması İçin Veri İşlemenin Zorunlu Olması	75
1.2.2.1.8. İşverenin Meşru Menfaatleri İçin Veri İşlemesinin Zorunlu Olması	77
1.2.2.2. Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Hukuka Uygunluk Hâlleri	82
1.2.2.2.1. Açık Rıza	82
1.2.2.2.2. Açık Rızanın Aranmadığı Haller	84
2. İŞVERENİN BAŞVURDUĞU KİŞİSEL VERİ TOPLAMA YÖNTEMLERİ	90
2.1. İşverenin Veri Toplama Yöntemlerine Başvurmasının Nedenleri	90
2.2 İşe Alım ve İş İlişkisinin Devamı Sürecinde Aday/ İşçi Hakkında Bilgi Toplama	90
2.3. İş İlişkisinin Devamı Süresince Başvurulan Veri Toplama Uygulamaları.....	101
2.3.1. İşçinin İşyerinde Üst ve Eşya Aramasına Tabi Tutulması.....	102
2.3.2. İşçinin İşyerinde İzlenmesi	104
2.3.2.1. İşçinin Video Kamera ile İzlenmesi.....	106
2.3.2.2. İşçinin Giriş Kontrol Sistemleri ile İzlenmesi	111

2.3.3. İşçinin İşyeri Dışında Yer Belirleme Sistemleri ile İzlenmesi	115
2.3.4. İşçinin Elektronik İletişim Araçları ile İzlenmesi.....	118
2.3.4.1. İşçinin Telefon Kayıtlarının İzlenmesi	121
2.3.4.2. İşçinin İnternet Kullanımının ve E- posta Kayıtlarının İzlenmesi	124
2.3.4.3. İşçinin Sosyal Medya Kullanımının İzlenmesi	132
2.4. İş İlişkisi Sona Erdikten Sonra Başvurulan Yöntemler	137
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	139

KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI KANUNU ÇERÇEVESİNDE İŞ İLİŞKİSİNİN TARAFLARININ HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ	139
1. İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ.....	139
1.1. Aydınlatma Yükümlülüğü	139
1.2. Veri Güvenliğine İlişkin Yükümlülükler	142
1.3. Veri Sorumluları Sicili (VERBİS)' ne Kayıt Yükümlülüğü.....	145
2. İŞÇİNİN HAKLARI.....	149
2.1. Kişisel Verilere Erişim ve Bilgi Edinme Hakkı.....	149
2.2. İşlenen Kişisel Verilerin Hangi Amaçla İşlendiğini ve Bu Amaca Uygun Kullanılıp Kullanılmadığını Öğrenme Hakkı	151
2.3. Kişisel Verilerin Düzeltilmesini, Silinmesini, Yok Edilmesini veya Anonim Hâle Getirilmesini Talep Hakkı	152
2.4. Kişisel Verilerin Aktarıldığı Üçüncü Kişileri Bilme Hakkı	154
2.5. İtiraz Hakkı	156
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	158

HUKUKA AYKIRI VERİ İŞLEME HÂLİNDE İŞÇİNİN BAŞVURABİLECEĞİ	
HUKUKİ YOLLAR	158
1. KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI KANUNU ÇERÇEVESİNDE	
BAŞVURULABİLECEK YOLLAR	158
1.1 Veri Sorumlusu Olarak İşverene Başvurma Hakkı.....	158
1.2 Kurula Şikâyet Hakkı.....	159
2. TÜRK MEDENİ KANUNU ÇERÇEVESİNDE BAŞVURULABİLECEK	
YOLLAR	161
3. TÜRK BORÇLAR KANUNU ÇERÇEVESİNDE KORUNMA YOLLARI	164
4. İŞ KANUNU ÇERÇEVESİNDE KORUNMA YOLLARI	167
5. TÜRK CEZA KANUNU ÇERÇEVESİNDE ÖNGÖRÜLEN CEZAI	
YAPTIRIMLAR	170
SONUÇ	175
KAYNAKÇA.....	178

KISALTMALAR

108 sayılı Sözleşme	: Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunmasına İlişkin Sözleşme
181 sayılı Ek Protokol	: Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi'ne Ek Denetleyici Makamlar ve Sınıraşan Veri Akışına İlişkin Protokol
108+ Sözleşmesi	: Kişisel Verilerin İşlenmesi Karşısında Bireylerin Korunması İçin Modernize Edilmiş Sözleşme
AB	: Avrupa Birliği
ABAD	: Avrupa Birliği Adalet Divanı
AİHM	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
Art.	: Article
AYM	: Anayasa Mahkemesi
bkz.	: Bakınız
C	: Cilt
CMK	: Ceza Muhakemesi Kanunu
CNIL	: Fransız Veri Koruma Otoritesi (Comission Nationale de l' Informatique et des Libertes)
COVID-19	: Korona virüs hastalığı
D	: Daire
DEÜHFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
95/46/EC sayılı Direktif	: Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Serbest Dolaşımı Bakımından Bireylerin Korunmasına İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi Direktifi
2002/58/ EC sayılı Direktif	: Elektronik İletişim Alanında Özel Yaşamın Gizliliğinin Korunması ve Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Direktif
2006/24/EC sayılı Direktif	: İletişim Trafik Verilerinin Saklanması Direktifi
E	: Esas
E. T.	: Erişim Tarihi

f.	: fıkra
GPS	: Global Positioning System (Küresel Yer Belirleme Sistemi)
GVKT	: Genel Veri Koruma Tüzüğü
HD	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
ILO	: The International Labor Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İİK	: İcra ve İflas Kanunu
İK	: İş Kanunu
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İşHek. Yön	: İşyeri Hekimi Ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K	: Karar
KEP	: Kayıtlı Elektronik Posta
Kişisel Veri Uygulama Kodu	: An ILO Code of Practice Protection of Worker's Personel Data
KTk	: Karayolları Trafik Kanunu
Kurul	: Kişisel Verileri Koruma Kurulu
Kurum	: Kişisel Verileri Koruma Kurumu
KVKK	: Kişisel Verileri Koruma Kanunu
KKVKT (2008)	: 22 Nisan 2008 tarihli 1/ 576 Esas sayılı Kişisel Verileri Koruması Kanunu Tasarısı
KVKKT (2014)	: 26 Şubat 2014 tarihli 1/ 1009 Esas sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanunu Tasarısı
md.	: Madde
MÜHFHAD	: Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
PVSK	: Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu
s.	: sayfa
S	: Sayı

SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SSİY	: Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği
T	: Tarih
TAAD	: Türkiye Adalet Akademisi Dergisi
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TKHK	: Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun
TMK	: Türk Medeni Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TTK	: Türk Ticaret Kanunu
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve devamı
VERBİS	: Veri Sorumluları Sicili
WP	: Working Party (Çalışma Grubu)
Y	: Yıl
Yarg.	: Yargıtay
YCGK	: Yargıtay Ceza Genel Kurulu
VSSHY	: Veri Sorumluları Sicili Hakkında Yönetmelik
Vol	: Volume (Cilt)

GİRİŞ

İçinde bulunduğumuz çağın bir gereksinimi olan teknolojinin hızla gelişerek toplumu ele geçirmesi ve bu değişime ayak uydurmak için hayatımızın her alanına dahil ederek kullanmak zorunda olduğumuz ve bazen de kullanmak zorunda hissettiğimiz teknoloji ürünlerinin farkında olmadığımız bir biçimde kan grubumuzdan, politik görüşlerimize, tüketim alışkanlıklarımız, tuttuğumuz takım ya da doğup büyüdüğümüz şehre kadar hakkımızdaki tüm verileri çok kolay bir biçimde toplaması, kaydetmesi ve başkalarına aktarması, yetkisiz kişi ve kuruluşların kullanımına açması günümüzde öne çıkan sorunlardan biridir.

Teknolojinin bu denli hızlı ilerlemesi ve içinde bulunulan dijital çağın sunduğu yenilikler bir yandan toplumun gelişmesine ivme kazandırırken diğer yandan da bilgi akışını kolaylaştırmakta ve eş zamanlı olarak kişisel verilerin şeffaflaşmasına neden olarak bireylerin daha az korunaklı bir ortamda yaşamasına sebebiyet vermektedir.

Bu noktada, kişisel verilerin ne olduğuna ve nasıl ihlal edilebildiğine dair farkındalığı arttırarak toplumda bu verilerin korunmasına ve işlenme şartlarına dair bilinç oluşturmak hiç kuşkusuz büyük önem arz etmektedir. Bugün kişisel verilerin işlenmesi olgusu evde otururken, sosyal medya kullanırken, alışveriş yaparken, internette araştırma yaparken, hotmail, gmail, yahoo gibi internet ağı tabanlı e-posta, müzik yayını, fotoğraf paylaşımı ya da word, excell gibi ofis uygulamalarını kullanırken kısacası hayatımızın her anında rastlayabileceğimiz bir hale bürünmüştür. Gerek özel hayatta gerekse iş hayatında kurduğumuz her ilişkide kişisel verilerin elde edilmesine yönelik uygulamaların kullanıldığını görmek mümkündür.

Bilgi toplumunun doğurduğu ihtiyaçlar, özel sektörde de kendini göstermekte ve çalışma koşullarının değişmesine yol açmaktadır. Gelişen teknoloji bir yandan insan gücünü bertaraf etmekte iken diğer yandan hala insan gücü ve beynine ihtiyaç duyulan alanlarda ise iş amaçlı kullanılan uygulamaların gelişmesini ve daha pratik hale gelmesini sağlamaktadır.

Günümüz işyerlerinde işin ifasında kullanılan araçların veya işçilerin ve işyerinin denetlenmesini, işçilerin performans verilerinin ölçülmesini, özlük bilgilerinin kaydedilmesini, vardiya saatlerinin kontrol edilmesini sağlayan uygulamaların artık insan eliyle değil elektronik özellik taşıyan araçlar vasıtasıyla yürütüldüğünü görmekteyiz. İşin yürütümü sırasında kullanılan elektronik araçlar, işe ilişkin veya işi yürüten işçiye ilişkin verileri kaydetmekte ve hatta yeni veriler de

üretmektedir. Yani internete bağlı olsun veya olmasın dijital ortam üzerinde gerçekleştirilen herhangi bir işlem, ardında bir iz, yani aslında bir veri kaydı bırakmaktadır². Dolayısıyla teknolojinin, hayatın her alanına sirayet etmesi çok büyük bir veri havuzunun oluşumuna bu da “büyük veri” ya da “big data” kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Büyük veri, verinin analiz edilip sınıflandırılmış, anlamlı ve işlenebilir hâle dönüştürülmüş hali olarak tanımlanmaktadır³. Büyük veri kavramının ve bunu analiz etmeye yönelik geliştirilen algoritmaların yaptığı isabetli çıkarımlar, iş süreçlerinin otomatikleştirilmesini, veri sahiplerine uygun profil seçenekleri sunarak sunulan ürün ve hizmetlerin kalitesinin yükseltilmesini, tüketici tercihlerini etkileme, maliyetlerin düşürülmesi gibi ekonomik büyümenin hız kazanmasını sağlamaktadır⁴. Büyük verinin beraberinde getirdiği bu sosyal ve ekonomik fayda nedeniyle gerek özel sektör gerekse kamu kurum ve kuruluşları, potansiyel kullanıcıları ya da işçileri keşfedebilmek için bu teknolojileri kullanmakta ya da kullanmaya çalışmaktadır⁵. Büyük verinin sağladığı menfaatlerin yanında işlenen verilerin büyük çoğunluğunun kişisel veri olması, çalışmamızda incelenecek olan, veri işlemenin temel ilkelerinin uygulanmasını tehlikeye atmaktadır⁶. Zira teknolojiye bu kapsamda büyük verinin sağladığı menfaatlere duyulan ihtiyaç, kişisel verilerin “ikincil kullanımı” nı, yani belirli bir amaç ile toplanan kişisel verilerin başlangıçta toplandığından başka bir amaç için yeniden işlenmesini, gündeme getirmektedir⁷. Aynı şekilde, işyerlerinde kullanılan profillemeye araçları, performans verilerinin işlendiği sistemler vasıtasıyla işçiye ait birçok veri elde edilmekte ve elde edilen bu veriler zaman zaman işverenlerce işyeri dışına aktarılmakta ve başlangıçta öngörülen veya işçiye bildirilen veri işleme amaçlarının dışına çıkılarak işlenmekte ve hukuka aykırı veri işleme faaliyetlerine dönüşmektedir.

² Ayşenur Akıncı, “Büyük Veri Uygulamalarında Kişisel Veri Mahremiyeti”, Sektörler ve Kamu Yatırımları Genel Müdürlüğü, Şubat, 2019, T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, Yayın No: 0001., s. 4. <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/04/B%C3%BCy%C3%BCk-Veri-Uygulamalar%C4%B1nda-Ki%C5%9Fisel-Veri-Mahremiyeti.pdf> (E.T. 26.01.2022).

³ Akıncı, s. 37- 38.

⁴ Büyük veri analizleri sayesinde işletmeler daha başarılı reklam uygulamaları geliştirebildiği ve bu sayede tüketici tercihlerini etkileyebildiği ifade edilmektedir. Örneğin; kişilerin bir hastalığa yakalanma ihtimalini tespit ederek ve bu bilgileri kullanarak sigorta poliçesi pazarlamanın oldukça kolay olduğunu belirtilmektedir. Günümüzde dahi bazı sigorta şirketlerinin hayat sigortalarının uygulanması konusunda kişilerin tüketim alışkanlıklarına ilişkin veriler üzerinden beklenen yaşam süresini hesaplayarak prim oranı ile hizmetin kapsamı gibi unsurların belirlendiği ifade edilmektedir. Bkz. Akıncı, s. 38.

⁵ Akıncı, s. 41.

⁶ Akıncı, s. 41- 42.

⁷ Akıncı, s. 41- 42.

Hukuka aykırı uygulamalar karşısında işçinin haklarını bilmemesi ya da bilmesine rağmen iş ilişkisini sürdürebilmek adına işveren tarafından gerçekleştirilen hukuka aykırı uygulamalara göz yummak zorunda kalması, işçinin kişisel verilerinin korunması hakkının ihlali karşısında başvurabileceği yolları ve bu alandaki hukuki düzenlemelerin önemini daha üst bir noktaya taşımaktadır.

Tüm bu nedenlerle, işbu çalışma ile veri koruma hukuku kapsamındaki ulusal ve uluslararası düzenlemeler, çalışmamız ile örtüştüğü çerçevede incelenerek, KVKK ile getirilen düzenlemelerin işçi ile işveren ilişkisine yansımaları değerlendirilecek ve işçinin kişisel verilerinin nasıl ve hangi çerçevede işlenmesi gerektiği araştırılarak, işçi işveren ilişkisine yeni bir boyut ve her iki tarafa da farklı sorumluluklar katan kişisel verilerin korunması hakkı açıklanmaya çalışılacaktır.



BİRİNCİ BÖLÜM

KİŞİSEL VERİ KAVRAMI İLE KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER VE HUKUKİ DAYANAKLARI

1. KİŞİSEL VERİ KAVRAMI

Kişisel veri kavramının, verilerin korunması alanında geliştirilen pek çok uluslararası ve ulusal düzenlemede tanımı yapılmıştır. KVKK’de kişisel veri, md. 3/ f.1, (d)’ de “*Kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi*” olarak tanımlanmış olup KVKK’nin gerekçesinde de aynı ifadeye yer verildiği görülmektedir. Avrupa Konseyi bünyesinde hazırlanan ve Türkiye tarafından 1981 yılında imzalanan¹⁰ sayılı Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi⁸’nde ise kişisel veri md. 2/ f. 1 (a)’da “*Kimliği belli ya da belirlenebilir bir gerçek kişi (“ilgili kişi”) hakkındaki tüm bilgiler*” şeklinde tanımlanmıştır. Uluslararası düzeyde yeknesaklığı sağlamak amacıyla oluşturulan, ancak bu amacı, özellikle bağlayıcı olmaması nedeniyle tam olarak sağlayamamış kişisel verilerin korunması alanında ilk uluslararası düzenleme olan OECD tarafından 1980 yılında yayımlanan “Özel Yaşamın Gizliliğinin ve Sınır Ötesi Kişisel Veri Dolaşımının Korunmasına İlişkin Rehber İlkeler⁹”i ve bu Rehberin 2013 tarihinde gözden geçirilmiş hâlinde¹⁰ kişisel veri kavramının aynı şekilde tanımlandığı görülmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün, “İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkında Kişisel Veri Uygulama Kodu”nun tanımlar bölümünde ise kişisel veri kavramının, “*tanımlanmış ya da tanımlanabilir işçi ile ilgili herhangi bir bilgi*” olarak ifade edildiği görülmektedir¹¹.

Hem ulusal hem de uluslararası düzenlemelere bakıldığında, kişisel veri tanımının genel anlamda birbirine paralel olduğu görülmekle birlikte, bu kavram ile ifade edilenin kimliği belirli ya da belirlenebilir gerçek kişiye dair bilgiler olduğu

⁸ R.G. T. 17/3/2016, S. 29656; 6669 sayılı Onay Kanunu, R.G., T. 28/2/2016, S. 29628., bkz. (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/03/20160317-2.pdf>), (E.T. 07.12.2021). Türkçe metin için bkz. Mehmet Bedii Kaya, Furkan Taştan, Kişisel Veri Koruma Hukuku: Mevzuat & İçtihat & Bibliyografya (Bibliyografya), On İki Levha Yayıncılık, Güncellenmiş 2022 Çevrimiçi Tam Sürüm 2.0, (<https://www.mbkaya.com/hukuk/veri-koruma-hukuku.pdf>), (E.T: 28.04.2022), s. 5012 vd.

⁹ OECD Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data, 23 Eylül 1980, (<https://www.oecd.org/digital/ieconomy/oecdguidelinesontheprivacyandtransborderflowsofpersonaldata.htm>), (E.T. 07.12.2021).

¹⁰ The OECD Privacy Framework, OECD 2013, (http://www.oecd.org/sti/ieconomy/oecd_privacy_framework.pdf), (E.T. 20.08.2020).

¹¹ Protection of Worker’s Personal Data, An ILO Code of Practice, Geneva, International Labour Office, (ILO Kişisel Veri Uygulama Kodu) 1997, (https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1997/97B09_118_engl.pdf), (E.T. 28.11.2021).

anlaşılmaktadır. Bu noktada, yalnızca kişilerin kimlik numaraları, banka hesap numaraları, telefon numaraları, doğum tarihi, ismi, görüntüsü gibi bilgiler değil; kişinin sağlık durumu, genetik özellikleri, hobileri, siyasi görüşü, fiziki özellikleri, cinsel tercihleri, kültürel özellikleri, kullandığı araca ait plaka gibi veri ile kişi arasında doğrudan olmasa da herhangi bir yol ile bağlantı kurulmasını sağlayan bilgilerin tamamı kişisel veri kavramı içinde değerlendirilmektedir¹². Nitekim Anayasa Mahkemesi'nin bir kararında kişisel veri kavramının, *“kişisel veri kavramı, belirli veya kimliği belirlenebilir olmak şartıyla, bir kişiye ilişkin bütün bilgileri ifade etmektedir. Bu bağlamda adı, soyadı, doğum tarihi ve doğum yeri gibi bireyin sadece kimliğini ortaya koyan bilgiler değil; telefon numarası, motorlu taşıt plakası, sosyal güvenlik numarası, pasaport numarası, özgeçmiş, resim, görüntü ve ses kayıtları, parmak izleri, genetik bilgiler, İP adresi, e-posta adresi, hobiler, tercihler, etkileşimde bulunulan kişiler, grup üyelikleri, aile bilgileri gibi kişiyi doğrudan veya dolaylı olarak belirlenebilir kılan tüm veriler kişisel veri kapsamındadır.”* şeklinde çok geniş bir çerçeveyi oluşturduğu görülmektedir¹³. Bu bağlamda, yukarıda yer verilen kişisel veri tanımlarının içeriğinden de anlaşılacağı üzere bir; *“kişisel veriden bahsedebilmek için, veri (i) bir kişiye ilişkin ve (ii) bu kişi de belirli ya da belirlenebilir nitelikte olmalıdır.”*¹⁴. Bir kişinin adı, onun belirli ya da belirlenebilir olması için akla ilk gelen bilgidir¹⁵. Bu açıdan bakıldığında ad, pek çok durumda kişisel veri niteliğindedir. Ancak bazı durumlarda, örneğin; kişinin çok yaygın bir ada veya soyada sahip olduğu durumlarda, yalnızca bu bilgiye yer verilmesi onu belirlenebilir kılmayacaktır¹⁶. Aynı şekilde, bazen bir kişinin, tam adı bilinmese de belirlenebilir olduğu görülür¹⁷. Dolayısıyla bir verinin kişisel veri niteliğini haiz olup olmadığının tespitinde bu iki ölçüte dikkat edilmesi önem arz etmektedir.

¹² Sinan Sami Akkurt, “Kişisel Veri Kavramının Hukuki Niteliğine İlişkin Yaklaşımlara Mukayeseli Bir Bakış”, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, Y: 2020, C: 2, S: 1, s. 21 (<https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1187007>), (E.T. 26.01.2022); Hüseyin Can Aksoy, Medeni Hukuk ve Özellikle Kişilik Hakkı Yönünden Kişisel Verilerin Korunması, Çakmak Yayınevi, 1. Bası, Ankara, 2010, s. 1; Nilgün Başalp, Kişisel Verilerin Korunması ve Saklanması, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2004, s. 33; Kader Sariusta, Kişisel verilerin Ceza Hukuku Yoluyla Korunması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep, 2018, s. 14.

¹² Sariusta, s. 7.

¹³ Bkz. AYM'nin 09/4/2014 tarihli 2013/122 E., 2014/74 K. sayılı kararı.

¹⁴ <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/index.jsf?dswid=-3986#>

¹⁴ Elif Küzeci, Kişisel Verilerin Korunması (KVKK), On İki Levha Yayıncılık, 4. Baskı, İstanbul, Mayıs, 2020, s. 10.

¹⁵ Küzeci, KVKK, s. 10.

¹⁶ Küzeci, KVKK, s. 10.

¹⁷ Küzeci, KVKK, s. 10.

2. KİŞİSEL VERİYİ OLUŞTURAN UNSURLAR

Kişisel veri kavramı, ulusal ve uluslararası düzenlemelerde belirtildiği gibi “bilgi”, “kimliği belirli veya belirlenebilir kişi” ve “kişiselleştirilmiş/ kişiye ilişkin bilgi” olmak üzere üç ana unsurdan oluşmaktadır.

2.1. (Her Türlü) Bilgi

Veri koruma hukuku bakımından çoğunlukla veri kavramı görülmekte ise de esasen veri ve bilgi kavramları aynı anlama gelmemekte olup çoğunlukla veri kavramının kullanılıyor olması nedeni ile öncelikle veri kavramının ne anlama geldiğini kısaca açıklamak gerekmektedir.

Genel anlamda veri, işlenebilen veya transfer edilebilen dijital formdaki bilgi veya bilgi çıktısıdır¹⁸. Daha detaylı açıklamak gerekirse veri, “bilgi işleme sürecinin temel hammaddesi olarak ve çeşitli sembol, harf, rakam ve işaretlerle temsil edilen, ham, işlenmeye hazır işlenmemiş gerçekler ya da izlenimler¹⁹” olarak tanımlanırken; bilgi, “verilerin, karar alma sürecine destek sunacak şekilde anlamlı bir biçime getirilmek üzere, analiz edilerek işlenmesiyle ulaşılan sonuçlar” olarak tanımlanabilir²⁰. Başka bir söylemle, bir anlam ifade etmeyen ve bir karar alma sürecine fayda sağlamayan sonuçlara veri diyebiliriz²¹. Bilgi ise kendisine anlam yüklenmiş veridir²². İki kavram arasındaki anlam farkına rağmen kişisel verilerin korunması hukukunda bu farklılık gözetilmeksizin veri ve bilgi kavramları birbirlerinin yerine kullanılmaktadır²³.

KVKK’de yer alan kişisel veri tanımına bakıldığında, kişisel veri kavramının ana unsurlarından birinin “bilgi” olduğu anlaşılmaktadır.

Kişisel verilerin korunması hakkı bağlamında, bir kişiye ilişkin tüm bilgiler kişisel veri niteliğini taşımaktadır. Bu anlamda, bir kişi hakkındaki bilginin o kişi için

¹⁸ Sarıusta, s.7.

¹⁹ Selen Uncular, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve AB Genel Veri Koruma Tüzüğü Kapsamında İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması (Kişisel Veri), Seçkin Yayıncılık, Güncelleştirilmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara, 2018, s. 33; Zeynep Ulus Gözümler, Kişisel Verilerin Korunmasının İş İlişkisi Açısından Değerlendirilmesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019, s. 7 Benzer tanım için bkz. İlke Gürsel, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2016, s. 5.

²⁰ Sarıusta, s. 7; Gözümler, s. 7; Küzeci, KVKK, s. 12.

²¹ Küzeci, KVKK, s. 10; Gürsel, s. 5. Ayrıca bkz. (<https://sozluk.gov.tr/>), (E.T: 08.05.2022); Benzer bir tanım için bkz. Simay ATAÇ, “Otomotiv Sektöründe Kullanılan Kişisel Veriler”, Kişisel Verilerin Korunmasında Hukuki Sorunlar, Editör: Dr. Öğr. Üyesi Cihan Avcı Braun, 31- 64, Legal Yayınevi, Kasım 2021, s. 32- 33.

²² Küzeci, KVKK, s. 10. Gürsel, s. 6. Ayrıca bkz. (<https://sozluk.gov.tr/>), (E.T: 08.05.2022); Murat Volkan Dülger, Kişisel Verilerin Korunması Hukuku (KVKK), 3. Baskı, Hukuk Akademisi, İstanbul 2020, s. 153.

²³ Küzeci, KVKK, s. 10; Gürsel, s. 6.

özel veya nesnel olmasının o bilginin kişisel veri olarak kabul edilip edilmemesi noktasında hiçbir önemi yoktur²⁴. Bir kişinin sağlık durumuna ilişkin bilgiler veya kişinin mesajlarının dökümü kişisel veri olduğu kadar, maddi durumuna ilişkin bilgiler ya da karakteristik özelliklerine ilişkin bilgiler de kişisel veri olarak sayılabilecek olup, bu bilgilerin kişisel veri olarak kabul edilebilmesi için doğru veya güncel olması da aranmamaktadır²⁵. Zira KVKK ile kişiye ilişkin her türlü bilginin, kişisel veri olduğu belirtilmekte; bu nedenle de hatalı ve güncel olmayan bilgiler de yine kişiye ilişkin bilgi olacağı için KVKK kapsamında korunmaktadır.

Bir bilginin, kişisel veri olup olmadığının değerlendirilmesinde tanımdaki diğer koşullar yani bir kişiye ilişkin ve bu kişi de belirli ya da belirlenebilir olduğu sürece sayısal olması, fotoğraf üzerinde olması, ses veya görüntü kaydı şeklinde olması, kâğıt üzerinde ya da bilgisayar ortamında olması fark etmeksizin tamamının kişisel veri niteliğine sahip olduğu söylenebilir²⁶.

2.2. Kimliği Belirli veya Belirlenebilir Gerçek Kişi

2.2.1. Genel Olarak

Bilgi unsurundan sonra gelen ikinci unsur “kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişi” unsuru olup, kişisel verilerin korunması hukuku bakımından veri öznesi kişi olarak kimlerin kabul edilebileceği ve koruma kapsamında olduğunun tespiti önem taşımaktadır²⁷. Hukuk sistemimizde kişi, hukuki olarak, “*haklara ve borçlara sahip olabilen varlık*” olarak tanımlanır²⁸. Hukukumuzda iki varlığın haklara ve borçlara sahip olabileceği ifade edilmiştir²⁹; bunlardan ilki “*tam ve sağ olarak doğan insanlar*”³⁰ olarak tanımlanan gerçek kişiler³¹, diğeri ise “*belirli bir amacı gerçekleştirmek amacıyla ve başlı başına bir varlığa sahip olmak için bir araya gelmiş kişi toplulukları veya bağımsız bir varlığa sahip olmak üzere belirli ve sürekli bir amaca özgülenen mal*

²⁴ Aksoy, s.14; Sariusta, s. 8.

²⁵ Uncular, Kişisel Veri, s. 33; Aksoy, s14; Gözümler, s. 8.

²⁶ Aksoy, s. 13- 15; Gözümler, s. 8; Sariusta, s. 8; Uncular, Kişisel Veri, s. 34.

²⁷ Sariusta, s.8.

²⁸ Kemal Oğuzman, Özer Seliçi, Saibe Oktay Özdemir, Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler), Filiz Kitabevi, 20. Bası, İstanbul 2021, s. 2; Serap Helvacı, Gerçek Kişiler, Medeni Hukuk (Gerçek Kişiler), Legal Yayınevi, 9. Bası, İstanbul 2021, s. 23; Jale Akipek, Turgut Akıntürk, Derya Ateş, Türk Medeni Hukuk Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku Birinci Cilt, Beta Yayınevi, Yenilenmiş 17. Baskı, İstanbul, Ağustos 2021, s. 231.

²⁹ Helvacı, Gerçek Kişiler, s. 23, 45; Akipek, Akıntürk, s. 269; Oğuzman, Seliçi, Oktay Özdemir, Gerçek ve Tüzel Kişiler, s. 2.

³⁰ Oğuzman, Seliçi, Oktay Özdemir, Gerçek ve Tüzel Kişiler, s. 7.

³¹ Benzer tanımlar için bkz. Akipek, Akıntürk, s. 239; Helvacı, Gerçek Kişiler, s. 26.

*toplulukları*³² olan tüzel kişilerdir³³. Bu noktada, kişisel verilerin korunması hukuku bakımından getirilen düzenlemeler ile kimin koruma altına alındığı hususu biraz daha detaylı olarak incelenmeye muhtaçtır.

2.2.2. KVKK ile Koruma Altına Alınan Kişiliğin Türü

KVKK md. 2’de “*kanun hükümlerinin kişisel verileri işlenen gerçek kişiler*” hakkında uygulanacağı açıkça ifade edilmekte olup aynı şekilde KVKK md. 3/ f. 1, (ç) bendinde “*ilgili kişi*”, “*kişisel verisi işlenen gerçek kişi*” olarak tanımlanmıştır. Bu durum, KVKK kapsamına kişisel verileri işlenen gerçek kişilerin dâhil edildiğini tüzel kişilerin ise kapsam dışı bırakıldığını göstermektedir.

Öğretide, tüzel kişilerin kişisel verilerin korunması düzenlemeleri çerçevesinde “ilgili kişi” olup olamayacağı hususunda farklı görüşler bulunmaktadır³⁴. İlk olarak; tüzel kişilerin belli bir amacı gerçekleştirmek üzere, kurulmuş kişi ya da mal topluluğu olması karşısında, tüzel kişilerin bu korumaya dâhil edilmesinin; tüzel kişi için önem arz eden hususun kuruluş amacını gerçekleştirmek olduğu düşünüldüğünde; korunma kaynağını temek hak ve özgürlüklerde bulan kişisel verilerin korunması öğretisi ile ters düştüğü savunulmaktadır³⁵. Bu görüşün yanı sıra, kişisel verilerin korunması düşüncesi özel hayatın gizliliği hakkının da bir uzantısı olması nedeni ile ve yalnızca gerçek kişilerin özel hayatlarının var olabileceği³⁶, tüzel kişiler için böyle bir alanın söz konusu olmadığı³⁷, tüzel kişilerin sır niteliğindeki ticari bilgilerinin olduğu ve fakat bu bilgilerin de özel kanunlarla koruma altında olması³⁸ nedeni ile tüzel kişilerin, kişisel verilere dair koruyucu düzenlemeler kapsamında korunma ihtiyacının bulunmadığı dolayısıyla KVKK kapsamına alınmamış olmasının yerinde olduğu savunulmaktadır³⁹.

³² Akipek, Akıntürk, s. 232

³³ Benzer tanımlar için bkz. Oğuzman, Özer Seliçi, Özdemir, Gerçek ve Tüzel Kişiler, s. 2, 290; Helvacı, Gerçek Kişiler, s. 25.

³⁴ Başalp, s. 109; Aksoy, s. 19- 20; Oğuz Şimşek, Anayasa Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması, Beta Yayınevi, 1. Baskı, İstanbul 2008, s. 207; Dülger, KVKK, md. 171.

³⁵ Küzeci, KVKK, s. 363; Şimşek, s. 207.

³⁶ Durmuş Tezcan, “Bilgisayar Karşısında Özel Hayatın Korunması”, Anayasa Yargısı Dergisi, C. XIII, Ankara, 1991, s. 389 (<https://ayam.anayasa.gov.tr/media/6398/dtezcan.pdf>), (E.T: 26.01.2022)

³⁷ Sariusta, s.10.

³⁸ Küzeci, KVKK, s. 363- 364; Sariusta, s.10.

³⁹ Tezcan, s. 389; Küzeci, KVKK, s. 363- 364; Şimşek, s. 207. Nitekim AİHM’nin B. Company ve diğerleri v. Hollanda kararında da sekiz şirketten oluşan başvurucular, şirketin yıllık mali tablolarını yayımlama yükümlülüğü getiren kanuni düzenlemenin AİHS’e aykırı olduğunu ileri sürmüş, AİHM ise verdiği kararda söz konusu durumun kişisel bir nitelik taşımadığını, bu düzenlemenin özel yaşama saygı hakkı kapsamında görülemeyeceği yönünde karar vermiştir. Bkz. B. Company ve diğerleri v. Hollanda Kararı, Başvuru No: 20062/92, Karar Tarihi: 01.09.1993. Karşı görüş için bkz. Douwe Korff, Study on the protection of the rights and interests of legal persons with regard to the processing of personal data

Öğretideki görüşlerin yanı sıra Anayasa Mahkemesi tarafından da bu hususta bir değerlendirme yapıldığı ve Anayasa Mahkemesi'nin; "6475 sayılı Posta Hizmetleri Kanunu'nda yapılan düzenlemeyle tüzel kişilere ilişkin fiziki ve elektronik adres bilgilerinin tüzel kişilerin rızası olmaksızın PTT'de tutulması ve bu konuda kanunla PTT'ye yetki verilmesi eşitlik ilkesine aykırı bulunarak, tüzel kişilerin de koruma kapsamına alınması gerektiği"ne Anayasa'nın md. 20/ f. 3 hükmünde yer alan "herkes" ifadesinin tüzel kişileri de kapsadığı dolayısıyla tüzel kişilerin de koruma kapsamında olacağına hükmettiği görülmektedir⁴⁰.

22 Nisan 2008 tarihli 1/ 576 Esas sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Tasarısı'nın 2. maddesinin 1. fıkrasında; "Bu Kanun hükümleri, kişisel verileri işlenen gerçek ve tüzel kişiler ile bu verileri tamamen veya kısmen, otomatik olan veya olmayan yollarla herhangi bir veri kütüğüne dahil olacak şekilde işleyen gerçek ve tüzel kişiler hakkında uygulanır." denilmek suretiyle tüzel kişiler KVKK kapsamına alınmış; ancak sonrasında 26 Şubat 2014 tarihli 1/ 2009 Esas sayılı KVKK'de tüzel kişiler kapsam dışında bırakılmış⁴¹ ve halihazırda yürürlükte olan KVKK'de de tüzel kişilerin koruma kapsamında olduğuna dair bir düzenlemeye yer verilmemiştir.⁴²

95/46/EC sayılı Direktif⁴³ ile Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü⁴⁴'nde (GVKT) de yalnızca gerçek kişilerin verilerini koruyucu bir yaklaşım sergilendiği görülmekle birlikte öğretilerde bu durumun, devletlerin, ulusal düzenlemelerde tüzel

relating such persons, s. 42- 43. (https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1288583), E.T: 20.03.2022.

⁴⁰ AYM'nin 04.12.2014 tarihli 2013/84 E., 2014/183 K. sayılı kararı (<https://www.lexpera.com.tr/resmi-gazete/metin/anayasa-mahkemesinin-4-12-2014-tarihlive-e-2013-84-k-2014-183-sayili-karari/1>), (E.T. 20.08.2020).

⁴¹ Nurullah Tekin, "Kişisel Verilerin Korunması ile İlgili Türkiye'deki Kanun Tasarısının Avrupa Birliği Veri Koruma Direktifi Işığında Değerlendirilmesi", Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, C. 0, S. 4, s. 222 – 262, s. 250, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/155566> (E.T. 07.12.2021).

⁴² KVKK (2014), md. 2, md. 3/ f. 1, (c). <https://mgm.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/25102019162925ki%C5%9Fisel%20veriler.pdf> (E.T. 04.12.2021).

⁴³ Directive 95/46/EC of the European Parliament and of the Council of the 24 October 1995 on the Protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, Official Journal of the European Communities of 23 November 1995, No L., 28, (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31995L0046>), (E.T. 7.12.2021), Türkçe metin için bkz. Kaya, Taştan, Bibliyografya, s. 5218.

⁴⁴ Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC, Official Journal L119, 4 Mayıs 2016, [https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3e485e15-11bd-11e6-ba9a-01aa75ed71a1/language-en#:~:text=Skip%20to%20Content-Regulation%20\(EU\)%202016%2F679%20of%20the%20European%20Parliament%20and,%20\(Text%20with%20EEA%20relevance](https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3e485e15-11bd-11e6-ba9a-01aa75ed71a1/language-en#:~:text=Skip%20to%20Content-Regulation%20(EU)%202016%2F679%20of%20the%20European%20Parliament%20and,%20(Text%20with%20EEA%20relevance) (E.T. 19.02.2021).

kişilere ilişkin verileri de koruma kapsamına alan genişletici düzenleme yapabilme takdirini ortadan kaldırmadığı belirtilmektedir⁴⁵. Nitekim Elektronik İletişim Alanında Özel Yaşamın Gizliliğinin Korunması ve Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin 2002/58 Sayılı Direktif⁴⁶ ile telekomünikasyon sektöründe işlenen hem gerçek hem tüzel kişilere ilişkin bilgilerin kişisel veri kabul edilebileceği düzenlenmiştir⁴⁷. Türk hukukunda da 2002/58 Sayılı Direktif'e benzer şekilde yakın tarihte yürürlüğe girmiş olan Elektronik Haberleşme Sektöründe Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Gizliliğin Korunmasına İlişkin Yönetmelik⁴⁸ ile elektronik haberleşme sektöründe faaliyet gösteren işletmecilerin, elektronik haberleşme hizmeti sunulması çerçevesinde elde ettikleri veriler bakımından tüzel kişi abonelerin kanun kapsamına alındığı görülmektedir.

Kanaatimizce yukarıda söz konusu edilen düzenleme tüzel kişilerin tamamının veri koruma hukukuna dâhil edildiği anlamı taşımamaktadır⁴⁹. Aksi görüşün, KVKK md. 1' de "*Kişisel verilerin işlenmesinde başta özel hayatın gizliliği olmak üzere kişilerin temel hak ve özgürlüklerini korumak*" olarak öngörülen amaca aykırı düşeceği kanaatindeyiz⁵⁰. Hemen bu noktada belirtmek gerekir ki tüzel kişiye ilişkin olarak muhafaza edilen bir veriden yola çıkılarak gerçek kişiye ulaşılabilir ve bu veri ile gerçek kişinin kimliği belirlenebilir ise, tüzel kişi hakkındaki bu verinin de kişisel verilere ilişkin koruma kapsamında olacağı şüphesizdir⁵¹. Zira burada korunan tüzel kişinin verisi değil gerçek kişinin verisidir.

⁴⁵ Sariusta, s. 9.

⁴⁶ Directive 2002/58/EC of the European Parliament and of the Council of 12 July 2002 concerning the Processing of Personal Data and the Protection of Privacy in the Electronic Communications Sector, Official Journal of the European Communities, 12 Temmuz 2002.

⁴⁷ 2002/58/EC Sayılı Direktif, md. 1/ f. 2.

⁴⁸ R.G., T. 4/12/2020, S. 31324.

⁴⁹ Kanımızca bu konuda Küzeci' nin 2002/58/ EC sayılı Direktif'te tüzel kişilerin koruma altına alınması hususuna ilişkin yapmış olduğu değerlendirmeyi kıyasen uygulamak doğru olacaktır. Zira Küzeci, 2008 tarihli 1/ 576 Esas sayılı KVKKT'nin 2. maddesinin gerekçesine atıf yaparak gerekçede, 95/46/EC sayılı Direktif'te sadece gerçek kişiler koruma altına alınmışsa da 2002/ 58 EC sayılı Direktif'te tüzel kişilerin de kapsama alınması nedeni ile tüzel kişilerin kapsama dahil edildiğinin belirtildiğini ancak bu bakış açısının sorunlara neden olacağını belirtmiştir. Çünkü 2002/ 58 EC sayılı Direktif ile telekomünikasyon sektöründe kişisel verilerin korunmasına ilişkin ilkeler düzenlemiş ve Direktif'in 1. maddesinin 2. fıkrasında belirtildiği üzere; tüzel kişiliği haiz abonelerin yasal çıkarlarının korunması amaçlanmıştır. Dolayısıyla kapsamın genişletilmesinin nedenini, abonenin tüzel bir kişi olması halinde yasal çıkarlarının zarar görmesinin engellenmesi olduğunu ve bu hususun, Avrupa Birliği veri koruma sisteminin bütününde tüzel kişilerin kapsam dâhiline alınması anlamına gelmeyeceğini belirterek tüzel kişilerin koruma kapsamına alınmasının kişisel verilerin korunmasına ilişkin genel yaklaşıma aykırı olabileceğini belirtmiştir, bkz. Küzeci, KVKK, s. 362 vd.

Tüzel kişilerin kişisel verilerin korunması kapsamına alınmamasının yerinde olduğuna dair görüş için bkz. Şimşek, s. 207. Karşı görüş için bkz. Başalp, s. 109.

⁵⁰ Küzeci, KVKK, s. 363.

⁵¹ Başalp, s. 35; Sariusta, s. 10; Küzeci, KVKK, s. 363; Dülger, KVKK, s. 172.

Öğretide tartışmalı olan bir başka konu ise, ölü ve cenine ilişkin verilerin kişisel veri olarak kabul edilip edilemeyeceği hususudur⁵². KVKK ve KVKK'nin gerekçesinde bu konuya ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmediği görülmektedir. Ancak, Türk Medeni Kanunu⁵³ uyarınca kişilik, hukuki olarak tam ve sağ doğmakla kazanılırken ölümle sona ermekte⁵⁴ olup, bu prensipten hareketle kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişi, ancak tam ve sağ doğmakla kişisel verilerinin korunması hakkına kavuşacağı, ölümle ise bu hakkın ortadan kalkacağı ifade edilmektedir⁵⁵.

Nitekim Kurul tarafından verilen bir kararda da; *“talep edilen kişisel verilerin talep eden gerçek kişiye ilişkin olmaması ve ölmüş kişiye ait olması sebebiyle talebin, Kanunun 11. maddesi kapsamında bir talep olarak değerlendirilmeyeceği, kanısına varıldığından bu hususta 6698 sayılı Kanunun kapsamında yapılacak bir işlemin olmadığına karar verilmiştir.”* denilmek sureti ile ölmüş bir kişiye ait verilerin KVKK kapsamında olmadığı belirtilmiştir⁵⁶.

GVKT'nin gerekçesinde ise açık bir şekilde ölmüş kişilere ilişkin kişisel verilerin koruma kapsamı dışında olduğu düzenlemiştir⁵⁷.

Bu konuda farklı bir yaklaşımın 95/46/EC sayılı Direktif'in 29. maddesi uyarınca kurulmuş olan 29. Madde Çalışma Grubu⁵⁸ tarafından ileri sürüldüğü görülmektedir. Buna göre; hayatta olmayan bir kişiye ilişkin kişisel verilerin veri koruma hukuku düzenlemeleri kapsamında korunmaması hayatta olan diğer kişileri etkileyebilecekse veya ölmüş kişiye ilişkin bilgiler hayattaki bir kimseyi referans kılıyorsa bu durumda bu kişilere ait verilerin de dolaylı olarak veri koruma hukukunun

⁵² Sariusta, s. 10.

⁵³ R.G. T. 8/12/2001, S. 24607.

⁵⁴ TMK, md. 28 *“Kişilik, çocuğun sağ olarak tamamıyla doğduğu anda başlar ve ölümle sona erer.”*

⁵⁵ Sariusta, s. 10.

⁵⁶ Kurul'un 18/09/2019 tarihli ve 2019/273 sayılı kararında; *“6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun (Kanun) 3 üncü maddesinde ilgili kişinin “kişisel verileri işlenen gerçek kişi” olarak tanımlandığı, 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun 28 inci maddesinde ise kişiliğin, çocuğun sağ olarak tamamıyla doğduğu anda başladığı ve ölümle sona erdiği hükmünün yer aldığı, Kanunun 11. maddesine göre ilgili kişinin kendisi ile ilgili kişisel verileri hakkında bilgi talep edebileceği hususları bir bütün olarak değerlendirildiğinde; talep edilen kişisel verilerin talep eden gerçek kişiye ilişkin olmaması ve ölmüş kişiye ait olması sebebiyle talebin, Kanunun 11. maddesi kapsamında bir talep olarak değerlendirilmeyeceği, kanısına varıldığından bu hususta 6698 sayılı Kanunun kapsamında yapılacak bir işlemin olmadığına karar verilmiştir.”* denilmek suretiyle ölmüş bir kişiye ait verilerin KVKK kapsamında olmadığı belirtilmiştir. (<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6710/2019-273>), (E.T. 11.11.2020).

⁵⁷ GVKT Resital 27.

⁵⁸ AB bünyesinde verilerin korunmasına ilişkin olarak 95/46/EC sayılı Direktif'in 29. Maddesi uyarınca kurulan bağımsız bir danışma organıdır. Bkz. Küzeci, KVKK, s. 177, dipnot 247. 29. Madde Çalışma Grubu, GVKT'nin yürürlüğe girmesiyle yerini Avrupa Veri Koruma Kurulu (European Data Protection Board)'na bırakmıştır, (GVKT, md. 94).

korumasından faydalanabilecektir⁵⁹. Bu görüşün yanı sıra, 29. Madde Çalışma Grubu'nun aynı raporunda, üye ülkelerin iç hukuklarında korumanın kapsamını genişleterek ölmüş kimselere ilişkin verileri de koruma kapsamına alabilecekleri, ayrıca hakkında veri işlenen kişinin hayatta olup olmadığının bilinmesinin taşıdığı zorluk nedeniyle ölmüş kimselere ilişkin verilerin de kişisel veri koruması kapsamına alınabileceği ifade edilmiştir⁶⁰.

29. Madde Çalışma Grubu, doğmamış çocuklar açısından ise veri koruma kurallarının ne ölçüde uygulanabileceği hususunun, ulusal hukuk sistemlerinin bu konudaki yaklaşımlarına göre belirlenebileceğini ifade etmiştir⁶¹. Buna göre; 29. Madde Çalışma Grubu; bazı devletlerin, ana rahmine düşen bir çocuğun sağ doğması ve doğumun tamamlanmış olması koşulu ile, malvarlığı hakları gibi bir takım menfaatlerinin olması halinde çocuğun doğmuş gibi kabul edildiği şeklinde bir ilkenin benimsendiğini ve bu kapsamda belirli yasa hükümleriyle doğmamış çocuklara özel koruma sağlandığını belirtmiştir⁶².

Bu görüşten hareketle; hukukumuz açısından, ceninin tam ve sağ doğmak koşulu ile mirasçı olabileceği (TMK md. 582/ f. 1) ya da ileride doğan çocuğa tereke malı bırakılabileceği (TMK md. 583) şeklinde düzenlenmiş miras hukukuna ilişkin hükümler gözetildiğinde; çocuğa hak ehliyetinin tanınması ile onun gelecekteki bir takım menfaatlerinden yoksun kalmasının önlenmek istendiği görülmektedir⁶³. Bu çerçevede, doğmamış çocuğa ait, genetik bilgiler, ultrason görüntüsü gibi bilgilerin, kişisel veri niteliğinde olup olmadığı kapsamında bir değerlendirme yapıldığında kanaatimizce, cenin tam ve sağ doğmak şartıyla hak ehliyeti kazanacağı için doğduktan sonra çocuk, bu verileri üzerinde hak sahibi olacak ve KVKK'den doğan korumadan faydalanabilecektir⁶⁴. Bu bakış açısının yanı sıra, ceninin ana rahminde bulunuyor olması sebebiyle cenine ilişkin verilerin, aynı zamanda annenin kimliğini de

⁵⁹ Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 4/2007 on the Concept of Personal Data, 20 Haziran 2007, 01248/07/EN, WP 136, s. 22. (https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2007/wp136_en.pdf), (E.T. 24.01.2021); Aksoy, s. 21; Gürsel, s. 111; Gözümler, s. 12; Sariusta, s. 11; Dülger, KVKK, s. 173.

⁶⁰ Art. 29 WP, 4/ 2007, s. 22- 23; Aksoy, s. 20; Gözümler, s. 12.

⁶¹ Art. 29 WP, 4/ 2007, s. 23.

⁶² Art. 29 WP, 4/ 2007, s. 23.

⁶³ Helvacı, Gerçek Kişiler, s. 33.

⁶⁴ Furkan Güven Taştan, Türk Sözleşme Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması, Oniki Levha Yayıncılık, 2. Baskı, Kasım 2017, s. 35; Hamza Bayındır, Özel Sağlık Kurumları Kapsamında Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesi ve Korunması, Oniki Levha Yayıncılık, 1. Baskı, Nisan 2020, s. 22; Hatice Zümbül, 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Çerçevesinde "Kişisel Veri" Kavramı, (<https://www.zumbul.av.tr/tr/makaleler/ki-isel-veri-kavram>), (E.T: 20.03.2022).

belirlenebilir hale getirdiği için, annenin verileri olarak da kabul edileceğinden KVKK kapsamındaki korumadan yararlanabileceği söylenebilir⁶⁵.

2.3. Bilginin Belirli ya da Belirlenebilir Bir Kişiye İlişkin Olması

Bilginin, “kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek bir kişiye ilişkin” olması kişisel veri kavramının son unsurudur. Yani “*kişisel veri kapsamında kabul edilebilecek bilgi ile kimliği belirli veya belirlenebilir bir kişi arasındaki bağ*” kişisel verinin son unsurunu meydana getirmektedir⁶⁶. Bu kapsamda, verinin, içerik, amaç veya sonuç açısından kişiye ilişkin olması gerektiği ifade edilmektedir⁶⁷.

Herhangi bir bilginin içerik itibarıyla belli bir kişiye ilişkin olması, o bilginin her türlü amaç ve sonuçtan bağımsız bir biçimde söz konusu kişi “hakkında” olmasını ifade etmektedir⁶⁸. Örneğin; iş başvurusunda bulunan bir işçinin, özgeçmişinde yer alan bilgiler işçiye ilişkin olup kişisel veri niteliğindedir⁶⁹. Öte yandan, bazen eldeki bilgi ile kişi arasındaki bağın kurulması bu kadar kolay ve belirgin olmayabilir. Bu çerçevede, bilgi bir kişi hakkında değil de bir eşyaya veya bir olaya ilişkin olduğu halde bu verinin kişi ile ilgili olduğunu düşünebilmek ve bağlantı kurabilmek de mümkündür⁷⁰. Aynı şekilde, bilginin kullanım amacı veya kullanımının doğuracağı sonuçlar bakımından da dolaylı olarak bir kişiye ilişkin olması mümkündür⁷¹. Buna göre, somut olayın özellikleri çerçevesinde, edinilen bilginin; bir kimliğe, karaktere veya davranış şekline işaret etmesi halinde kişiyle ilişkili olduğu söylenebilecektir⁷². Aynı şekilde, edinilen bilgi ile belli bir kimsenin durum ve hareketlerinin değerlendirilmesi, bu kişiye belirli bir şekilde davranılması ya da o kişiyi etki altında bırakmak amacıyla kullanılan veya kullanılması olası her türlü bilginin amaç yönünden o kişiye ilişkin olduğu kabul edilmektedir⁷³. Örneğin; bir çikolata üretim makinesinin faaliyetine yönelik toplanan veriler, o makinenin verimini tespit etmek yerine makineyi kullanan işçinin performansını ölçmek için kullanıldığında, toplanan bu veri, o işçi

⁶⁵ Taştan, s. 35

⁶⁶ Uncular, Kişisel Veri, s. 36; Sariusta, s. 13.

⁶⁷ Uncular, Kişisel Veri, s. 36; Aksoy, s. 28; Sariusta, s. 13; Art. 29 WP, 4/ 2007, s. 9.

⁶⁸ Uncular, Kişisel Veri, s. 36; Sariusta, s. 13; Merve Ezgi Hisli, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Platon Hukuk, Kasım 2021, s. 54.

⁶⁹ Uncular, Kişisel Veri, s. 36.

⁷⁰ Sariusta, s. 13.

⁷¹ Uncular, Kişisel Veri, s. 36; Aksoy, s. 28- 29; Art. 29 WP, 4/ 2007, s. 10.

⁷² Article 29 Data Protection Working Party, Working Document on Data Protection Issues Related to RFID Technology, 19 Ocak 2005, 10107/05/EN, WP 105, (https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2005/wp105_en.pdf), (E.T. 13.11.2021).

⁷³ Uncular, Kişisel Veri, s. 36; Aksoy, s. 39.

açısından kişisel veri niteliğini haiz olacaktır⁷⁴. Bir başka örnek olarak; bir taksi durağının, müşteri memnuniyeti ve yakıt tasarrufu yapmak için taksilerinin konumunu gösteren bir sistem kullanmasını ele alalım⁷⁵. Burada taksi durağının bu şekilde bir sistem kullanması ve bu çerçevede en yakın taksinin müşteriye ulaşması amacıyla araçların konum bilgilerini toplaması ilk etapta bu verilerin bir kişi ile ilişkili olabileceği kanaati oluşturmamaktadır⁷⁶. Ancak; sistem aracılığıyla, amaçlananın dışında, şoförlerin hız sınırına uyup uymadığına, hareket halinde veya beklemede olup olmadıklarına dair bilgilere de ulaşılabilir olması, sonuç yönünden şoförlerin menfaatini ilgilendirmekte ve konum bilgilerini kişisel veri haline getirmektedir⁷⁷.

3. KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASINA İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR

3.1. Veri İşleme

KVKK md. 3/ f. 1, (e) uyarınca, veri işleme, *“tamamen veya kısmen otomatik yollarla veya herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla elde edilmesi, kaydedilmesi, depolanması, muhafaza edilmesi, değiştirilmesi, yeniden düzenlenmesi, açıklanması, aktarılması, devralınması, elde edilebilir hâle getirilmesi, sınıflandırılması ya da kullanılmasının engellenmesi gibi veriler üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlem”* olarak tanımlanmıştır.

İlgili maddede de yer verilen “gibi” ifadesinden işlemlerin örnekleme yoluyla sayıldığını, yani herhangi birinin kişisel verisi üzerinde yapılacak her türlü işlemin veri işleme faaliyeti olacağı anlaşılmaktadır⁷⁸. Bu kapsamda, otomatik olan yani *“elle tutulan veri dışında teknik destek ile gerçekleştirilen”* veri işleme faaliyetlerinin tamamı KVKK kapsamındadır⁷⁹.

Otomatik olmayan yollarla veri işleme faaliyetinin KVKK kapsamında kabul edilebilmesi için ise bir veri kayıt sisteminin parçası olması şartının gerçekleşmesi gerekmektedir. KVKK’nin md. 3/ f. 1, (h) bendinde, veri kayıt sistemi, *“kişisel verilerin belirli kriterlere göre yapılandırılarak işlendiği kayıt sistemi”* olarak tanımlanmış,

⁷⁴ Uncular, Kişisel Veri, s. 36.

⁷⁵ İlgili örnek için bkz. Art. 29 WP, 4/ 2007, s. 11.

⁷⁶ Sariusta, s. 13.

⁷⁷ Art. 29 WP, 4/ 2007, s. 11; Nevzat Ali Anı, Kişisel Verilerin Saklanması ve Açık Rıza, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2018, s. 29; Aksoy, s. 40; Uncular, Kişisel Veri, s. 36; Gözümlü, s. 14; Ataç, s. 43.

⁷⁸ Başalp, s.108; Uncular, Kişisel Veri, s. 104- 105; Gözümlü, s. 15; Küzeci, KVKK, s. 371; Sinem Göçmen Uyarer, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Türk Ceza Kanunu Kapsamında Kişisel Verilerin Korunması, Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı Ankara, 2020, s. 116.

⁷⁹ Uncular, Kişisel Veri, s. 104; Küzeci, KVKK, s. 371.

maddenin gerekçesinde veri kayıt sistemlerinin elektronik ya da fiziki ortamlarda tutulabileceğine yer verilmiştir. Örnek olarak; ad- soyad, kimlik numarası, kredi borcu ödemeyenler gibi gruplandırma yapılarak bir veri kayıt sistemi oluşturulabilecektir.

KVKK'nın kapsamının geniş tutulması veri koruma hukuku açısından büyük önem arz etmektedir⁸⁰. Zira kişisel veri kavramı her yaşanan gelişmeyle birlikte genişleyebilir ancak bu gelişmeler doğrultusunda kanunun içeriğinin sürekli değişmesi mümkün olmayacaktır⁸¹. Bu nedenle, kişisel veri kavramının sınırlanmaması kanunun uygulama alanını genişletmekte ve aynı zamanda daha uzun süre uygulanabilmesini sağlayacaktır⁸². Bununla birlikte, KVKK md. 3/f. 1 (b) uyarınca, *“kişisel verilerin, başka verilerle eşleştirilerek dahi hiçbir surette kimliği belirli veya belirlenebilir bir gerçek kişiyle ilişkilendirilemeyecek hale getirilmesi”* yani anonimleştirilmesi de bir nevi işleme faaliyeti sayılmaktadır. Bu işleme faaliyeti ile bir verinin kime ait olduğu bilinmez hale dönüştürülerek kişisel veri olma özelliğini kaybetmesi sağlanmaktadır. Yani kişisel verilerin işlenmesi bir kişiye ait kişisel verilerin işlenmeye başlanmasından yok edilmesine kadar gerçekleştirilen her türlü işlemi ifade etmektedir⁸³.

3.2. Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen

Veri sorumlusu, kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişiyi ifade eder⁸⁴ (KVKK md. 3/f. 1, (ı)). Veri sorumlusu açısından önemli olan veriyi elinde bulundurmamak değil nasıl ve neden işleneceği hususunda karar veren taraf olmaktır⁸⁵.

Veri işleyen ise KVKK md. 3/ f. 1 (ğ) bendinde; *“Veri sorumlusunun verdiği yetkiye dayanarak onun adına kişisel verileri işleyen gerçek veya tüzel kişidir”*. Kurum ise veri işleyeni, *“veri sorumlusunun verdiği yetkiye dayanarak onun adına kişisel*

⁸⁰ Uncular, Kişisel Veri, s. 104; Başalp, s. 109

⁸¹ Dülger, KVKK, s. 174.

⁸² Uncular, Kişisel Veri, s. 104; Başalp, s. 109; Dülger, KVKK, s. 174.

⁸³ Yonca Dursun, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Korunması, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, İzmir 2019, s. 26. KVKK'de ayrıca yer verilmeyen fakat GVKT'de yer verilen takma ad kullanımı ya da şifreleme yöntemlerinin de işleme faaliyeti olarak kabul edildiği görülmekte olup bu yöntemlerin KVKK çerçevesinde de veri koruma hukukuna tabi olacağı kabul edilmektedir. Takma ad kullanımı için bkz. Uncular, Kişisel Veri, s. 105-106; Şifreleme yöntemi için bkz. Göksu Hazar Erdinç, Bilgi Güvenliği, Kişisel Verilerin Korunması ve Biyometrik Verilerin İşlenmesine İlişkin Öneriler, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2017, s. 12- 17.

⁸⁴ Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen, s. 1, (<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4195/Veri-Sorumlusu-ve-Veri-Isleyen>), (E.T. 01.12.2021).

⁸⁵ Uncular, Kişisel Veri, s. 109.

verileri işleyen, veri sorumlusunun organizasyonu dışındaki gerçek veya tüzel kişiler” şeklinde tanımlamaktadır⁸⁶. Bu tanımdan hareketle; veri işleyeni veri sorumlusundan ayırt eden unsurların, veri sorumlusu tarafından verilen yetki ile veri sorumlusu adına hareket etmek olduğu ifade edilmektedir⁸⁷. Başka bir deyişle; veri işleyen, veri sorumlusu tarafından belirlenen işleme amaç ve araçları doğrultusunda hareket etmektedir⁸⁸. Bu hâlde, veri sorumlusu kişisel verilerin işlenme amaçları ve araçlarını belirleyen taraf iken; veri işleyen, kişisel verilerin toplanması için kullanılacak sistemlerin, toplanan kişisel verilerin saklanması için kullanılacak yöntemlerin, kişisel verilerin korunması için alınacak güvenlik önlemlerinin detaylarını, kişisel verilerin aktarımında kullanılacak yöntemlerin, kişisel verilerin saklanmasına ilişkin sürelerin doğru uygulanabilmesi ve toplanan kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi ve anonim hâle getirilmesinde kullanılacak yöntemlerin belirlenmesi gibi teknik ve usule ilişkin konularda karar verme yetkisine sahip olan taraftır⁸⁹.

Bir veri işleme faaliyetinde, verilerin toplanması ve toplanma yöntemine, toplanacak verilerin türlerine, toplanan verilerin hangi amaçlarla kullanılacağına, kimlerin verilerinin toplanacağına, verilerin kiminle paylaşılacağına ve ne kadar süre ile muhafaza edileceğine kimin karar verdiği sorusunun cevabı aynı zamanda veri sorumlusunun da kim olduğunu gösterecektir⁹⁰.

Bu noktada hemen belirtmek gerekir ki bir gerçek veya tüzel kişi, belirli kişilere karşı veri sorumlusu iken eş zamanlı olarak başka kişilere karşı veri işleyen olabilecektir. Kurulun, Veri İşleyen ve Veri Sorumlusu Rehberi’nde vermiş olduğu; *“bir muhasebe şirketi kendi personeliyle ilgili tuttuğu verilere ilişkin olarak veri sorumlusu sayılırken, müşterisi olan şirketlere ilişkin tuttuğu veriler bakımından ise veri işleyen olarak kabul edilecektir.”* şeklindeki örnek, aynı kişinin bazı durumlarda veri sorumlusu bazı durumlarda veri işleyen olabileceği hususunu, güzel bir şekilde

⁸⁶ Kurum, Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen, s. 1; Article 29, Data Protection Working Party, Opinion 1/2010 on the concepts of “controller” and “processor”, 16 Şubat 2010, 00264/10/EN, WP 169, s. 24, (https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2010/wp169_en.pdf), (E.T. 21.03.2022). Veri işleyen, veri sorumlusundan bağımsız ve ayrı bir gerçek veya tüzel kişi olduğuna dair tanım için bkz. Dülger, KVKK, s. 208.

⁸⁷ Küzeci, KVKK, s. 366.

⁸⁸ Küzeci, KVKK, s. 366.

⁸⁹ Kurum, Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen, s. 3; Küzeci, KVKK, s. 366; Uncular, Kişisel Veri, s. 111; Gözümlü, s. 48; Dülger, KVKK, s. 211.

⁹⁰ Kurum, Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen, s.1. Sektörlere göre örnek anlatım için ayrıca bkz. <https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/f63e88cd-e060-4424-b4b5-f6413c602060.pdf> (E.T. 01.12.2021); Dülger, KVKK, s. 189.

açıklamaktadır⁹¹. Buna karşın bazı hâllerde, veri sorumlusunun, işçileri aracılığıyla verilerin kendi iş organizasyonu içinde işlenmesini tercih ettiği görülmektedir⁹². Bu durumda, bir “veri işleyen” söz konusu olmamaktadır⁹³. Zira veri işleyen varlığı için veri işleme faaliyetinin, veri sorumlusu adına yapılmasının yanı sıra bu faaliyetin, bir kısmının ya da tamamının işverenin kendisi dışında bir organizasyona devredilmiş olması aranmaktadır⁹⁴. Oysa ki şirket içerisinde veri işleme faaliyetinden sorumlu kişiler, veri sorumlusu olan işverenle bağımlı bir ilişki içinde yer alan ve işverenin iş organizasyonu içerisinde iş gören işçilerdir⁹⁵. Dolayısıyla bir şirkette, veri işleme faaliyetinin bir parçası olarak örneğin; belge teslim alan ve kaydeden bu kişiler, kural olarak veri işleyen ya da veri sorumlusu olarak kabul edilmemektedir⁹⁶. İş hukuku açısından bakıldığında da verilerin işlenmesi hususundaki emir ve talimat verme yetkisinin asıl sahibinin veri sorumlusu olan işveren olduğu, ilgili birimlerde çalışan işçilerin ise, veri sorumlusu olan işverenin, emir ve talimatlarına uymakla yükümlü olduğu ifade edilmektedir⁹⁷. Dolayısıyla iş hukuku açısından veri işleyen, veri sorumlusunun iş sözleşmesiyle çalıştırdığı kişi olamayacağı belirtilmektedir⁹⁸. İşyerinde, veri güvenliğine ilişkin tedbirleri almakla yükümlü olan veri sorumlusu

⁹¹ Kurum, Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen,(<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4195/Veri-Sorumlusu-ve-Veri-Isleyen>), (E.T:21.03.2022), s. 2; Küzeci, KVKK, s. 366; Dülger, KVKK, s. 211- 212.

⁹² Elif Küzeci, Şebnem Kılıç, “6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun İş Sözleşmesi Çerçevesinde Değerlendirilmesi: Veri Sorumlusu, Veri İşleyen ve Diğer Aktörler”, (İş Sözleşmesi Çerçevesinde Veri Sorumlusu, Veri İşleyen ve Diğer Aktörler), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 16, S. 63, Y. 2019, s. 963, (<https://www.academia.edu/41>), (E.T: 14.11.2021).

⁹³ Küzeci, Kılıç, İş Sözleşmesi Çerçevesinde Veri Sorumlusu, Veri İşleyen ve Diğer Aktörler, s. 963; Uncular, Kişisel Veri, s. 112. Aksi görüş için bkz. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Sorunlar ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu” İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar (İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması), Beta Yayınevi, İstanbul, 2017, s. 28; K. Ahmet Sevimli, “Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’daki Temel Kavramların İşçi- İşveren İlişkisindeki Karşılıkları”, (Temel Kavramlar) İnşaat Sanayi Dergisi, S: 165, 2018, s. 76, (https://img1.wsimg.com/blobby/go/c10d52b9-6d02-4c1f-9b4c-b84980a29025/downloads/1cv10m949_937524.pdf?ver=1612261996628), (E.T: 21.03.2022); Özgür Oğuz, “Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun Çalışma Hayatına Yansımaları”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 15, S. 60, s. 1329- 1350, 2018, s. 1340; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 34. Baskı, İstanbul, Ekim 2021, s.408; Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları, Yenilenmiş 21. Baskı, İstanbul, 2021, s. 40- 41.

⁹⁴ WP 29, 1/ 2010, s 25; Gürsel, s. 135; Uncular, Kişisel Veri, s. 112; Mesut Serdar Çekin, Avrupa Birliği Hukukuyla Mukayeseli Olarak 6698 Sayılı Kanun Çerçevesinde Kişisel Verilerin Korunması Hukuku (AB), 3. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 65.

⁹⁵ Küzeci, Kılıç, İş Sözleşmesi Çerçevesinde Veri Sorumlusu, Veri İşleyen ve Diğer Aktörler, s. 963.

⁹⁶ Küzeci, Kılıç, İş Sözleşmesi Çerçevesinde Veri Sorumlusu, Veri İşleyen ve Diğer Aktörler, s. 963.

⁹⁷ Küzeci, Kılıç, İş Sözleşmesi Çerçevesinde Veri Sorumlusu, Veri İşleyen ve Diğer Aktörler, s. 963; Gürsel, s. 183.

⁹⁸ Küzeci, Kılıç, İş Sözleşmesi Çerçevesinde Veri Sorumlusu, Veri İşleyen ve Diğer Aktörler, s. 963; Ayını yönde bkz. Uncular, Kişisel Veri, s. 112; Gürsel, s. 183. Aksi görüş için bkz. Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 28; Sevimli, Temel Kavram, s. 76, Oğuz, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun Çalışma Hayatına Yansımaları, s. 1340.

işveren olup işyerinde, görevi gereği doğrudan işverenin otoritesi altında veri işleyen işçilerin, üzerinde söz sahibi olamadığı veri güvenliğine ilişkin tedbirlerin yeterli olmamasında veya hiç alınmamasından KVKK md. 12/ f. 2 gereğince işveren ile müşterek sorumlu tutulması hakkaniyete aykırı olacağından kanaatinimizce bu görüş yerindedir⁹⁹. Bu nedenle, veri sorumlusu işveren tarafından istihdam edilen işçilerin veri işleyen sıfatını almayacağı açık bir şekilde KVKK kapsamında düzenlenmelidir.

Daha önce belirtildiği üzere; iş ilişkisindeki veri sorumlusu, gerçek veya tüzel kişi işverendir¹⁰⁰. İş hukuku açısından, işveren tanımı oldukça geniş olup işçi çalıştırmakla işveren niteliği kazanılır¹⁰¹. 4857 sayılı İş Kanunu¹⁰² uyarınca tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluşlar da işçi çalıştırdığı ölçüde işveren olarak kabul edilmektedir (İK md. 2/ f. 1). Buna karşın, KVKK'de veri sorumlusunun tanımında yalnızca gerçek kişi ya da tüzel kişiden söz edildiği görülmektedir. Bu çerçevede, belirsizlik, tüzel kişiliği bulunmayan işverenlerin de veri sorumlusu olup olmayacağı noktasında ortaya çıkmaktadır¹⁰³. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca; işveren tanımı içinde yer alan; ancak tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluşların, veri sorumluluğu vasfının tartışmalı olduğu; ancak işveren sıfatı taşıyan kamu kurumunun tüzel kişiliği bulunmasa da (örneğin işveren sıfatıyla Bakanlıkların) veri sorumlusu olarak kabul edilmesinin yerinde olacağı öğretide ileri sürülen görüşlerdendir¹⁰⁴.

Öte yandan, özel sektörde faaliyet gösteren bir şirketin bünyesinde yer alan birimlerin, ayrı bir tüzel kişiliği bulunmadığından, veri sorumlusu veya veri işleyen olması mümkün olmadığı Kurum tarafından açıkça belirtilmiştir¹⁰⁵.

İşverenin gerçek kişi olduğu durumlarda ise gerçek kişilerin, veri sorumlusu olabileceği açıktır. Bu durumda ise tüzel kişiler bünyesinde yer alan gerçek kişilerin veri sorumlusu sayılıp sayılmayacağı hususu değerlendirilmektedir¹⁰⁶. Buna göre; bir şirket söz konusu olduğunda, şirket içinde karar alma mekanizmalarında yer alan kişiler

⁹⁹ Bkz. Gürsel, s. 183.

¹⁰⁰ Nurşen Caniklioğlu, "Kişisel Verilerin Korunması Açısından İşçilerin Hakları" (Kişisel Verilerin Korunması), Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ocak 2021, 243- 316, s. 265; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 28..

¹⁰¹ İK md. 2/ f. 1. "*işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren,...denir.*"

¹⁰² R.G. T. 10/6/2003, S. 25134.

¹⁰³ Küzeci, Kılıç, İş Sözleşmesi Çerçevesinde Veri Sorumlusu, Veri İşleyen ve Diğer Aktörler, s. 959.

¹⁰⁴ Küzeci, Kılıç, İş Sözleşmesi Çerçevesinde Veri Sorumlusu, Veri İşleyen ve Diğer Aktörler, s. 959; Küzeci, KVKK, s. 364- 365.

¹⁰⁵ Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında Sıkça Sorulan Sorular, Kişisel Verileri Koruma Kurumu Rehberi, Ankara, Mart 2018, s. 34.

¹⁰⁶ Küzeci, Kılıç, İş Sözleşmesi Çerçevesinde Veri Sorumlusu, Veri İşleyen ve Diğer Aktörler, s. 959.

ya da şirketin yönetim kurulu üyeleri değil kural olarak şirketin kendisinin sorumlu tutulacak dolayısıyla tüzel kişi içindeki gerçek kişinin faaliyetlerinden şirketsorumlu olacaktır¹⁰⁷. Buna karşın, tüzel kişilik bünyesinde, fakat tüzel kişinin denetimi ve amaçlarının dışında, kendi amacı için veri işleyen bir gerçek kişi bulunması hâlinde, o gerçek kişi veri sorumlusu olarak kabul edilecektir¹⁰⁸. Bu noktada, veri sorumlusunun şirket olması, şirket içindeki gerçek kişinin, hukuka aykırı veri işleme faaliyetleri nedeniyle ceza hukuku ve medeni hukuk kapsamında sorumluluğunun doğmayacağı anlamına gelmemektedir¹⁰⁹.

Bu kapsamda son olarak belirtmek gerekir ki; veri işleme faaliyetlerinden sorumlu olan taraf, temel olarak veri sorumlusudur¹¹⁰. Veri işleme faaliyetlerini onun adına ve verdiği yetkiye dayanarak gerçekleştiren veri işleyen sorumluluğu ise belirli açılardan söz konusu olmaktadır¹¹¹. Bu gibi durumlarda, yani veri işleme faaliyetlerinde veri sorumlusu dışında veri işleyen de yer alması hâlinde veri sorumlusunun sorumluluğunun ortadan kalkmayacağı KVKK md. 12/ f. 1 ve 2' de açıkça düzenlenmiştir¹¹².

3.3. Özel Nitelikli Kişisel Veri

Özel nitelikli veri, özellikli bir korumaya ihtiyaç duyan ve veri sorumlularına daha özel şartlarda bu verileri işleme yükümlülüğü getiren, verinin özel olarak kategorize edilmiş hâline verilen addır¹¹³. Özel nitelikli kişisel veri veya hassas nitelikli kişisel veri grubunun oluşturulmasının temelinde yatan düşünce, bu veri grubuna dâhil bilgilerin kötü niyetle kullanımı ve işlenmesinin diğer kişisel verilerin işlenmesinin yaratacağı sonuçların karşısında daha büyük mağduriyetlere yol açabilecek nitelikte

¹⁰⁷ Gürsel, s. 181; WP 20 1/ 2010, s. 16; Küzeci, Kılıç, İş Sözleşmesi Çerçevesinde Veri Sorumlusu, Veri İşleyen ve Diğer Aktörler, s. 959.

¹⁰⁸ Gürsel, s. 181 dipnot 64. Bu noktada, tüzel kişinin yeterli güvenlik önlemlerini almaması nedeni ile bu şekilde bir veri işleme faaliyetinin söz konusu olması halinde tüzel kişinin de veri sorumlusu olarak sorumluluğuna gidilebileceği belirtilmektedir, bkz. WP 20 1/ 2010, s. 16, 32.

¹⁰⁹ Gürsel, s. 181- 182; WP 20 1/ 2010, s. 16.

¹¹⁰ Çekin, AB, s. 51- 52; Dursun, s. 48.

¹¹¹ Küzeci, KVKK, s. 366- 367.

¹¹² KVKK, md. 12/ f. 1 ve 2 uyarınca; “Veri sorumlusu; a) Kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önlemek, nb) 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.

Veri sorumlusu, kişisel verilerin kendi adına başka bir gerçek veya tüzel kişi tarafından işlenmesi hâlinde, birinci fıkrada belirtilen tedbirlerin alınması hususunda bu kişilerle birlikte müştereken sorumludur.” denilmek suretiyle veri sorumlusunun veri işleyen ile birlikte müşterek sorumluluğu düzenlenmiştir.

¹¹³ Sariusta, s. 14.

olmasıdır¹¹⁴. Şöyle ki, bu veri grubu dahilinde sayılan verilerin ilişkin olduğu değerler, toplum içerisinde ayrımcılık yaratma potansiyeli taşıyan dini inanç, etnik köken, cinsel tercih gibi hassas kişilik değerleridir¹¹⁵. Bu nedenle, hassas veri kategorisine dâhil edilen kişisel verilere özel koruma statüsü sağlanması, veri koruma hukukunda göz ardı edilmemesi gereken bir ihtiyaç olarak görülmüş ve pek çok ulusal veya uluslararası düzenlemeyle hassas verilerin işlenmesi özel olarak ele alınmıştır¹¹⁶.

Uluslararası alanda veri koruma hukukunun ilk bağlayıcı metni olan Avrupa Komisyonunun 108 Sayılı Sözleşmesi, kişilerin ırksal kökenini, politik fikirlerini, dinini veya diğer inançlarını gösteren veya sağlığı, cinsel tercihi veya adli sicil kayıtları ile bağlantılı olan tüm kişisel verileri hassas veri kategorisine dahil etmiştir (108 sayılı Sözleşme md. 6).

95/46/ EC Sayılı Direktif, 108 sayılı Sözleşme’de sayılanlara ilaveten “felsefi inanç”, “sendikal ilişki” ve “etnik köken” gibi verileri de hassas nitelikli veri grubuna dahil etmiştir (95/46/EC sayılı Direktif md. 8). GVKT ise teknolojik gelişmelerle hayatımıza giren “biyometrik” ve “genetik veriler”i belirli koşullarda özel nitelikli kişisel verilerin kapsamı altına almıştır (GVKT md. 9, 10). Ulusal veri koruma mevzuatımızda bu veri grubuna, yukarıda sayılanlardan farklı olarak kişilerin “kılık ve kıyafeti” ve “vakıf veya sendika üyeliği” bilgilerinin de dâhil edildiğini görmekteyiz (KVKK md. 6; TCK md. 135)¹¹⁷.

GVKT’nin, 95/46/EC Sayılı Direktif’in ve 108 sayılı Sözleşme’nin hassas veri kategorisine giren verileri, sayma suretiyle sınırlandırma yolunu tercih etmiş olduğu görülmektedir. Aynı yaklaşım “*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.*” şeklinde düzenlenen

¹¹⁴ Article 29 Data Protection Working Party, Advice Paper on Special Categories of Data “Sensitive Data”, s. 4.

(https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/other-document/files/2011/2011_04_20_letter_artwp_mme_le_bail_directive_9546ec_annex1_en.pdf), (E.T. 19.10.2021.); KVKK, md. 6 Gerekçe, Uncular, Kişisel Veri, s. 114; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 261.Sarıusta, s. 14; Cansu Çakan, “Kişilik Hakkı Kapsamında Korunan Bir Değer Olarak Kişisel Veriler”, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:12, S:2, Aralık, 2013, s.187-222, (<https://www.jurix.com.tr/article/3823>), (E.T. 26.01.2022).

¹¹⁵ Çakan, s.187- 222; Sarıusta, s. 15; Küzeci, KVKK, s. 281; Şimşek, s. 88; Dülger, KVKK, s. 177.

¹¹⁶ Cemil Kaya, “Avrupa Birliği 1995/46/EC Veri Koruma Direktifi Ekseninde Hassas (Kişisel) Veriler ve İşlenmesi” (Hassas Kişisel Veriler), İÜHFİM, C. LXIX, S. 1 -2, 2011, s. 318, (<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/97634>), (E.T: 26.01.2022).

¹¹⁷ Çakan, s. 187- 222; Sarıusta, s. 15.

KVKK m. 6'da kendini göstermektedir. Zira hassas veriler sayılırken “gibi” ya da “benzeri” şeklinde ifadeler kullanılmadığından, hassas verilerin sınırlı sayıda olduğu anlaşılmaktadır¹¹⁸.

Öğretide, doğrudan olmasa da hassas veri kategorisi kapsamında sayılan verilere ulaştıran ya da bu verilerle bağlantı kurulmasını sağlayan verilerin de hassas nitelikli veri olarak kabul edilmesi gerektiği belirtilmektedir¹¹⁹. Zira her veri türünün, işlenme amacına göre ya da kişinin hassas kabul edilen değerlerine göre özel nitelikli kişisel veri niteliği kazanabilmesi mümkündür¹²⁰. Örneğin; bir kişinin gözlüklü fotoğrafı sağlık durumuna ilişkin bir bilgi içermesi nedeniyle bu fotoğrafın hassas nitelikli veri olarak kabul edilmesi için yeterli olmayabilir; ancak o fotoğrafın kişinin görme bozukluğu kapsamında değerlendirilmesi söz konusu olursa özel nitelikli hassas veri kategorisinde değerlendirilebileceği ifade edilmektedir¹²¹. Öte yandan, Alman Anayasa Mahkemesi'nin 15 Aralık 1983 tarihli Nüfus Sayımı Kararı'nda, kişisel bilgilerin önemine göre soyut bir ayrımın yapılmasını reddettiği görülmekte olup, Mahkemeye göre kişisel verileri “önemliler” ve “daha az önemliler” olarak ayırmak hatalı olup; başlangıçta tehlike taşımayan basit bir bilginin, otomatik işleme sistemleri ile oldukça hassas bir nitelik kazanabileceği ifade edilmektedir¹²².

Gerek ulusal gerekse uluslararası mevzuatta özel nitelikli hassas verilerin sınırlı sayıda sayılmak suretiyle belirlenmesinin ve dolayısıyla sınırlandırılmasının veri koruma hukukunun amacı ile örtüşmediği gerekçesiyle eleştirilmektedir¹²³. Özellikle hızla gelişen teknoloji ve biyometrik verilerin kullanımının artması gibi veri elde etme yöntem ve türlerinin sürekli değişmesi, hassas veri kategorisine dahil olabilecek verilerin de sürekli olarak güncellenmesi gereğini beraberinde getirdiği belirtilmektedir¹²⁴. Örneğin; ilk etapta konum verilerinin hassas veri olarak kabul edilecek mahiyette olmadığı kanaati oluşmakta ise de gelişen teknoloji ile artık konum

¹¹⁸ Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesi, s. 1, (<https://kvkk.gov.tr/Icerik/2030/Rehberler>), (E.T. 25.11.2021).

¹¹⁹ Başalp, s. 43; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 261; Uncular, Kişisel Veri, s. 115.

¹²⁰ Deniz Tütüncübaşı Seyrek, Kişilerin Kendisine Ait Verilerin Kaderini Tayin Hakkının Ceza Hukuku Yoluyla Korunması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2015, s. 17- 18; Sariusta, s. 17; Dülger, KVKK, s. 179.

¹²¹ Küzeci, KVKK, s. 279. Farklı örnekler için bkz. Dülger, KVKK, s.178.

¹²² Elif Küzeci, “İstatistikî Birimler ve Bilgilerin Geleceğini Belirleme Hakkı” (İstatistikî Birimler), İnsan Hakları Yıllığı, C. 32, 2014, s. 68'den naklen: BVerfGE 65,1, (<https://scholar.google.com/citations?user=EiOxUE0AAAAJ&hl=en>), (E.T: 26.01.2022). İlgili kararın tam metni için bkz. Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, C.65, Y. 1984, J.C.B MOHR, Almanya 1984, s. 1- 71.

¹²³ Aksoy, s. 33; Küzeci, KVKK, s. 277- 286; Tartışmalar için bkz. Uncular, Kişisel Veri, s. 115.

¹²⁴ Kaya, Hassas Kişisel Veriler, s. 332.

verileri vasıtasıyla sürücülerin kişilik özelliklerinin de tespit edilebildiği ifade edilmektedir¹²⁵. Nitekim bu gelişme, ilgili kişinin konum bilgilerinin kullanılması ile davranış kalıplarının analiz edilmesine imkân sağlamakta ve ayrımcılık tehlikesini de beraberinde getirmektedir¹²⁶. Bu yönden bakıldığında, konum verilerinin günümüz teknolojisi içinde sağladığı imkânlar gözetildiğinde esasen hassas nitelikli veri kategorisinde olabilecek nitelik taşımaya başladığı görülmektedir. Dolayısıyla zaman içerisinde hassas nitelikli veri kategorisinin değişebilecek ve gelişebilecek olması nedeni ile bu kategoriye dahil edilen verilerin sınırlı olarak belirtilmiş olmasına yönelik eleştirilerin haklı olduğu kanaatindeyiz.

Hassas (özel) nitelikli kişisel verilerin hangi şartlarda işleneceği hususunda ise ana kural KVKK md. 6/ f. 2’de “*Özel nitelikli kişisel verilerin, ilgilinin açık rızası olmaksızın işlenmesi yasaktır.*” denilmek suretiyle belirlenmiştir. Ancak bu hükmün hemen ardından KVKK md. 6/ f. 3’te “*...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*” şeklindeki düzenleme ile açık rızanın aranmayacağı hâllerin düzenlendiği görülmektedir. Burada hassas verilerin işlenebilmesi için ilgilinin açık rızasının arandığı ve aranmadığı hâller arasında bir ayrıma gidildiği görülmektedir. Söz konusu ayırım, hassas nitelikli verilerin korunmasını zayıflattığı için eleştirilmektedir¹²⁷.

3.4. Veri Kayıt Sistemi

Veri kayıt sistemi, kişisel verilerin belirli ölçütlere göre düzenlenerek işlendiği sistemi ifade etmektedir (KVKK md. 3/ f. 1, (h)). Bu sistemler, elektronik ya da fiziki

¹²⁵ Küzeci, KVKK, s. 285; Uncular, Kişisel Veri, s. 246; Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 2/ 2017 on Data Processing At Work, 8 Haziran 2017, 17/EN, WP 249, s. 19, (file:///C:/Users/opr1258/Downloads/wp249_en_534E873F-FC62-FF4D-DF66335CD002DE24_45631.pdf), (E.T. 26.11.2021).

¹²⁶ Selen Uncular, “Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde Giriş Kontrol Sistemleri, Yer Belirleme Sistemleri ve Sosyal Medya Vasıtasıyla İzleme” (Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde İzleme), Çalışma ve Toplum Dergisi, Y: 2020, S: 3, 1673- 1700, s. 1681, (<https://www.calismatoplum.org/Content/pdf/calisma-toplum-6381-7932b3b5.pdf>), (E.T. 06.10.2021).

¹²⁷ Küzeci, KVKK, s. 406. Detaylı açıklama için bkz. 1.2.2.2. Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Hukuka Uygunluk Hâlleri, s. 81 vd.

ortamda oluşturulabilir. Bu noktada, verilerin otomatik veya otomatik olmayan yollarla işlenmiş olması, verilerin korunmasının kapsamına dair genel anlamda bir farklılık yaratmamaktadır. Ancak; KVKK md. 2’de açıkça belirtildiği üzere; *“Bu Kanun hükümleri, kişisel verileri işlenen gerçek kişiler ile bu verileri tamamen veya kısmen otomatik olan ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla işleyen gerçek ve tüzel kişiler hakkında uygulanır.”* Dolayısıyla bir kişisel verinin otomatik ya da kısmen otomatik yolla işlenmesinin söz konusu olması hâlinde veri kayıt sisteminin parçası olma zorunluluğu yokken, otomatik olmayan yolla işlenmesi durumunda veri kayıt sisteminin parçası olması KVKK’nin uygulanabilmesi için aranan en önemli koşuldur¹²⁸.

Kişisel verilerin otomatik olan yollarla işlenmesi, işleme faaliyetinin bilgisayar, kamera, saat gibi işlemci sahibi cihazlar tarafından insan müdahalesine gerek duyulmaksızın yazılım veya donanım özellikleri aracılığıyla önceden hazırlanan algoritmalar çerçevesinde kendiliğinden gerçekleşen işleme faaliyeti anlamına gelmektedir¹²⁹. Her ne kadar, KVKK’de otomatik yolla işlemenin ne olduğuna dair bir tanım bulunmamakta ise de KVKK’nin gerekçesinde, *“Günümüzde bu veriler, gerek özel sektör ve gerekse kamu sektörü tarafından bilişim sistemleri üzerinden otomatik yollarla sıkça kullanılmaktadır.”* denilmek suretiyle bilişim sistemleri üzerinden gerçekleştirilen faaliyetlerin otomatik işleme sayılacağı, dolaylı olarak ifade edildiği görülmektedir¹³⁰. Bu kapsamda, bir işyerinde, işçilerin kişisel verilerinin bilgisayar eliyle işlenmesi otomatik yolla işlenmeye örnek olacaktır¹³¹.

Otomatik olmayan yollarla işleme ise *“bir veri kayıt sistemine bağlı olarak el ile hazırlanan ancak erişimi ve anlamlandırmayı kolaylaştıran işleme faaliyetini ifade eder”*¹³².

Kişisel veri unsurlarını taşıyan herhangi bir bilginin kâğıt üzerinde veya bilgisayarda tutulması arasında o bilginin kişisel veri olarak kabul edilmesi açısından fark yoktur. Ancak; KVKK kapsamında koruma sağlanabilmesi ve KVKK’nin uygulama alanının belirlenebilmesi için kâğıt üzerinden gerçekleştirilen veri

¹²⁸ Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 203; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s. 386; Uncular, Kişisel Veri, s. 108.

¹²⁹ Başalp, s. 32; Kişisel Verileri Koruma Kurumu, 100 Soruda Kişisel Verileri Koruma Kanunu, KVKK Yayınları, Ankara, 2018, s. 23, (<https://www.siberasist.com/images/files/kvkk100soruda.pdf>), (E.T. 31.01.2021).

¹³⁰ Kurum, 100 Soruda Kişisel Verileri Koruma Kanunu, s. 22.

¹³¹ Başalp, s. 32.

¹³² Kurum, 100 Soruda Kişisel Verileri Koruma Kanunu, s. 23.

işlemelerinin, kaydedilme biçimi itibarıyla işleyene, bu veriye erişim açısından belli bir kolaylık sağlaması¹³³, bir dosyalama sisteminin parçası olarak veya olması kastıyla işlenmiş olması aranmaktadır¹³⁴. Buna göre, veri kayıt sisteminde kişisel veriler, ad, soyadı veya kimlik numarası üzerinden sınıflandırılabilir gibi, özlük dosyaları ya da sağlık dosyaları gibi bilgi belge içeren dosyaların da çeşitli ölçütler doğrultusunda düzenlenerek kullanıma hazır hâlde muhafaza edilmesi de bir veri kayıt sistemi olarak adlandırılabilir ve bu veriler, otomatik yolla işlenmemiş olsa dahi KVKK'nin koruma alanına dahil olabilecektir. Buna karşın, bir takım belgelerin hiçbir sınıflandırmaya tabi olmaksızın bir dolapta tutulması o dolabı veri kayıt sistemi hâline getirmediği gibi¹³⁵ bir müşterinin adını soyadını ve telefonunu bir kağıda yazarak mağazaya bırakması durumunda¹³⁶ da bir veri kayıt sistemi bulunmadığından bu kağıttaki veriler, KVKK'nin koruma alanına dahil olmayacaktır.

4. KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASINI ÖNGÖREN HUKUKİ DÜZENLEMELER

4.1. Uluslararası Düzenlemeler

4.1.1. Genel Olarak

Uluslararası alanda, doğrudan kişisel verilerin korunmasına yönelik birçok düzenleme bulunmaktadır. Kişisel verilerin korunması konusunda, ülkeleri hukuksal düzenleme yapmaya iten birçok sebep vardır¹³⁷. Çağdaş toplumlarda insan haklarına verilen değerin artması¹³⁸, bilişim sistemlerinin gelişmesi sonucu ticaretin elektronik ortama kayması ve bu değişimin uluslararası alanda benimsenmesi ile kişisel veri akışının başlaması, buna bağlı olarak veri sahiplerinin korunması gerekliliği bu sebeplerin başında gelmektedir¹³⁹. Nihayet belirtilen bu sebeplerin etkisiyle, veri koruma düzenlemelerinin yasalaşmaya başlaması akabinde verilerin sınır ötesi aktarımında sorun yaşanmasına engel olmak için ulusal düzenlemelerin uyumlu hale getirilmesi ihtiyacı doğmuştur¹⁴⁰.

¹³³ Başalp, s. 33; Dülger, KVKK, s. 185.

¹³⁴ Sariusta, s. 26; Uncular, Kişisel Veri, s. 108; Dülger, KVKK, s. 184- 185.

¹³⁵ Uncular, Kişisel Veri, s. 108.

¹³⁶ Çekin, AB, s. 28.

¹³⁷ Dursun, s. 38.

¹³⁸ Uncular, Kişisel Veri, s. 49.

¹³⁹ Dursun, s. 38; Uncular, Kişisel Veri, s. 49.

¹⁴⁰ Dursun, s. 38.

Dünya üzerinde kişisel verilerin korunmasına yönelik düzenleme çalışmaları da bu ihtiyaçlar doğrultusunda başlamıştır. Bu alanda, dünya üzerindeki ilk düzenleme 1970 tarihinde Almanya'nın Hessen Eyaletinde halkın tepkisi üzerine çıkarılan Hessen Eyalet Veri Koruma Kanunu'dur¹⁴¹. Daha sonra, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD)¹⁴², Birleşmiş Milletler (BM)¹⁴³, Avrupa Konseyi¹⁴⁴ gibi uluslararası kuruluşlar tarafından kişisel verilerin korunmasına ilişkin ana prensipler ile verilerin, sınırötesi aktarımını düzenleyen ve veri koruma hukukunun gelişimine katkı sağlayan çeşitli metinlerin kabul edildiği görülmektedir¹⁴⁵.

Kişisel verilerin korunmasını, uluslararası bir konu olarak inceleyen ilk kurum olan OECD tarafından 1980 yılında yayımlanan “*Özel Yaşamın Gizliliğinin ve Sınır Ötesi Kişisel Veri Dolaşımının Korunmasına İlişkin Rehber İlkeler*” (OECD Rehber İlkeler)¹⁴⁶; Avrupa Konseyi'nin, 1981 yılında yürürlüğe giren ve kişisel verilerin korunmasına ilişkin geniş kapsamlı ilk uluslararası boyutta bağlayıcı niteliği olan 108 sayılı “*Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Şahısların*

¹⁴¹ Bu Kanunun kabulüne neden olan en önemli etmen; “Hessen Planı” olarak adlandırılan bir program içerisinde 1960'lı yılların sonunda federe düzeyde merkezi bir veri bankasının kurulmasına ilişkin tasarıdır. Verilerin korunmasına ilişkin hükümlerin yasalaşmasında bu veri bankasının özel yaşamın gizliliği hakkı üzerindeki muhtemel neticeleri etkili olduğu belirtilmektedir. Bu çerçevedeki tartışmalar ve Hessen Eyaletinin verilerin korunmasına yönelik düzenlemesi, kısa süre sonra Almanya'da federal düzeyde bir koruma öngörülmesini sağlamış ve 1977 yılında Federal Almanya Veri Koruma Yasası kabul edilmiştir. Ancak bu Yasa, verilerin korunması görevini, aynı zamanda milli istibarat ve polis teşkilatından da sorumlu İçişleri Bakanlığına bırakması nedeniyle oldukça eleştirilmiştir, bkz. Küzeci, KVKK, s. 118.

¹⁴² OECD, uluslararası alanda kişisel verilerin korunması konusunu ele alan ilk kurum olmuştur. Yaşam standardını yükseltmek, ekonomik büyümeyi hedeflemek ve geliştirmek, küresel ticaretin büyümesine katkıda bulunmak ve finansal dengeleri korumak örgütün esas amaçları arasındadır, bkz. Küzeci, KVKK, s. 129- 130; Uncular, Kişisel Veri, s. 49; Dülger, KVKK, s. 87; Gözümlü, s. 25. Ayrıca bkz. (<https://www.oecd.org/about/>), (E.T: 28.04.2022).

¹⁴³ 1945 yılında kurulan Birleşmiş Milletler, dünya barışını, güvenliğini korumak, sosyal eşitliği sağlamak ve uluslararası arenada ekonomik, toplumsal ve kültürel bir çalışma ortaklığı meydana getirmek amacı ile kurulan uluslararası bir örgüttür. Bkz. (<https://www.un.org/en/about-us>), (E.T: 28.04.2022).

¹⁴⁴ Avrupa Konseyi, II. Dünya Savaşı akabinde 1949 yılında Avrupa'da savaşın izlerini kaldırmak ve süreklilik arz eden bir barış ortamının oluşmasını sağlamak için kurulan bir örgüt olup Avrupa'da insan haklarının üstünlüğünün sağlanması ve gelişmesi için çalışmaktadır. Bkz. (<https://www.coe.int/en/web/about-us/founding-fathers>), (E.T: 28.04.2022).

¹⁴⁵ Küzeci, KVKK, s.128.

¹⁴⁶ Tam metin için bkz. (

<https://www.oecd.org/internet/ieconomy/oecdguidelinesontheprivacyandtransborderflowsofpersonaldata.htm#:~:text=The%20Recommendation%20affirms%20the%20commitment,transborder%20flows%20of%20personal%20data.&text=Part%20Two%20contains%20eight%20basic,liberties%20at%20the%20national%20level.>), (E.T. 10.01.2022).

Korunmasına Dair Sözleşme” (108 Sayılı Sözleşme)¹⁴⁷,¹⁴⁸ ile BM tarafından 1990 yılında yayımlanan “*Bilgisayarlarla İşlenen Kişisel Veri Dosyalarına İlişkin Rehber İlkeler*”¹⁴⁹, doğrudan kişisel verilerin korunmasına yönelik düzenlenen önemli metinlerdir.

Söz konusu metinler ile kişisel verilerin korunması anlamında yeknesak bir uygulama sağlanamamış olması nedeni ile Avrupa Birliği içerisinde yeni bir metnin hazırlık sürecinin başlaması gündeme gelmiş¹⁵⁰ ve 95/46/EC sayılı Direktif, 24 Ekim 1995 tarihinde kabul edilmiştir¹⁵¹. 95/46/EC sayılı Direktif’in, 2000’li yılların ihtiyacına cevap verememesi öte yandan veri koruma hukukuna ilişkin yeknesak bir mevzuat oluşturma anlamında da beklentiyi karşılayamaması, AB Kurumlarını, çağın ihtiyaçlarına uygun bir düzenleme üzerinde çalışmaya sevk etmiştir¹⁵². 2012 yılında Avrupa Komisyonu tarafından Genel Veri Koruma Tüzüğü (GVKT) çerçevesinde bir çalışma ortaya konmuş ve bu çalışmanın, 2016 yılında nihai halini alarak Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Birliği Konseyi tarafından kabul edilmesi akabinde GVKT, 4 Mayıs 2016 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanmıştır¹⁵³. GVKT’nin 25 Mayıs 2018

¹⁴⁷ Tam metin için bkz. (<https://rm.coe.int/1680078b37>), (E.T: 28.04.2022). Türkçe metin için bkz. Kaya, Taştan, Bibliyografya, 5012 vd. (<https://www.mbkaya.com/hukuk/veri-koruma-hukuku.pdf>), (E.T: 28.04.2022).

¹⁴⁸ Fatih Dinkçi, *Kişisel Verilerin Korunmasında Uluslararası Düzenlemeler ve Türkiye Örneği*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Samsun, 2014, s. 27- 28; Uygun, s. 12- 13; Uncular, *Kişisel Veri*, s. 51; Küzeci, KVKK, s. 144; Mehmet Bedii Kaya, “*Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Korunması Arasındaki Denge*” (Denge), *Marmara Hukuk Bilimsel Toplantılar Serisi- I*, İstanbul 2020, s. 33- 68. 108 sayılı Sözleşme, 1981 yılında imzaya açılmış olmasına rağmen Türkiye’de 1 Eylül 2016 tarihinde yürürlüğe girmiştir, bkz. 6669 sayılı Onay Kanunu, R.G., T. 28/2/2016, S. 29628. 108 Sayılı Sözleşme’nin kabul edildiği 1981 yılından bu yana kişisel verilerin korunması alanının dinamik bir yapıya sahip olması, teknolojinin gelişmesi ve gündelik hayatın ayrılmaz bir parçası hâline gelmesi, gelişimin farklı ve 108 sayılı Sözleşme’nin kabul edildiği yıllarda öngörülemeyen soru ve sorunları gündeme getirmesi 108 sayılı Sözleşme’nin yenilenmesi gereksinimini doğurmuştur. Bu nedenle, “*Kişisel Verilerin İşlenmesi Karşısında Bireylerin Korunması için Modernize Edilmiş Sözleşme*” adı altında “108+ Sözleşmesi” 11 Ekim 2021 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kabul edilen tam metin için bkz. (<https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/09000016808ac918>), (E.T. 17.11.2021); 108 Sayılı Sözleşme’nin yenilenmiş şekline ilişkin değerlendirme ve görüş için bkz. (<https://medium.com/@elfkzc/avrupa-konseynin-108-say%C4%B1%C4%B1-ki%C5%9Fisel-verilerin-korunmas%C4%B1-s%C3%B6zle%C5%9Fmesi-yenilendi-bc8daad9decc>) (E.T. 17.11.2021). 108 + Sözleşme ile ilgili detaylı bilgi için ayrıca bkz. Küzeci, KVKK, s. 149- 150.

¹⁴⁹ Tam metni için bkz. <http://www.refworld.org/pdfid/3ddcafaac.pdf> (E.T. 09.11.2021).

¹⁵⁰ Başalp, s. 26.

¹⁵¹ Anı, s. 31; Gözümlü, s. 31; Şimşek, s. 41; Dinkçi, s. 51.

¹⁵² Hisli, s. 30.

¹⁵³ Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC, Official Journal L119, 4 Mayıs 2016, [https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3e485e15-11bd-11e6-ba9a-01aa75ed71a1/language-en#:~:text=Skip%20to%20Content-Regulation%20\(EU\)%202016%2F679%20of%20the%20European%20Parliament%20and,%20\(Text%20with%20EEA%20relevance\)](https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3e485e15-11bd-11e6-ba9a-01aa75ed71a1/language-en#:~:text=Skip%20to%20Content-Regulation%20(EU)%202016%2F679%20of%20the%20European%20Parliament%20and,%20(Text%20with%20EEA%20relevance)), (E.T.19.12.2021).

tarhinde yürürlüğe girmesi ile 95/46/EC sayılı Direktif yürürlükten kaldırılmıştır (GVKT md. 94, 99.).

GVKT'nin yürürlüğe girmesiyle birlikte 95/46/EC sayılı Direktif yürürlükten kaldırılmışsa da 95/46/EC sayılı Direktif, Türkiye dâhil pek çok ülkede kişisel verilerin korunmasına dair hukuksal düzenlemelerin oluşturulmasında çerçeve bir nitelik taşıyor olması nedeni ile bugün hala önemini korumaktadır¹⁵⁴.

Bu kaynakların yanı sıra tarihsel gelişimi daha eskiye dayanan ve insan hakları alanında en önemli kaynaklardan biri olan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi¹⁵⁵,nin de, kişisel verilerin korunması alanında önemli bir uluslararası kaynak olduğunu vurgulamak gerekmektedir.

AİHS'de, kişisel verilerin korunmasına ilişkin bağımsız bir düzenleme bulunmamakla birlikte kişisel verilerin korunması ve korunmaya ilişkin ölçütlerin, AİHS'nin "Özel Hayatın ve Aile Hayatının Korunması" başlıklı 8. Maddesi¹⁵⁶ ve AİHM kararları ışığında belirli hale geldiği ve korunmaya alındığı görülmektedir¹⁵⁷. AİHM'in, özel hayat kavramını, kişinin mahrem alanı ile sınırlı görmemesi¹⁵⁸ kişisel verilerin korunması açısından önemli olup "telefon görüşmelerine ilişkin kayıtların

¹⁵⁴ Küzeci, KVKK, s. 183; Hisli, s. 29.

¹⁵⁵ European Convention on Human Rights, 4.11.1950; https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf (E.T. 13.09.2021). Türkiye, Sözleşmeyi 4.11.1950 tarihinde imzalamış ve 10.03.1954 tarih ve 6366 sayılı Kanun ile onaylamıştır. Bilgilendirme amaçlı Türkçe metin için bkz. https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_TUR.pdf (E.T. 13.09.2021).

¹⁵⁶ AİHS md. 8 "1. Herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve yazışmasına saygı gösterilmesi hakkına sahiptir. 2. Bu hakkın kullanılmasına bir kamu makamının müdahalesi, ancak müdahalenin yasayla öngörülmüş ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik, kamu güvenliği, ülkenin ekonomik refahı, düzenin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli bir tedbir olması durumunda söz konusu olabilir." https://www.echr.coe.int/documents/convention_tur.pdf (E.T. 17.02.2021).

¹⁵⁷ Dülger, KVKK, s. 93; Gözüm, s. 37- 38; Dinkçi, s. 39- 40; Küzeci, KVKK, s. 152. Ayrıca, AİHS'nin 6, 10 ve 13. Maddeleri başta olmak üzere diğer bazı maddeleri de kişisel verilerin korunmasına kaynaklık edebilecek mahiyettedir.

¹⁵⁸ AİHS'nin kabul edildiği yıllarda kişisel verilerin korunmasına ilişkin tartışmalar henüz gelişmediğinden AİHM, kişisel verilerin korunmasını özel yaşam alanına ilişkin yorumlar çerçevesinde geliştirmiştir. AİHM, her ne kadar AİHS'ni günün koşulları içerisinde değerlendirme görevini üstlenmişse de her başvuruda, somut olayın özel yaşam kapsamına girip girmediği araştırılmaktadır, bkz. Aydın Akgül, "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarında Kişisel Verilerin Korunması Hakkı" (Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi), Terazi Hukuk Dergisi, C. 9, S. 92, Nisan, 2014, 72- 81, <https://jurix.com.tr/article/2195> (E.T. 26.01.2022); Küzeci, KVKK, s. 154- 155. Bu durumun, AİHM'nin özel yaşam alanına girmediğini düşündüğü konuların, koruma kapsamı dışında kalmasına neden olduğuna dair görüş için bkz. Küzeci, KVKK, s. 155.

incelenmesi”¹⁵⁹, “*küresel konumlama sistemi kullanımı*”¹⁶⁰, “*çalışanların bilgisayar kullanımının izlenmesi*”¹⁶¹, “*kişisel verilerin gerektiğinden uzun süre tutulmaması*”¹⁶² gibi yeni teknolojileri doğrudan veya dolaylı olarak ilgilendiren çeşitli içtihatları; AIHM kararlarını ve AIHS’ni, veri koruma hukuku açısından, özellikle de çalışma hayatında işçinin kişisel verilerinin korunması açısından, önemli bir kaynak haline getirmektedir¹⁶³.

Çalışmamızın bu bölümünde, uluslararası kaynakların tarihsel gelişimi hakkında kısaca bilgi vermekle yetinilmiş olup esasen çalışma konumuz ile doğrudan ilgili olan uluslararası kaynaklara aşağıda kısaca değinilecektir.

4.1.2. İş Hukuku Alanındaki Uluslararası Düzenlemeler

4.1.2.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Uygulama Kodları ve Tavsiye Kararı

Birinci Dünya Savaşı sonrasında 1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labor Organisation- ILO), işçi işveren ilişkilerine yön veren, modern düzenlemeler ortaya koyarak bunların, uygulanabilirliğini sağlamayı amaçlayan BM bünyesinde bağımsız bir kuruluştur¹⁶⁴. Diğer kuruluşlardan farklı olarak hükümet temsilcilerinin yanında, işçi ve işveren temsilcilerinin de bulunduğu ILO’nun en önemli görevi, uluslararası çalışma kurallarının oluşmasını sağlamak ve bu kapsamda uluslararası çalışma sözleşmeleri ve tavsiye kararları ile birlikte uluslararası iş kodu oluşturarak asgari sosyal koşulları belirleyerek hukuken bağlayıcı olmasa da ulusal ve uluslararası düzenlemelere rehber olmaktadır¹⁶⁵.

¹⁵⁹ Örnek olarak bkz. Malone vs Birleşik Krallık, 02.08.1984 tarihli ve 8691/79 başvuru sayılı karar, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/kullaniciGiris.jsf?dswid=-3986#>), (E.T. 08.12.2021); Halford-Birleşik Krallık, 25.06.1997 tarihli ve 20605/92 başvuru sayılı karar, (<https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22%3A%22001-58039%22%7D>), (E.T. 08.12.2021).

¹⁶⁰ Örnek olarak bkz. Uzun vs Almanya, 02.09.2010 tarihli 35623/05 başvuru sayılı karar, (<https://hudoc.echr.coe.int/tur#%7B%22itemid%22%3A%22001-100293%22%7D>), (E.T. 08.12.2021).

¹⁶¹ Örnek olarak bkz. Barbulescu vs Romanya, 12.01.2016 tarihli 61496/08 başvuru sayılı karar.

¹⁶² Örnek olarak bkz. S.vs Marper- Birleşik Krallık, 4.12.2008 tarihli 30562/04 başvuru sayılı karar, (<https://hudoc.echr.coe.int/tur#%7B%22itemid%22%3A%22001-90051%22%7D>), (E.T. 08.12.2021). Diğer AIHM kararları için bkz. Akgül, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, s. 72- 81; Dinkçi, s. 43- 45.

¹⁶³ Dölger, KVKK, s. 93.

¹⁶⁴ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 40- 41; Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları, Yenilenmiş 21. Baskı, İstanbul, 2021, s. 93- 94; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1 Bireysel İş Hukuku, Lykeon Yayınları, Güncellenmiş 5. Bası, Ankara, 2021, s. 24. Ayrıca bkz, (<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>), (E.T. 28.12.2021).

¹⁶⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 42- 45; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 24- 26; Süzek, s. 94; Hisli, s. 36- 37.

ILO, 1996 yılında işçilerin özel hayatlarının gizliliğini korumaya ilişkin olarak “İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkında Uygulama Kodu’nu¹⁶⁶” (Kişisel Veri Uygulama Kodu) oluşturmuştur¹⁶⁷. Üye ülkeler açısından herhangi bir bağlayıcılığı olmayan bu kod, özel ve kamu çalışanı ayrımı yapmaksızın tüm çalışanların işyerlerinde, işçilerin özel hayatına ilişkin bilgilerin korunmasına yönelik metotlar geliştirilmesi, kişisel verilere ilişkin kayıtların en aza indirilmesi, elde edilen kişisel verilerin işçinin izni olmaksızın üçüncü kişiler ile paylaşılmaması, işçiye cinsel hayatı, siyasi, dinî düşüncesi, inancı konusunda soru sorulmaması, edinilen bilgiler doğrultusunda işçiler arasında ayrımcılık yapılmaması, iş için önemli ve iş sağlığı ve güvenliği için lüzumlu olmadıkça işçinin sağlığı hakkında soru sorulmaması gibi belli başlı ilkeleri içermektedir¹⁶⁸.

“İşyerinde Alkol ve Uyuşturucu Kaynaklı Sorunların Yönetimi Hakkında Uygulama Kodu¹⁶⁹”, “HIV/AIDS ve Çalışma Dünyası Hakkında Uygulama Kodu¹⁷⁰”, “200 sayılı HIV ve AIDS ve Çalışma Dünyası Hakkında Tavsiye Kararı” ILO’nun veri koruma hukuku alanındaki diğer çalışmalarıdır¹⁷¹.

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

Avrupa Konseyi’nin 1989 tarihli “İstihdam Amacıyla Kullanılan Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin R(89)2 Sayılı Tavsiye Kararı¹⁷²” (Recommendation No. R(89)2 on the Protection of Personal Data Used for Employment Purposes) işçi ile işveren arasındaki işçinin kişisel verilerine ilişkin ihtilafları düzenleyen tek uluslararası

¹⁶⁶ Bkz. (https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1997/97B09_118_engl.pdf), (E.T. 31.12.2021).

¹⁶⁷ Emine Tuncay Kaplan, “İş Hukukunda Kişilik Haklarının Özellikle Bilgisayarda Toplanan Bilgilere Karşı Korunması” (Bilgisayarda Toplanan Bilgiler), s. 382- 383, (<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/480/5583.pdf>), (E.T. 26.01.2022). Hisli, s. 37.

¹⁶⁸ Ayrıntılı bilgi için bkz. (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf), (E.T. 01.02.2022). Tuncay Kaplan, Bilgisayarda Toplanan Bilgiler, s. 383; A. Eda Manav, “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması” (İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verileri), GÜHFD, C. 19, S. 2, Ankara, 2015, s. 103, (http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/19_2_3.pdf), (E.T. 01.02.2022). Hisli, s. 37; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 203.

¹⁶⁹ Belgenin tamamı için bkz. (https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1996/96B09_297_engl.pdf), (E.T. 01.02.2022).

¹⁷⁰ Belgenin tamamı için bkz. (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/publication/wcms_113783.pdf), (E.T. 01.02.2022).

¹⁷¹ Belgenin tamamı için bkz. (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/normativeinstrument/wcms_142706.pdf), (E.T. 01.02.2022).

¹⁷² Council of Europe Committee of Ministers, Recommendation No. R (89) 2 on the Protection of Personal Data Used for Employment Purposes, 18 January 1989, 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)), (E.T. 28.04.2022).

metin olarak kabul edilmektedir¹⁷³. Avrupa Konseyi'nin bu tavsiye kararı, temel olarak işçilerin işe alınması, iş sözleşmesinin ifası, mevzuatta veya iş sözleşmelerinde düzenlenen yükümlülüklerin yerine getirilmesi, işin düzenlenmesi ve planlanması gibi bir çok konuda bağlayıcı olmayan düzenlemeler içermektedir¹⁷⁴.

R(89)2 Sayılı Tavsiye Kararı'nın, bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımının giderek artması doğrultusunda gözden geçirilmiş versiyonu olan “*CM/Rec (2015) 5 sayılı Tavsiye Kararı*¹⁷⁵” (Recommendation CM/ Rec (2015) 5 of the Committee of Ministers to Member States on the Processing of Personal Data in the Context of Employment) da iş ilişkisinde kişisel verilerin işlenmesine ilişkin sorunlara yönelen fakat bağlayıcılığı olmayan uluslararası kaynaklardandır¹⁷⁶.

4.1.2.3. 29. Madde Çalışma Grubu

29. Madde Çalışma Grubu, mülga 95/46/ EC sayılı Direktif'in 29. maddesi uyarınca kurulmuş bağımsız bir grup olup kişisel verilerin korunmasına ilişkin birçok konuda teori ve uygulamaya yönelik öneri sunan ve görüş geliştiren önemli bir danışma birimidir¹⁷⁷. Görüşler ve çalışma belgeleri gibi bağlayıcı olmayan belgeler hazırlayan 29. Madde Çalışma Grubu, GVKT'nin yürürlüğe girmesiyle yerini Avrupa Veri Koruma Kurulu'na bırakmıştır¹⁷⁸. Buna rağmen; 29. Madde Çalışma Grubu'nun, veri koruma hukukunun temel ilkelerini ve adil bir biçimde uygulanma yöntemlerini belirleyen, bunun yanı sıra; iş ilişkisinde kişisel verilerin işlenmesinde yol gösteren görüş ve çalışma belgeleri hala geçerli olup özellikle iş ilişkisinde kişisel verilerin korunması açısından önemli bir uluslararası kaynak niteliği taşımaktadır¹⁷⁹.

¹⁷³ Gürsel, s. 176.

¹⁷⁴ Gürsel, s. 177.

¹⁷⁵ Bkz. (https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c3f7a), (E.T: 28.04.2022).

¹⁷⁶ Uncular, Kişisel Veri, s. 55.

¹⁷⁷ Uncular, Kişisel Veri, s. 78. Bkz. Article 29 Data Protection Working Party, the Working Party on the Protection of Individuals With Regard To The Processing Of Personal Data, Rules of Procedure, (file:///C:/Users/opr1258/Downloads/wp251rev01_enpdf.pdf), (E.T. 17.02.2021).

¹⁷⁸ Uncular, Kişisel Veri, s. 78.

¹⁷⁹ Uncular, Kişisel Veri, s. 78.

4.2. Kişisel Verilerin Korunmasının Türkiye’deki Kısa Tarihi ve İlgili Ulusal Düzenlemeler

4.2.1. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

1982 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 2. maddesinde düzenlendiği üzere, insan haklarına saygılı, demokratik bir hukuk devleti olan Türkiye, Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi, OECD gibi örgütlerin üyesi ve 108 sayılı Sözleşme’yi 28 Ocak 1981 tarihinde imzalayan ilk ülkelerden biri olmasına rağmen 108 sayılı Sözleşme’yi uzun süre onaylamamıştır¹⁸⁰. Uzun bir süre kişisel verileri koruyan özel bir kanunun bulunmaması nedeniyle, uluslararası kuruluşlarca benimsenen ilkeler iç hukukumuzda aktarılamamıştır¹⁸¹.

Kişisel verilerin korunması, başta özel yaşamın gizliliği hakkı ve kişilik hakkı olmak üzere temel hak ve özgürlüklerle yakından ilişkilidir¹⁸². Bu nedenle, her ne kadar kişisel verilerin korunması ayrı bir hak olarak düzenlenmese de anayasal temelini anayasa ile korunan çeşitli hak ve özgürlüklerde bulabilmektedir¹⁸³. Zaman içerisinde internet kullanımının ve çevrim içi hizmetlerin artması gibi teknolojik gelişmeler kişisel verilerin korunması hakkının sınırının büyümesini ve artık ayrı bir hak kategorisi olarak tanınmaya başlamasını sağlamıştır¹⁸⁴. Kişisel verilerin korunması hakkının ayrı bir hak kategorisi olarak görülmeye başlanması, bu hakkın tam ve etkin bir korumadan yararlanabilmesi için bu alanda özel bir düzenleme yapılmasını bir zorunluluk hâline getirmiştir. Bu anlamda, her ne kadar kişisel verilerin korunması kavramına uluslararası

¹⁸⁰ Küzeci, KVKK, s. 317; Uncular, Kişisel Veri, s. 53; Yörük, s. 29; Dülger, KVKK, s. 110.

¹⁸¹ İbrahim Korkmaz, “Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında Bir Değerlendirme”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 124, 2016 Mayıs- Haziran, s. 83- 84- 85, (<http://tbddergisi.barobirlik.org.tr/m2016-124-1571>), (E.T. 01.02.2022); N. Tekin, s. 244; T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu, Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Ulusal ve Uluslararası Durum Değerlendirmesi ile Bilgi Güvenliği ve Kişisel Verilerin Korunması Kapsamında Gerçekleştirilen Denetim Çalışmaları Konulu 27 Kasım 2013 tarih ve 2013/3 sayılı Denetim Raporu, (<https://www.memurlar.net/common/news/documents/439122/ddk56.pdf>), (E.T. 26.01.2022); Habip Oğuz, “Elektronik Ortamda Kişisel Verilerin Korunması, Bazı Ülke Uygulamaları Ve Ülkemizdeki Durum” (Ülke Uygulamaları), Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, C. 0, S. 3, Y. 2013, s. 1- 38, s. 17, (<https://dergipark.org.tr/en/pub/mdergi/issue/16883/175778>), (E.T. 26.01.2022).

¹⁸² Küzeci, KVKK, s. 320; KVKK öncesi kişisel verilerin korunması hakkını koruyan temek hak ve özgürlükler hakkında detaylı anlatım için bkz. Şimşek, s.111- 148; Yörük, s. 29.

¹⁸³ Yörük, s. 30. Anayasa’nın başlangıç metninin 6’ncı paragrafında yer alan onurlu bir hayat sürme hakkı, 2. maddesinde düzenlenen Türkiye Cumhuriyeti’nin bir hukuk devleti olması, 15. maddesinde düzenlenen bireylerin din, vicdan ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaması, 17. maddesinde düzenlenen kişinin dokunulmazlığı, 21. maddesinde düzenlenen konut dokunulmazlığı, 22. maddesinde düzenlenen haberleşmenin gizliliği, 24. maddesinde düzenlenen din ve vicdan hürriyeti ve 25. maddesinde öngörülen hiçbir bireyin düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaması hakkı gibi temel hak ve özgürlüklerin de kişisel verilerin korunması hakkının, Anayasa’daki temelini oluşturan diğer düzenlemeler olduğu söylenebilir, bkz. Yörük, s. 30; Uncular, Kişisel Veri, s. 84; Dinkçi, s. 67.

¹⁸⁴ Küzeci, KVKK, s. 320- 321.

belgelerde ve anlaşmalarda yer verilmiş ve uluslararası anlaşmalar, Türk hukukunun bir parçası hâline gelmiş olsa¹⁸⁵ da 2010 yılı Anayasa değişikliğine kadar Türkiye’de kişisel verilerin korunması alanında ayrı bir düzenleme yapılmadığı ve kişisel verilerin korunması hakkına Anayasa içerisinde ayrı bir temel hak ve özgürlük olarak yer verilmediği görülmektedir¹⁸⁶.

5982 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun¹⁸⁷ ile 12 Eylül 2010 tarihinde 1982 tarihli Anayasa’nın “Özel Hayatın Gizliliği” başlıklı 20. maddesine, kişisel verilerin korunmasını sağlamaya yönelik ek bir düzenleme getirilmiştir¹⁸⁸. Bu düzenleme ile kişisel verilerin korunmasını isteme, bir temel hak olarak tanzim edilerek, kişisel verilerin korunması hakkı doğrudan iç hukukumuzda yerini bulmuştur¹⁸⁹. Anayasa md. 20/ f. 3 uyarınca; *“Herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hak; kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda*

¹⁸⁵ Bkz. Anayasa’nın 90. maddesinde; “*Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır.*” hükmü yer almaktadır.

¹⁸⁶ Sultan Tahmazoğlu Üzeltürk, “Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Anayasa Değişikliği”, Legal Hukuk Dergisi, S. 93, Eylül, 2010, s. 3152, (<https://legal-com-tr.lproxy.yeditepe.edu.tr/Book/ebSCO/845b726eb8f8423aa785c4238d545634?pn=39#?>), (E.T. 03.09.2021); Küzeci, KVKK, s. 316- 317; Uncular, Kişisel Veri, s. 98.; Yörük, s. 29.

Türkiye’nin kişisel verilerin korunmasına ilişkin özel bir düzenleme yapmakta geri kalmış olması pek çok kişisel verinin korunamamış olması sonucunu doğurmuştur. Nitekim T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulunun 2013 yılında paylaşmış olduğu raporda 18 yaş ve üzeri bazı kişilerin T.C kimlik numaralarının, adreslerinin sorgulandığı bir takım yazılım sistemlerinin üretildiği ve satıldığı; kişisel veri içeren bilgilerin çeşitli taşınabilir kayıt ortamları aracılığı ile bu ortamlar şifrelenmeden ve başkaca herhangi bir güvenlik önlemi alınmadan paylaşılması, bir örnekte CD ortamında 13.8 milyon kişinin kimlik ve adres bilgisinin herhangi bir güvenlik önlemi alınmadan paylaşıldığının tespit edildiği belirtilmektedir. Bkz. “Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Ulusal ve Uluslararası Durum Değerlendirmesi ile Bilgi Güvenliği ve Kişisel Verilerin Korunması Kapsamında Gerçekleştirilen Denetim Çalışmaları”, T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu, Denetleme Raporu 27 Kasım 2013, S. 2013/ 3, s. 785- 786, (https://www.ttb.org.tr/images/stories/file/2015/ddk_rapor.pdf), (E.T. 21.02.2021).

¹⁸⁷ R.G., T. 13.05.2010, S. 27580.

¹⁸⁸ 2010 yılı öncesindeki bazı Anayasa Taslak ve önerilerinde kişisel verilerin korunması hakkına yer verildiği görülmektedir, bkz. Türkiye Barolar Birliği, Türkiye Cumhuriyeti Anayasa Önerisi, md. 33, (<http://tbbyayinlari.barobirlik.org.tr/TBBBooks/tcao-423.pdf>), (E.T. 01.02.2022); Adalet ve Kalkınma Partisi tarafından 2007 yılında önerilen Türkiye Cumhuriyeti Anayasa Önerisi, md. 20, (<https://m.bianet.org/bianet/siyaset/101746-akp-nin-anayasa-taslaginin-tam-metni>), (E.T. 01.02.2022).

¹⁸⁹ Yörük, s. 31; Dinkçi, s. 65- 66; Erbil Beytar, İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması, On İki Levha Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul, Ekim 2018, s.72; Uncular, s. 83- 84; Göçmen Uyarer s. 96; Gözümlü s. 39; Çekin, AB, s. 14; Kadir Can Özel, “Ana Hatlarıyla Kişisel Verilerin Korunmasının Tarihsel Süreci ile Amacı ve Kişisel Verilerin Korunması Hakkı”, İstanbul Barosu Dergisi, C: 94, S: 2, Mart, 2020, s. 241- 255, s. 245, (<https://www.jurix.com.tr/article/20605>), (E.T.13.10.2021). Özel, s. 245.

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.”

Öğretide söz konusu düzenlemenin eksik ve yetersiz olduğu ifade edilmekte ise de Anayasa’nın 20. maddesine eklenen 3. fıkra, tüm eleştirilere rağmen, kişisel verilerin korunmasının anayasal korumaya kavuşması anlamında önemli bir adımdır¹⁹⁰.

4.2.2. Türk Medeni Kanunu

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu’nda doğrudan kişisel verilerin korunması hakkına ilişkin bir düzenlemeye yer verilmediği görülmekte ise de kişisel verileri koruyan hükümler bulmak mümkündür. Kişilik hakkının korunmasına yönelik bazı düzenlemelerin, kişiliğin bir uzantısı olarak görülen kişisel verilerin korunması bağlamında uygulama alanı bulacağı şüphesizdir¹⁹¹. Nitekim kişilik hakkı içerisinde sayılan sır alanı, kişinin onur ve saygınlığı, adı ve resmi üzerindeki hakkı gibi haklar kişisel veriler ile doğrudan ilişkilidir¹⁹². Bu hâlde, bu haklara yönelik saldırıların TMK çerçevesinde korunacağı gözetildiğinde kişilik hakkının bir parçası olan kişisel verilerin de TMK’nin korumasından yararlanacağı söylenebilir¹⁹³.

4.2.3. Türk Borçlar Kanunu

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu¹⁹⁴’nda, kişisel verilerinin korunması hakkına işaret eden birkaç düzenlemeye yer verildiği görülmekte olup bu düzenlemeler, çalışmamızın konusu ile doğrudan ilgili olan “*Hizmet Sözleşmeleri*” bölümünde yer almaktadır. TBK md. 417/ f. 1’ de “*İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla,*

¹⁹⁰ Anayasa md. 20/ f. 3’teki eksikliklere ilişkin değerlendirmeler için bkz. Küzeci, KVKK, s. 324- 325; Uncular, Kişisel Veri, s. 83- 88; Üzeltürk, s. 3155 vd.; Hisli, s. 38; Dinkçi, s. 68; Gözüml, s. 39; Şimşek, s. 136.

¹⁹¹ Gözüml, s. 43; Küzeci, KVKK, s. 446- 447; Uncular, Kişisel Veri, s. 88; Başalp, s. 101; Beytar, s. 58- 60.

¹⁹² Küzeci, KVKK, s. 447; Şimşek, s. 132- 135; Akipek, Akıntürk, Ateş, s. 387.

¹⁹³ Yörük, s. 29; Hisli, s. 46; Beytar, s. 60; Aksoy, s. 80; Başalp, s. 101; Caniklioglu, Kişisel Verilerin Korunması, s.256; Özel, s. 247. Mahkeme kararlarında da kişilik hakkı ile kişisel verilerin korunması arasında ilişki kurulduğu görülmektedir. Örneğin, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 2014/ 4- 56 E., 2015/ 1679 K. sayılı 17.06.2015 tarihli kararında, “...bireyin kişiliğini serbestçe geliştirmesi, kişiliğinin korunması ve özgür bireyden oluşan bir toplum düzeninin oluşturulması, ancak bireyin kişisel verilerine ilişkin hakkın korunmasıyla mümkündür...” denilmek suretiyle Anayasa’nın 20. maddesi ile TMK’nin 24. Maddesi esas alınmıştır. (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/kullaniciGiris.jsf?dswid=-3986#>), (E.T. 08.12.2021).

¹⁹⁴ R.G., T. 4/2/2011, S. 27836.

özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.” denilmek suretiyle işverene işçinin tüm kişilik değerlerini koruma yükümlülüğü getirilmiştir. Bununla birlikte; TBK md. 419 “Kişisel verilerin kullanılması” başlıklı *“İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir.”* hükmü ile de işçinin kişisel verilerinin kullanılmasına yönelik sınırlama getirilmiştir¹⁹⁵.

Hükümde yer alan, “kullanma” kelimesi, öğretide, KVKK ile getirilen korumayı sınırlandırdığı gerekçesi ile eleştirilmektedir¹⁹⁶. Zira veri koruma hukukunda kullanılan veri işleme faaliyeti, verinin toplanması, elde edilmesi, sınıflandırılması, aktarılması, depolanması, kullanılması, silinmesi gibi eylemlerin tamamını içine alan bir kavramdır¹⁹⁷. TBK md. 419’ da geçen “kullanma” kelimesinin “işleme” kelimesine göre daha dar olması nedeniyle kavram farklılığının, iş ilişkisinde işçi aleyhine durumlar yaratabileceği belirtilmektedir¹⁹⁸. Buna karşın, öğretide tarafımızın da katıldığı görüşe göre; “kullanma” kavramının, lafzi yorumlanmaması ve “işleme” olarak anlaşılması gerektiği savunulmaktadır¹⁹⁹.

İlgili düzenlemenin, gerek yukarıda açıklanan kavram karışıklığı nedeni ile gerekse işçinin kişisel verilerinin işlenebileceği hâller olarak sayılan *“işçinin işe yatkınlığı”²⁰⁰* ve *“sözleşmesinin ifası için zorunlu olması”²⁰¹* şeklindeki ölçütlerin,

¹⁹⁵ K. Ahmet Sevimli, “Veri Koruma Hukuku İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419” (TBK), Sicil İş Hukuku Dergisi, C: 6, S: 24, Aralık, 2011, s. 133, (https://www.academia.edu/36787144/Veri_Koruma_Hukuku_%C4%B0lkeleri_I%C5%9F%C4%B1%C4%9F%C4%B1nda_T%C3%BCrk_Bor%C3%A7lar_Kanunu_Madde_419), (E.T. 21.02.2021); Küzeci, KVKK, s. 460; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 249.; Arzu Arslan Ertürk, “Türk Borçlar Kanunu’nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu Üzerindeki Etkisi” (TBK’nin İş Kanunu Üzerindeki Etkisi), İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, Editör: Prof. Dr. Tankut Centel, İstanbul 2014, 49-113, s. 93.

¹⁹⁶ Küzeci, KVKK, s. 460; Uncular, Kişisel Veri, s. 92; Zeki Okur, İş Hukukunda Elektronik Gözetleme (Gözetleme), Legal Kitabevi, 1. Baskı, İstanbul, 2013, s. 77; Artür Karademir, “İşyerinde İnternetin Özel Amaçla Kullanımı ve İşverence Gözetlenmesi”, Terazi Hukuk Dergisi, C: 10, S: 112, Aralık 2015, s. 62, (<https://jurix.com.tr/article/5090>), (E.T. 26.01.2022); Uncular, Kişisel Veri, s. 92; Gözüm 43.

¹⁹⁷ K. Ahmet SEVİMLİ, “Veri Koruma Hukuku İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419” (TBK), Sicil İş Hukuku Dergisi, Y: 6, S: 24, Aralık, 2011.

(https://www.academia.edu/36787144/Veri_Koruma_Hukuku_%C4%B0lkeleri_I%C5%9F%C4%B1%C4%9F%C4%B1nda_T%C3%BCrk_Bor%C3%A7lar_Kanunu_Madde_419), (E.T. 21.02.2021), s. 135; Küzeci, KVKK, s. 460; Uncular, Kişisel Veri, s. 92.

¹⁹⁸ Sevimli, TBK, s. 134; Uncular, Kişisel Veri, s. 92; Okur, Gözetleme, s. 77.

¹⁹⁹ Sevimli, TBK, s. 134; Uncular, Kişisel Veri, s. 92; Okur, Gözetleme, s. 77; Hisli, s. 48; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 249; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 204.

²⁰⁰ “İşçinin işe yatkınlığı” ifadesi ile anlatılmak istenen, işçinin iş sözleşmesinin konusu olan işi görmesi için kendisinde bulunması gereken niteliklerdir. Detaylı açıklama ve örnekler için bkz. Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 250; Gürsel, s. 171; Okur, Gözetleme, s. 80.

²⁰¹ “Sözleşmenin ifası için zorunlu olma” ifadesi için ise iki yönlü bir değerlendirme yapılması gerektiği ifade edilir. Bunlardan ilki, işçinin sözleşmeden doğan ediminin ifası, ikincisi ise işverenin kanundan

belirsiz ifadeler olması nedeni ile yetersiz de olsa veri koruma hukukunun temel ilkeleri ve hukuka uygunluk nedenleri çerçevesinde daha dar bir yoruma tabi tutulması hâlinde işçi lehine sonuçlar getirebilecek bir hüküm olduğu belirtilmektedir²⁰². Nitekim işveren tarafından işçiye ait kişisel veri kullanılmasının, edimin amacına uygun olması gerekliliği öngörülmüş ve iş ilişkisinde sosyal ve ekonomik açıdan daha zayıf konumda olan işçinin kendisine ait bilgilerinin keyfî bir şekilde kaydedilmesinin önüne geçilmeye çalışılmıştır²⁰³. Bu hükümlerin yanı sıra, kişisel verilerin ihlali nedeni ile TBK'nin haksız fiil hükümleri ve vekaletsiz iş görme hükümleri çerçevesinde de maddi ve manevi tazminat talep edilebilecektir.

4.2.4. Türk Ceza Kanunu

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu²⁰⁴'nin “Özel Hayata ve Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar” başlıklı 9. bölümünde, kişisel verilerin korunmasına ilişkin bazı eylemlerin suç olarak düzenlendiği görülmektedir. Bu bağlamda, kişisel verilerin kaydedilmesi (md. 135), verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme (md. 136), verileri yok etmeme (md. 138) eylemleri, TCK kapsamında suç olarak düzenlenmiş ve yaptırıma bağlanmıştır. TCK'nin yürürlüğe girdiği dönemde, henüz veri koruma hukuku açısından önemli olan “kişisel veri” gibi temel ilkeleri tanımlayan bir düzenlemenin olmaması önemli bir sorun olarak nitelendirilmiştir²⁰⁵. KVKK'nin yürürlüğe girmesi ile KVKK'nin TCK'ye atıf yapan maddeleri (KVKK md. 17) sayesinde her iki kanun arasında bir bağ kurulduğu görülmektedir²⁰⁶. Her iki kanun arasında kurulan bu ilişki, TCK md. 135 vd. hükümlerinin uygulama alanının belirlenmesi anlamında önemlidir.

TCK'nin 135 vd. hükümlerinin yanı sıra, “*haberleşmenin gizliliğini ihlâl*” (md. 132), “*kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması*” (md. 133), “*özel*

doğran yükümlülüğünü yerine getirebilmesi amacına ilişkindir. Bkz. Sevimli, TBK, s. 135; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 36; Okur, Gözetleme, s.81. Bir başka söylemle; “iş sözleşmesi ile ilişkide olmayan aynı zamanda iş sözleşmesinin yapılması ve gelişimi ile maddi bağlantısı bulunmayan kişisel verilerin işlenmesi en baştan yasak” olduğu ifade edilmektedir. Bkz. Okur, Gözetleme, s.81.

²⁰² Uncular, Kişisel Veri, s. 93- 94; Sevimli, TBK, s. 135; “*işçinin işe yatkınlığı*” ve “*sözleşmesinin ifası için zorunlu olma*” kavramlarına ilişkin açıklama için bkz. Sevimli, TBK, s. 134- 135; Okur, Gözetleme, s. 80; Manav, s. 104; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 250.

²⁰³ Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verileri, s. 105.

²⁰⁴ R.G., T. 12/10/2004, S. 25611.

²⁰⁵ Küzeci, KVKK, s. 478; Yıldırım, s. 192; Gözümlü, s. 41; Sarıusta, s. 113.- 115, 118; Göçmen Uyarer, s. 196; Hisli, s. 44; Yargıtay'ın söz konusu durumu eleştirdiği kararı için bkz. YCGK, 2012/ 1510 E., 2014/ 331 K., 17.06.2014, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/kullaniciGiris.jsf?dswid=-3986#>), (E.T. 08.12. 2021).

²⁰⁶ Yıldırım, s. 192; Sarıusta, s. 113; Hisli, s. 44.

hayatın gizliliğini ihlâl” (md. 134) suçlarına ilişkin düzenlemelerin de somut olayların özelliklerine göre, kişisel verilerin korunması hakkı bağlamında bir koruma getirebileceği belirtilmektedir²⁰⁷. Bununla birlikte; yine TCK’nin “Bilişim Suçları” başlıklı üçüncü kısım, onuncu bölümde düzenlenen suçların da doğrudan olmasa da veri güvenliği anlamında bir koruma sağlayabileceği²⁰⁸ öte yandan “*Ticarî sır, bankacılık sırrı veya müşteri sırrı niteliğindeki bilgi veya belgelerin açıklanması*” (md. 239) ve “*Göreve ilişkin sırrın açıklanması*” (md. 258) gibi sırrın açıklanmasına ilişkin suçların da kişisel verilerin korunması açısından göz önünde bulundurulabileceği belirtilmektedir²⁰⁹.

4.2.5. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Mevzuatı Çerçevesindeki

Düzenlemeler

4857 sayılı İş Kanunu’nda, işçilerin kişisel verilerine ilişkin olarak bazı düzenleme ve yükümlülükler yer verildiği görülmektedir. İK, “İşçi özlük dosyası” başlıklı 75. madde ile işverene, işçi ile aralarında ilişki kurulduğu andan itibaren işçi hakkında tutacağı kayıtları gizli tutma ve üçüncü kişilerle paylaşmama yükümlülüğü yüklemiştir²¹⁰. Bununla birlikte, madde metninde işçinin işlenecek kişisel verilerinin sınırı, İK ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtlar olarak belirtilmiş olup, özlük dosyası kapsamında temin edilecek belgelere açıkça yer verilmediği gibi bilgi ve belgelerin de içeriğinin ne olması gerektiğine ilişkin detaya yer verilmediği görülmektedir²¹¹.

Bununla birlikte, İK’da yer verilen başka bir düzenleme ise, işçinin talebine bağlı olarak işverene çalışma belgesi düzenleme zorunluluğu getirilmesine yönelik maddedir (İK md. 28)²¹². Bu düzenleme çerçevesinde, işveren tarafından düzenlenen

²⁰⁷ Küzeci, KVKK, s. 488; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 206.

²⁰⁸ Sarıusta, s. 140, 164- 165.

²⁰⁹ Küzeci, KVKK, s. 489; Sarıusta, s. 166- 167. TCK md. 239 ile kişisel verilerin değil ticari sır niteliğindeki verilerin korunduğuna dair görüş için bkz. Göçmen Uyarer, s. 197.

²¹⁰ İK md. 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.”; Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verileri, s. 106; Gözümlü, s. 42; Uncular, Kişisel Veri, s. 95; Başalp, s. 103-107; Özel, s. 247.

²¹¹ Uncular, Kişisel Veri, s. 95; Hisli, s. 48.

²¹² İK md.28 “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 işçiye işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir. Bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır.”

belgelerin içerik bakımından doğru bilgiler içermesi önemli olup, bu yükümlülüğe uyma, KVKK açısından da ayrı bir önem arz etmektedir.

İş hukuku alanında getirilmiş olan diğer bir düzenlemenin, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nunda²¹³ (İSGK) yer aldığını görmekteyiz. İlgili kanunun "Sağlık gözetimi" başlıklı 15. maddesi uyarınca; işverenler, işçilerin sağlıklarının yapacakları işe uygun olup olmadığının tespiti için sağlık gözetimi yapmakla ve aynı maddenin 5. fıkrası uyarınca, işçilerin sağlık muayenesi neticesinde alınan sağlık bilgilerini gizli tutmakla yükümlüdür. Benzer şekilde, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik²¹⁴ (İşHek. Yön.) md. 11/ f. 1 ile md. 18/ f. 1'de işyeri hekimleri ile diğer sağlık çalışanlarının, işçilerin kişisel sağlık dosyasındaki bilgilerini gizli tutmakla yükümlü oldukları düzenlenirken aynı Yönetmelik'in md. 9/ f. 2, (c) bendinde, işyeri hekimlerinin periyodik sağlık kontrolü çerçevesinde ve işe giriş esnasında işçileri bilgilendirmek ve onların rızasını almak ve tetkik sonuçlarını muhafaza etmek şeklinde yükümlülüklerinin olduğu düzenlenmiştir. İşçinin sağlık gözetimi ile ilgili olarak bir başka düzenleme ise İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği²¹⁵ 'nin 7. maddesinin 2. fıkrasında yer almaktadır. İlgili maddede işçinin, işyerinden ayrılarak başka bir işyerinde çalışmaya başlaması halinde, yeni işverenin talebi üzerine, işçiye ait kişisel sağlık dosyasının gönderileceği ve aynı maddenin f. 1, (b) bendinde işçiye ait sağlık dosyasının ne kadar süreyle muhafaza edileceği düzenlenmiştir²¹⁶.

Bu düzenlemelere ek olarak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda²¹⁷ (SSGSSK) kişisel verilerin paylaşımına ilişkin bazı düzenlemeler yer almaktadır. SSGSK md. 78/ f. 1 uyarınca, *"Kurum ile sözleşmesi olan, tüm sağlık hizmeti sunucuları, sağlık hizmeti sunduğu tüm kişilere ait sözleşme hükümlerinde yer verilen bilgileri, belirlenen yöntemlere ve süreye uygun biçimde elektronik ortamda veya yazılı olarak Kuruma göndermek zorundadır."* Aynı maddenin 2. fıkrasında da sigortalının ve bakmakla yükümlü olduğu kişinin bilgilerinin gizli

²¹³ R.G., T. 30/6/2012, S. 28339.

²¹⁴ R.G., T. 20/7/2013, S. 28713.

²¹⁵ R.G., T. 29/12/2012, S. 28512.

²¹⁶ İlgili düzenlemenin Anayasa'nın 20. maddesinin 3. fıkrasına aykırı olduğu Yönetmelik ile değil Kanun ile düzenlenmesi gerektiğine dair görüş için bkz. Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 252. Ayrıca işçinin sağlık verilerinin, işyeri hekimi tarafından yani sır saklama yükümlülüğü olan kişiler tarafından gerekli görülmesi koşuluyla talep edilmesi gerektiği ve verilerin hangi koşullarda ve nasıl iletileceği hususuna ilişkin olarak Kanunda özel düzenlemelere yer verilmesi gerektiği hususuna dair görüş için bkz. Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 252- 253.

²¹⁷ R.G., T. 16/6/2006, S. 26200.

olduğu ifade edilmiş; 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumuna İlişkin Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun²¹⁸ md. 35/ f. 5 uyarınca Sosyal Güvenlik Kurumu’nun görevlerini yerine getirmek amacıyla işlediği kişisel veriler ile ticari sır niteliğinde olan verileri, veri sahibinin onayı olmaksızın gerçek veya tüzel kişilerle paylaşamayacağı; ancak bu durumun bazı istisnaları olduğu düzenlenmiştir²¹⁹. SSGSSK’ da düzenlenen ve kişisel verilerin korunması açısından dikkat edilmesi gerektiği vurgulanan bir başka hüküm ise “Bilgi ve belge isteme hakkı, bilgi ve belgelerin Kuruma verilme usulü” başlıklı 100. maddedir. İlgili maddenin 1. fıkrası uyarınca; *“5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamındaki kuruluşlar, döner sermayeli kuruluşlar ile diğer gerçek ve tüzel kişiler doğrudan, münferit olarak bilgi ve belge istenmesi hariç olmak üzere kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ise Kurumla yapılacak protokoller çerçevesinde, Devletin güvenliği ve temel dış yararlarına karşı ağır sonuçlar doğuracak hâller ile özel hayat ve aile hayatının gizliliği ve savunma hakkına ilişkin hükümler saklı kalmak kaydıyla özel kanunlardaki yasaklayıcı ve sınırlayıcı hükümler dikkate alınmaksızın gizli dahi olsa Kurum tarafından kişilerin sosyal güvenliğinin sağlanması, 6183 sayılı Kanuna göre Kurum alacaklarının takip ve tahsili ile bu Kanun kapsamında verilen diğer görevler ile sınırlı olmak üzere istenecek her türlü bilgi ve belgeyi sürekli ve/veya belli aralıklarla vermeye, bilgilerin elektronik ortamda görüntülenmesini sağlamaya, görüntülenen bu bilgilerin güvenliğini sağlamaya, muhafaza etmek zorunda oldukları her türlü belge ile vermek zorunda oldukları bilgilere ilişkin mikrofiş, mikrofilm, manyetik teyp, disket ve benzeri ortamlardaki*

²¹⁸ R.G., T. 20/5/2006, S. 26173.

²¹⁹ 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumuna İlişkin Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun, md. 35/ f. 5; *“Kurum, bu Kanun ve diğer mevzuatla verilen görevleri yerine getirmek amacıyla işlediği kişisel veriler ile ticari sır niteliğinde olan verileri, veri sahibinin noter onaylı muvafakati veya e-Devlet uygulaması üzerinden kimlik teyidi ile verilen izni olmadan gerçek veya tüzel kişilerle paylaşamaz. Ancak, 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun eki (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri ile Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankasının ilgili mevzuatında belirtilen görevleri yapabilmeleri için ihtiyaç duydukları sağlık verisi dışındaki kişisel veriler ile ticari sır niteliğindeki veriler paylaşılabilir. Kurum, kişisel sağlık verilerini kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, verilen sağlık hizmetlerinin uygunluğunun ve yerindeliğinin takibi ve finansmanının planlanması amacıyla talebi hâlinde Sağlık Bakanlığı ile paylaşır. Kurum, bunların dışındaki gayri maddi hakları ile kimliği belirli veya belirlenebilir bir gerçek veya tüzel kişiyle ilişkilendirilemeyecek şekilde anonim hâle getirdiği verileri araştırma, planlama ve istatistik gibi amaçlar için kamu idareleri Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası bilimsel araştırma yapan kamu personeli, bilimsel dernekler, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları veya üniversiteler ile ücretsiz olarak paylaşabilir. Anonim hâle getirilen verinin tüzel kişilere ait olması hâlinde bu fıkra dışındaki gerçek veya tüzel kişilere tüzel kişinin noter onaylı muvafakati alınmak kaydıyla ücretli olarak verilebilir. Veri paylaşılan kamu idareleri ile gerçek ve tüzel kişiler, paylaşılan verinin gizliliğinden ve güvenliğinden sorumludur. Bu fıkranın aksine davranışlar hakkında, veri paylaşımı yapılanlar da dâhil olmak üzere 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu ile diğer ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.”*

kayıtlarını ve bu kayıtlara erişim veya kayıtları okunabilir hale getirmek için gerekli tüm sistem ve şifreleri incelemek için ibraz etmeye mecburdurlar.” Hükmün sosyal güvenliğin korunması nedeni ile de olsa belirsiz ve geniş bir içeriğe sahip olduğu bu nedenle de Anayasa’nın md. 20/ f. 3 ve KVKK ile bağdaştırılamayacağı haklı olarak belirtilmektedir²²⁰.

4.2.6. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu

Türkiye’de kişisel verilerin korunmasına yönelik düzenleme yapılmasına duyulan ihtiyaç, ulusal faktörlerden ziyade uluslararası ilişkilerin baskısı sonucu gündeme gelmiştir²²¹. Kişisel verilerin korunmasına yönelik düzenlemelere, Anayasa başta olmak üzere diğer kanunlarda yer verilmişse de söz konusu düzenlemelerin içerik ve uygulama yönünden yetersiz kalıyor olması nedeni ile bağımsız bir kanun üzerine çalışmalar yapılmaya başlanmış ve nihayet 20 yıla yakın bir çalışmanın²²² sonucu olarak 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, 24 Mart 2016 tarihinde kabul edilerek, 7 Nisan 2016 tarihinde Resmi Gazete ’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir²²³. Böylece KVKK, Türkiye’de direk olarak kişisel verilerin korunması alanını düzenleyen ilk kanun sıfatını haiz olmuştur²²⁴. KVKK’nin, GVKT’yi değil; 95/46/EC sayılı

²²⁰ Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 254.

²²¹ Özellikle AB tam üyelik sürecinin ilerleyebilmesi için kişisel verilerle ilgili fasılların tamamlanmak istenmesi, kanuni bir eksiklik nedeniyle Türkiye’deki polis ve adli teşkilatlar ile EUROPOL ve EUROJUST arasında operasyonel işbirliğinin ve elektronik veri paylaşımının gerçekleştirilememesi, Avrupa Birliği’nin Türkiye’yi kişisel verilerinin korunması alanında güvensiz bulması özellikle sağlık kuruluşlarında tutula verilere ilişkin hukuksal düzenlemelerin olmaması ve AİHM’in verdiği ihlal kararları, AB ile Türkiye arasında etkili bir veri akışının gerçekleştirilememesi nedeniyle yabancı sermayenin Türkiye’ye girememesi gibi sebepler etkili olmuştur. Bkz. 6698 sayılı Kanun, Genel Gerekçesi. Özel, s. 245; Küzeci KVKK, s. 348- 349.

²²² Türkiye’de kişisel verilerin korunmasına yönelik bir kanun tasarısı hazırlamak üzere, T.C. Adalet Bakanlığı nezdinde kurulan komisyonlar tarafından çeşitli kanun tasarıları hazırlanmış olup; bu komisyonlardan ilki 13 Eylül 1995’te kurulmuş olmasına rağmen çalışmalarını tamamlayamamıştır. İlk tasarı metni ise 7 Eylül 2003 tarihinde açıklanmıştır. Bkz. Başalp, s. 107; Yörük, s. 31. Daha sonra bu tasarı üzerinde çalışmalara devam edilmiş ve 2008 yılında tamamlanmıştır. Söz konusu tasarı, Avrupa Birliği Uyum Komisyonu tarafından alınan rapora ve 2010 yılında Anayasa değişikliği ile kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usullerin kanunla düzenleneceği ifade edilmesine rağmen yasalaşamamıştır. Özel, s. 245-246; Üzeltürk, s. 3154- 3155; Uncular, s. 97. Söz konusu çalışmalara 2011 yılında ve 2014 yılında da devam edilmiş olup 2014 yılında yeni bir tasarı TBMM’ye sunulmuştur. T.C. Başbakanlık Kanunlar ve Kararlar Genel Müdürlüğü, S. 31853594-101-580-5204, 26 Aralık 2014. Ancak; seçimler nedeniyle bu tasarı TBMM’de görüşülememiş ve hükümsüz kalmıştır. Özel, s. 245-246; Küzeci, KVKK, s. 348; Yörük, s. 31. Son olarak 2014 yılındaki taslak metnin esas alınması suretiyle birtakım değişiklikleri de kapsayan son tasarı, Bakanlar Kurulu tarafından kabul edilerek 18 Ocak 2016 tarihinde TBMM’ye iletilmiştir. Bkz. T.C. Başbakanlık Kanunlar ve Kararlar Genel Müdürlüğü, S. 31853594-101-580-249, 18 Ocak 2016.

²²³ Bkz. (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/04/20160407-8.pdf>), (E.T. 20.12.2021).

²²⁴ Uncular, Kişisel Veri, s. 97; Özel, s. 245- 246.

Direktif'i esas alması öğretide eleştirilmiş²²⁵ olsa da bu kanun ile birlikte Türkiye'de, kişisel verilerin korunmasına ilişkin temel hukukî çerçeve belirlenmiş ve asgarî düzeyde dünya çapında benimsenen standartlar kabul edilmiştir²²⁶.

Çalışmamızın ilgili bölümlerinde, KVKK maddeleri detaylıca incelenecek olduğundan bu bölümde KVKK hükümleri ayrı ayrı değerlendirilmemiştir.



²²⁵ GVKT'nin yürürlüğe girmesine çok az bir zaman kalmasına rağmen GVKT'nin yok sayılarak 95/46/EC sayılı Direktif'in esas alınmasının yersiz olduğuna dair görüş için bkz. Uncular, s. 98. GVKT'nin esas alınmasının AB'nin bu düzenlemeye dair uygulama tecrübesinin bulunmaması nedeni ile Türkiye'de önemli sorunların doğmasına neden olabileceğine ilişkin aksi yönde görüş için bkz. Taştan, s. 26.

²²⁶ Taştan, s. 25; Dülger, KVKK, s. 114.

İKİNCİ BÖLÜM

KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI VE İŞ İLİŞKİSİ

1. KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASININ İŞ İLİŞKİSİ ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

Çalışmamızın birinci bölümünde yer verilen kişisel verilerin korunması hakkını düzenleyen uluslararası ve ulusal düzenlemelerde yer alan temel ilke ve kurallar dolayısıyla KVKK'nın öngördüğü ilke ve kurallar iş ilişkisi ve bu ilişkinin tarafları açısından da uygulama alanı bulacaktır. Çalışmamızın bu bölümünde öncelikle iş ilişkisinin kendine has özellikleri ile veri koruma hukukunun ilkeleri açıklanacak akabinde bilgi toplumunun getirdiği teknolojik imkanlar çerçevesinde işverenlerce gerçekleştirilen veri işleme faaliyetleri KVKK, 4857 sayılı İş Kanunu, TBK md. 419 ve ilgili diğer yasal mevzuat açısından değerlendirilecektir.

1.1. İş İlişkisinin Kendine Özgü Nitelikleri ve Bu Niteliklerin Kişisel Verilerin Korunması Açısından Değerlendirilmesi

1.1.1. İşçinin İşverene Bağımlılığı

İK md. 8/ f. 1 ve TBK md. 393/f. 1'de yer verildiği üzere, “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.” Bu tanımdan anlaşıldığı üzere, bağımlılık iş sözleşmesinin ana unsurlarından biri olup; bu unsur, işçinin, işverenin gözetim ve talimatları altında çalışması anlamına gelmektedir²²⁷. Bu ilişkideki bağımlılık tam olarak ekonomik bir bağımlılığı değil, hukuki veya kişisel bir bağımlılığı işaret etmektedir²²⁸. Zira bu ilişkide işçi, kişiliğinin ayrılmaz bir parçası olan iş gücünü,

²²⁷ AYM, 26- 27.09.1967, 33/ 29, R.G., T. 19.10.1968, S. 13031; Ercan Akyiğit, İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Güncellenmiş 13. Baskı, Ankara, 2021, s. 99; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 83- 84; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 182; Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku, Beta Yayınları, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, İstanbul, 2014, s. 167; Süzek, s. 235.

²²⁸ İbrahim Aydın, “İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi”, TÜHİS, Kasım 2005, s. 21- 42, (<http://tuhis.org.tr/upload/dergi/1348753913.pdf>) (E.T. 26.01.2022); Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 83; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 190; Süzek, s. 235; Narmanlıoğlu, s. 169; Arslan Ertürk, TBK'nın İş Kanunu Üzerindeki Etkisi, s. 98; Arslan Ertürk, Sadakat Borcu, s. 54; Uncular, s. 119; Beytar, s. 76.

Nitekim Yargıtay kararlarında, “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 yardımcı tarafından kontrol edilmesi, işçinin bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu olmadan

işverenin yararlanmasına sunmaktadır²²⁹. İş ilişkisindeki bağımlılık unsuru, bir özel hukuk sözleşmesinin tarafları arasında bulunması gereken eşitliği bozmakta; bu ilişkideki otorite/bağımlılık dengesi sözleşmenin tarafları arasında bir hukuki hiyerarşi yaratmaktadır²³⁰. Bu hiyerarşinin meşruluğu ise işçinin kendi hür iradesi ile işverenin otoritesi altına girmesinden doğmaktadır²³¹.

Bağımlılık unsuru, kuşkusuz her işçi için aynı nitelikte değildir²³². Örneğin, bir işyerindeki üst düzey yöneticiler ile onlara nazaran daha alt pozisyonlarda çalışan işçilerin yaptıkları işin niteliğine göre işverene bağımlılığı değişkenlik gösterecektir²³³.

Bunun yanı sıra, teknolojik gelişmelerin de bağımlılık unsurunu farklı açılardan etkilediğini söylemek mümkündür²³⁴. Şöyle ki; önceleri iş sözleşmesindeki bağımlılık unsurunun varlığından bahsedebilmek için işin, işverene ait işyerinde yapılması gerektiği üzerinde durulurken artık bu kriterin her zaman doğruyu yansıtmayacağı belirtilmektedir²³⁵. Çünkü üretim, pazarlama tekniklerindeki değişim, Covid- 19 salgın hastalığı, ekonomik dalgalanmalar, istihdam modellerindeki değişiklikler alışlagelmiş çalışma düzenini değiştirmektedir²³⁶. Nitekim işçiler artık bilgisayar, telefon gibi elektronik cihazlar vasıtasıyla işyeri dışında da çalışma ortamına kolaylıkla katılabilmektedir²³⁷. Bu gelişim, farklı denetim ve gözetim uygulamalarını doğurarak işçilerin kişisel verilerinin işlenmesini de kolaylaştırmıştır. Önceden işin, işverene ait

faaliyet göstermesi, ücretin ödenme şekli, kişisel bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak 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. Çalışanın işyerinde kullanılan üretim araçlarına sahip olup olmaması, kâr ve zarara katılıp katılmaması, karar verme özgürlüğüne sahip bulunup bulunmaması bağımlılık unsuru açısından önemlidir.” denilmek suretiyle bağımlılık unsurunun niteliği açıklanmaktadır. Bkz. Yarg. 9. HD 2016/ 16283 E.; 2020/ 4747, 03.06.2020. Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD 2008/ 10530 E., 2010/ 4617 K., 22.2.2010; Yarg. 9. HD 2010/ 7939 E., 2012/ 15559 K., 03.05.2012.

²²⁹ Süzek, s. 235; Narmanlıoğlu, s. 167; Hisli, s. 70.

²³⁰ Süzek, s. 235- 236; Narmanlıoğlu, s. 169; Arslan Ertürk, Sadakat Borcu, s. 98.

²³¹ Süzek, s. 236; Narmanlıoğlu, s. 172, dipnot, 31; Hisli, s. 70.

²³² Süzek, s. 236; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 83; Hisli, s. 70; Arslan Ertürk, Sadakat Borcu, s. 91.

²³³ Süzek, s. 236; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 83; Narmanlıoğlu, s. 171; Arslan Ertürk, Sadakat Borcu, s. 91, 100; Uncular, Kişisel Veri, s. 120; Örneğin; iş sözleşmesi ile çalışan bir doktorun, mesleğini icra ederken işverenden emir ve talimat alması beklenemez; nitekim doktor olmayan işveren, uzmanlık gerektiren bu mesleği, işçisinden daha iyi bilebilecek bir konumda değildir. Böyle bir durumda işçinin işverene olan bağımlılığı sınırlı olacaktır.

²³⁴ Narmanlıoğlu, s. 172; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 184; Süzek, s. 237; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 83.

²³⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 183; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 84. Bkz. Yargıtay HGK, 1979/9- 1635 E., 1977/355 K., 13.4.1977; Yargıtay HGK, 1976/ 9-1635 E., 1977/ 355 K., 13.04.1977; Yargıtay 10. HD 1998/ 2008 E., 1995/ 2571 K., 14.03.1995.

²³⁶ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 183- 184; Süzek, s. 237; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 83- 84.

²³⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 183- 184; Süzek, s. 237.

işyerinde yapılması, bağımlılık unsurunun dolayısıyla iş ilişkisinin varlığının tespiti için gerekli iken, artık işverenin organizasyonu kapsamında faaliyet göstermek, genel nitelikte de olsa işverenin emir ve talimatı altında çalışmak, bağımlılık unsurunun varlığı için yeterli görülmektedir²³⁸.

İş ilişkisinde kişisel verilerinin işlenmesine onay verecek işçi ile kişisel verileri işleyecek işveren arasındaki bağımlılık ilişkisi, bu noktada önem kazanmaktadır²³⁹. Zira işyerinin araç ve olanaklarını elinde bulunduran işverenler, ekonomik yönden kendisinden iş talep eden kişi ve kişilerden daha güçlü konumdadır²⁴⁰. Bu nedenle, işçinin işverene olan bağımlılığı veri işleme faaliyetlerinin adil bir şekilde gerçekleştirilmesi açısından her zaman gözetilmesi gereken bir unsur olup, taraflar arasındaki güç dengesizliğinin, ilişkinin zayıf konumunda olan işçinin kişisel verileri üzerindeki denetim hakkını kaybetmesine yol açmasına izin verilmemelidir²⁴¹.

1.1.2. Genel İşlem ve Genel İş Koşulları

Genel işlem koşulları, bir sözleşme yapılırken düzenleyen tarafından, ileride yapılması muhtemel benzer nitelikteki sözleşmelerde de kullanılmak amacıyla karşı taraf ile müzakere edilmeksizin, karşı tarafa sunulmadan önce hazırlanan sözleşme hükümleridir (TBK md. 20/ f. 1). Genel işlem koşulları niteliğinde olan düzenlemelerin geçerliliği, karşı tarafın açık, anlaşılır ve detaylı bir şekilde bilgilendirilmesi, sözleşmenin içeriğini öğrenme imkânı sağlanmış olması ve karşı tarafın da bu koşulları kabul etmesi yani rıza vermesi ile mümkündür (TBK md. 21)²⁴². Burada hiç kuşkusuz iş ilişkisi açısından da son derece önemli olan konu, genel işlem koşulu şeklindeki düzenlemelerin geçerliliğinin, karşı tarafın herhangi bir baskı altında kalmaması ve özgür iradesi ile verdiği onay ya da kabulüne bağlı olmasıdır (TBK md. 21).

Genel işlem koşulları, iş ilişkisinde kendisini genel iş koşulları olarak göstermekte olup²⁴³; genel iş koşulları ise, iş ilişkisinde çoğunlukla karşımıza tip iş

²³⁸ Süzek, s. 238; Narmanlıoğlu, s. 172; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 185; Arslan Ertürk, Sadakat Borcu, s. 94; Dursun, s. 60; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 85; Hisli, s. 70. Yarg. 9. HD 2014/1550 E., 2004/1550 K. 3.06.2004.

²³⁹ Dursun, s. 60- 61.

²⁴⁰ Gözümlü, s. 45.

²⁴¹ Uncular, Kişisel Veri, s. 121; Hisli, s. 70.

²⁴² Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 278; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 16.

²⁴³ Gürsel, s. 200; Süzek, s. 67; Narmanlıoğlu, s. 36; Şükran Ertürk, “Genel İş Koşulları ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi” (Genel İş Koşulları), DEÜHFD, Prof. Dr. M. Polat Soyer’e Armağan, C. 15, Özel S. 2013, 81- 118, s. 91- 94; Dursun, s. 62.

sözleşmeleri ve işyeri yönetmelikleri şeklinde çıkmaktadır²⁴⁴. Sanayileşme ve teknolojik gelişmeler, işçi işveren ilişkilerinin gruplar nezdinde düzenlenmesi gereksinimini beraberinde getirmiş ve çalışma koşullarının genel iş koşullarına dayalı tip iş sözleşmeleri ile belirlenmesini zorunlu hâle getirmiştir²⁴⁵. Böylelikle çalışma koşulları, işyerinin bütününde veya belirli bir bölümünde yeknesak yapıya kavuşturulmakta ve işçinin işe alınması da bu koşulları içeren tip iş sözleşmesini kabul etmesine bağlanmaktadır²⁴⁶. Esasen tam da bu nedenle, genel iş koşullarına dayalı tip sözleşmeleri imzalamak zorunda kalanların korunması ayrı bir önem kazanmaktadır²⁴⁷. Zira genel işlem koşullarına benzer olarak genel iş koşulları da sözleşmeyi oluşturanın yani işverenin çıkarlarını koruma amacı gözetmektedir²⁴⁸. Bu halde, işçinin işyerinde gerçekleştirilecek veri işleme faaliyetlerine onay verdiğini beyan eden bir hükmün, işverenin daha sonra kuracağı iş ilişkilerinde kullanmak üzere hükümlerini önceden tek tarafı olarak hazırladığı bir tip iş sözleşmesinde yer alması olasıdır²⁴⁹. İş ilişkisi içerisinde daima zayıf konumda olan işçinin, genel iş koşulları veya iç yönetmelikler kapsamında düzenlenen uygulamaları sorgulaması veya değiştirilmesini talep etmesi her zaman mümkün olmayacağından genel iş koşullarına rıza göstermesi ve bu koşulların, işveren lehine olacak şekilde yürürlüğe girmesi son derece kolaydır²⁵⁰.

Sonuç itibarıyla işçinin, iş sözleşmesinin tarafı olma ya da sözleşmenin tarafı olmaktan vazgeçme şeklinde iki alternatiften birini tercih etmek zorunda bırakıldığı²⁵¹ genel iş koşullarının, işçinin korunması prensibi kapsamında TBK md. 20- 25. arasında düzenlenen yürürlük, yorum ve içerik denetimi yolu ile kontrol edilmesi gerekmektedir.²⁵² Nitekim işçinin aleyhine olan genel iş koşulunun, sözleşmenin bir parçası olabilmesi için TBK md. 21/ f. 1’de sayılan “*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*

²⁴⁴ Süzek, s. 65; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 15; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 278.

²⁴⁵ Süzek, s. 64; Ertürk, Genel İş Koşulları, s. 81 vd., 91.

²⁴⁶ Ertürk, Genel İş Koşulları, s. 91; Uncular, Kişisel Veri, s. 122.

²⁴⁷ Ertürk, Genel İş Koşulları, s. 90.

²⁴⁸ Süzek, s. 64.

²⁴⁹ Gürsel, s. 201.

²⁵⁰ Art. 29 WP, s. 23; K. Ahmet Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları (İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları) Legal Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul, 2006, s. 109.

²⁵¹ Süzek, s. 70.

²⁵² Ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, s. 70- 73.

etmesine bağlıdır.” şeklindeki koşulların gerçekleşmesi gerekmektedir. Buna göre; sözleşmenin kurulması aşamasında, işçiye bu imkanların sağlanmaması halinde TBK md. 21/ f. 1 son cümle uyarınca; ilgili genel işlem koşulu sözleşme kapsamına dahil edilmeyecektir²⁵³.

Bunun yanı sıra, bir tip iş sözleşmesindeki “*kişisel verilerin işlenmesine izin verildiğini*” öngören bir rıza maddesi, işçinin açıkça bilgilendirilmesi sonucunda onay verilerek sözleşmenin içeriği haline gelse dahi, işçi yönünden ciddi bir dengesizlik yaratıyor ise, TBK md. 25 uyarınca geçersiz olacaktır²⁵⁴.

TBK hükümlerinin yanı sıra KVKK uyarınca, öngörülen aydınlatma yükümlülüğü gereği veri işleme faaliyetinin kapsamı, amacı, verilerin aktarılacağı kişiler gibi ögeler, rıza alınmadan önce işçiye açıklanmalıdır²⁵⁵. Aksi halde, işçinin veri işleme faaliyetlerine baştan onay verdiğini gösteren bir tip iş sözleşmesi maddesi, doğrudan KVKK’ye aykırı olacaktır²⁵⁶. Önemle belirtilmesi gerekir ki bütün bu hükümlere uygun olarak bir genel işlem koşulu hazırlanmış da olsa verilen rızanın özgür iradeyle verilip verilmediğine her zaman bakılması gerekir. Çünkü; GVKT’nin Resital maddesinde de belirtildiği gibi; işverenin işçiye kıyasen sosyal ve ekonomik yönden üstün olması iş ilişkisindeki tarafların eşit söz hakkına sahip olmayacakları sonucu doğurmakta bu da; kural olarak; işçinin özgür iradesinden bahsedilemeyeceği hususunu gündeme getirmektedir²⁵⁷.

1.1.3. İşverenin Yönetim Hakkı

İşverenin yönetim hakkı ya da sevk ve idare hakkı, işçinin işveren ile yapmış olduğu iş sözleşmesi ile ifa etmeyi taahhüt ettiği işin ayrıntılı olarak belirtilmesi, bunların ne şekilde yapılacağı hususundaki yönlendirmelerin tamamıdır²⁵⁸. İş ilişkisinin devamı boyunca gündeme gelebilecek gereksinimlerin iş ilişkisi kurulurken saptanması güç olacağından çoğunlukla ana hususlar saptanmakta ve bu ana hususlar

²⁵³ Gürsel, s. 202; Ertürk, Genel İş Koşulları, s. 93; Süzek, s. 69.

²⁵⁴ Bkz. Ertürk, Genel İş Koşulları, s. 100; Süzek, s. 73.

²⁵⁵ Gürsel, s. 202.

²⁵⁶ Gürsel, s. 203.

²⁵⁷ GVKT Resital 155.

²⁵⁸ Başka bir ifadeyle; “*işverenin vereceği talimatlarla, yasa, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesine aykırılık teşkil etmemesi koşuluyla işin yürütülmesini ve işçilerin işyerindeki davranışlarını yönlendirme hakkına yönetim hakkı*” denir; bkz. Öztunay, s. 44; Süzek, s. 85; Uncular, s. 126; Beytar, s. 99; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 19.

dışındaki konular ise işverenin yönetim hakkını kullanmasıyla doldurulmaktadır²⁵⁹. İşverene verilen bu hak, TBK md. 399’da “İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar.” denilmek suretiyle tanımlanmıştır. İşverenin yönetim hakkı, çalışma süresinin başlangıç ve bitiş saatleri, yıllık ücretli izinlerin kullanım vakti, işin dağılımı gibi işin yürütümüne veya düzenine ilişkin talimatlar ile somut hâle gelir²⁶⁰.

İşverenin yönetim hakkının yanında, işçinin işveren tarafından verilmiş talimatlara uyma (itaat) borcu yer aldığından, yönetim hakkının itaat borcu ile yakın ilişkisi olup²⁶¹; yönetim hakkı aynı zamanda bu talimatlara uyulup uyulmadığının denetlenmesi yetkisini de kapsamaktadır²⁶².

İşçinin, işin yürütümü esnasında işverene bağımlı oluşu ve işverenin yönetim hakkının mevcudiyeti, işçinin temel hak ve özgürlüklerinin çalışma alanında nasıl var olacağı, ne şekilde koruma altında tutulacağı hususlarını önemli kılmaktadır. Özellikle, işverenin yönetim hakkı çerçevesinde gerçekleştirebileceği işçinin üzerinin aranması, işe giriş-çıkışların kontrolü, elektronik gözetleme, optik yöntemlerle işyerinin kontrolü, işçinin konum verileri aracılığıyla takip edilmesi gibi eylemler bir yandan işin yürütümü için gerekli görülürken diğer yandan işçinin özel hayatına müdahaleyi kolaylaştıran, kişisel verilerinin hukuka aykırı olarak işlenmesine neden olan keyfi uygulamalara dönüşebilecektir. Dolayısıyla işçinin kişilik haklarının ihlal edilmesine yol açan teknolojik imkânların var olması, gün geçtikçe çeşitlenmesi ve bu imkânların işverenler tarafından yönetim hakkı çerçevesinde kullanılması işçinin kişisel verilerinin korunması hakkını bir zorunluluk olarak ortaya çıkartmaktadır²⁶³.

Bu çerçevede, işverenin, işçinin kişisel verilerine haksız bir şekilde müdahale etmemesi için yönetim hakkının sınırlarının çizilmesi önemlidir. Yönetim hakkının sınırını başta yasalar, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi oluşturmakta; TMK md. 2’de yer alan dürüstlük kuralı da her hak gibi yönetim hakkının da genel sınırını

²⁵⁹ Süzek, s. 85; Narmanlıoğlu, s. 253; Uncular, s. 126; Öztunay, s. 44; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 18- 19; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 284; Arslan Ertürk, Sadakat Borcu, s. 179.

²⁶⁰ Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 82; Süzek, s. 87; Uncular, Kişisel Veri, s. 16.

²⁶¹ Arslan Ertürk, Sadakat Borcu, s. 179; Şükran Ertürk, İş İlişkisinde Temel Haklar (Temel Haklar), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2002, s. 92.

²⁶² Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 83; Narmanlıoğlu, s. 254; Uncular, s. 126-127; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 20; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 284- 285.

²⁶³ Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verileri, s. 111- 112; Öztunay, s. 45; Uncular, Kişisel Veri, s. 127.

çizmektedir²⁶⁴. Bunun yanı sıra, işverenin emir ve talimatları, TBK md. 27'ye göre emredici hükümlere, ahlâka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı ve verilecek talimatların konusu imkânsız olmamalı, TBK md. 399'a göre dürüstlük kuralları uyarınca işçiden beklenebilecek olanla sınırlı olmalıdır²⁶⁵.

Yasal düzenlemelerin yanı sıra işverenin yönetim hakkının, işçinin yapacağı iş ile veya işyerinde uyması gereken ve işçinin işyerindeki davranışlarını düzenleyen kurallarla sınırlı olduğu unutulmamalıdır²⁶⁶. Örneğin işveren, işçinin mesai saati içinde alkol tüketip tüketmediğine dair bir denetim yapabilecek iken mesai saatleri dışında alkol tüketip tüketmediğine dair herhangi soru soramayacağı²⁶⁷ gibi bu hususta talimat da veremeyecektir²⁶⁸. Bu durum, aslında işçinin kişilik haklarının, işverenin yönetim hakkını sınırlayan bir unsur olarak karşımıza çıktığını göstermektedir²⁶⁹.

Bu sınır doğrultusunda, işçinin kişilik haklarının korunması, yönetim hakkını kullanan işverene, işçiyi gözetme borcu ve eşit davranma borcunu yüklediği gibi²⁷⁰ aynı zamanda işverenin, yönetim hakkını keyfiliğe kaçmadan ve adil bir şekilde kullanmasını da sağlamaktadır²⁷¹.

1.1.4. İşverenin Eşit Davranma Yükümlülüğü

Eşit davranma yükümlülüğü, işverenin aynı niteliklere sahip benzer işlerde çalışan işçilere iş ilişkisinin devamı süresince²⁷² ve iş ilişkisi sona ererken farklı bir

²⁶⁴ Narmanlıoğlu, s. 254; Süzek, s. 88- 89; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 20; Hisli, s. 70.

²⁶⁵ Öztunay, s. 45; Gönül Balkır, “İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılmasında Etik Sınırlar”, Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, Sakarya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, Sakarya, 2005, s. 198 (<http://www.etiksempozyumu.sakarya.edu.tr/etik/2.2/Balkir.pdf>), (E.T: 26.01.2022); Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 83; Süzek, s. 89; Uncular, Kişisel Veri, s. 127.

²⁶⁶ Narmanlıoğlu, s. 255; Süzek, s. 88; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 20.

²⁶⁷ Elif Seda Gürkan, “Türk Hukukunda İşverenin İşe Alım Görüşmelerinde Aday İşçiye Soru Sorma Hakkının Sınırları”, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 16, S: 1, Haziran 2017, Sayfa: 111-149, s. 127; Gürsel, s. 295.

²⁶⁸ “Bu gibi durumlarda işverenin yönetim hakkının hizmet dışı alanı da kapsayabileceğini öne sürmek yerine, işçinin bu gibi davranışlarının sadakat borcunun ihlalini oluşturduğunu kabul etmenin daha uygun olduğu” na dair görüş için bkz. Süzek, s. 88- 89.

²⁶⁹ Narmanlıoğlu, s. 254;

²⁷⁰ Öztunay, s. 45; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 85; Süzek, s. 92; Uncular, Kişisel Veri, s.127.

²⁷¹ Narmanlıoğlu, s. 255.

²⁷² Öğretide işe alım esnasında işverenin eşit davranma yükümlülüğü olup olmadığı hususu tartışmalı olup, baskın görüş iş sözleşmesi kurulmadan önce – ayırım yasaklarından farklı olarak- dar anlamda eşit davranma borcunun olmadığı yönündedir; bkz. Akyiğit, s. 214, Süzek, s. 476- 477; aynı yönde Yargıtay Kararı için bkz. Yarg. 9. HD 2011/ 33127 E., 2013/ 25090 K., 07.10.2013; E. Tuncay Senyen Kaplan, “İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Özel Sayı, 2017, s. 225- 268, s. 242- 247 (<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2017-2017-1722>), (E.T. 26.01.2022).

Bu görüşün yanı sıra, İş Kanunu md. 5/ f. 3 ve 6356 sayılı Sendikalar Kanunu md. 31/ f. 1 uyarınca işe alımlarda özellikle cinsiyet ve sendikal nedenlerle ayrımcılık yasağına aykırılığın culpa in contrahendo

nedene dayanmaksızın doğrudan ya da dolaylı olarak eşit davranılmasını ifade eder²⁷³. Buradaki eşitlik mutlak bir eşitlik değildir²⁷⁴. Hiç kuşkusuz, işverenin işçinin yaptığı işin niteliği, işçinin çalışkanlığı, kıdemi, uzmanlığı, yaşı, yeteneği gibi objektif ve sübjektif kriterler doğrultusunda farklı işlem yapma hakkı vardır²⁷⁵. Asıl olan aynı işyerine mensup bir işçi topluluğuna dahil ve iş sözleşmeleri hâli hazırda devam etmekte olan işçilere, onların tümünü ilgilendiren konularda eşit davranma yükümlülüğüdür²⁷⁶. Bu ilkenin amacı, keyfi davranışları yasaklayan bir niteliğe sahip olup; amacı bütün işçileri hiçbir farklılık gözetilmeksizin aynı duruma getirmek değil, gerçekten eşit konumda olan işçilerin farklı işleme tabi tutulmasını engellemektedir²⁷⁷. Örneğin işverenin yer ve konu itibarıyla birbirinden farklı işletmelerde çalıştırdığı işçilere, benzer nitelikte iş yapmayan işçilere ya da farklı ehliyet ve yetenekteki işçilere eşit ücret vermemesi eşit davranma yükümlülüğüne aykırılık olarak değerlendirilmeyecektir²⁷⁸. Dolayısıyla, işverenin eşit davranma borcunun doğması için “işyerinde birlik”, “zamanda birlik” ve “işyerinde kolektif bir uygulama”nın olması

sorumluluğu kapsamında değerlendirilmesi gerektiği savunulmaktadır. Bkz. Yarg. 9. HD 2017/ 1905 E., 2018/ 1595 K., 05.2.2018. Bununla birlikte, işe giriş esnasında yapılan ayrımcı davranış halinde İK'da bir yaptırım öngörülmemiş iken TCK md. 122 uyarınca işe alımda ayrımcılığın açık şekilde suç olarak düzenlenmiş olması, ayrımcılığın yalnızca cinsiyet ve sendikal temelli ayrımcılık ile sınırlı kalmayacağını her türlü ayrımcılığın hukuki ve cezai sorumluluk getireceği savunulmaktadır. Bkz. Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 87; Süzek, s.476; Akyiğit, s. 214; Kübra Doğan Yenisey, “İş Kanunun’da Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasası”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S. 11, 2006/ 4, s. 67- 68 (<https://www.calismatoplum.org/makale/is-kanununda-esitlik-ilkesi-ve-ayirimcilik-yasagi>), (E.T. 26.01.2022); Uncular, Kişisel Veri, s. 128.

²⁷³ Öztunay, s. 46; Uncular, Kişisel Veri, s. 126; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 86- 87; Süzek, s. 481- 482; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 209- 210.

²⁷⁴ A. Eda Manav, “AB Direktifleri Çerçevesinde İş Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele” Polat Soyer’e Armağan (İş Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele), Dokuz Eylül Üniversitesi Fakültesi Dergisi, C: 15, Özel Sayı, 2013, İzmir 2014, s. 734; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 211; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 458; Süzek, s. 473.

²⁷⁵ Süzek, s. 473; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 460; Narmanlioğlu, s. 327- 328; Akyiğit, s.213- 214; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 211. Yargıtay kararları uyarınca da “İşverenin, işçiler arasında gerek objektif ve gerek sübjektif nitelikleri, pozisyon, görevin önemi, çalışma şartları vs. nedenlerle farklı ücret, prim ve sosyal hak ödemesi(nin), eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmeyeceğini de kabul etmek gerekir.” Bkz. Yarg. 9. HD, 1985/2546 E., 1985/ 5437 K., 20.05.1985; Aynı yönde bkz. Yarg. HGK, 2017/1065 E., 2019/ 99 K., 07.02.2019; Yarg. HGK, 2016/ 2399 E., 2019/ 1031 K., 10.10.2019.

²⁷⁶ Narmanlioğlu, s. 323; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 87.

²⁷⁷ Narmanlioğlu, s. 327; Senyen Kaplan, s. 236; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 464.

²⁷⁸ Süzek, s. 474; Senyen Kaplan, s. 250; Aynı şekilde işverenin münferit mahiyetteki işlem ve uygulamaları da eşit davranma borcunu doğurmaz. Örneğin bir veya birkaç işçiye ikramiye verilmemesi ikramiye kollektif nitelikte bir uygulama olduğundan, eşit davranma borcuna aykırılık teşkil edebilecek iken; çalışkan bir işçinin işveren tarafından ödüllendirilmesi, münferit bir uygulama olması nedeni ile eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmeyecektir, bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 211. Aynı yönde Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 460.

aranmaktadır²⁷⁹. Esasen farklı konumlardaki çalışanlara eşit davranmaya çalışmak, eşit davranma ilkesinin amacına ters düşecektir²⁸⁰.

İşverenin bu yükümlülüğü, temelini Anayasa md. 10 ve TMK md. 2'den almakta olup, İK md. 5, 12 ve 13, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu²⁸¹ md. 25 ve 5378 sayılı Engelliler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun²⁸² md. 14'te de açıkça düzenlenmiştir²⁸³. 2016 yılında yürürlüğe giren 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu²⁸⁴, nun da eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı ile ilgili önemli düzenlemeler getirdiği görülmektedir (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu md. 6, 7 ve 25)²⁸⁵.

Görüldüğü üzere, işverenin eşit davranma yükümlülüğü nispi nitelikte olup, işverenin işçileri arasında farklı davranmasını gerektiren haklı ve objektif sebepler olmasına rağmen işverenin bu işçileri aynı işleme tabi tutması olayın somut özelliğine göre eşit davranma yükümlülüğünün ihlali anlamına gelebilir²⁸⁶. Bununla birlikte, başta Anayasa olmak üzere diğer kanunlar ile Türkiye tarafından onaylanan uluslararası belgelerde ve sözleşmelerde açıkça belirtilen dil, ırk, etnik köken, cinsiyet, felsefi inanç, sendikal faaliyet gibi mutlak yasaklar açısından her işçiye eşit davranılması gerekmekte olup; ayırım yasağına dair yükümlülük, bu haklar açısından mutlak nitelik arz etmektedir²⁸⁷.

Eşit davranma yükümlülüğü, aynı işyerinde çalışan işçilerden birinin ya da birkaçının geri kalan üstünlüğün karşısında olumsuz bir pozisyonda kalmasına engel olmakta; bunun yanı sıra, güçlü konumda bulunan işverenin, işçi üzerindeki otoritesini kötü amaçlarla kullanmasını önlemektedir²⁸⁸.

İşverenin bu yükümlülüğü, işyerinde gerçekleştirilen veri işleme faaliyetleri açısından da gündeme gelebilir²⁸⁹. Örneğin; işveren tarafından aynı durumdaki

²⁷⁹ Süzek, s. 472- 473; Bkz. Yarg. 9. HD 2016/ 19747 E., 2019/ 17312 K., 03.10.2019; Senyen Kaplan, s. 239; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 210- 211.

²⁸⁰ Senyen Kaplan, s. 226; Süzek, s. 474; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 208.

²⁸¹ R.G., T. 7/11/2012, S. 28460.

²⁸² R.G., T. 7/7/2005, S. 25868.

²⁸³ Uncular, Kişisel Veri, s. 128; Süzek, s. 472; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 210- 213.

²⁸⁴ R.G., T. 20/4/2016, S. 29690.

²⁸⁵ Bkz. Akyiğit, s. 210.

²⁸⁶ Manav, İş Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele, s. 735; Süzek, s. 472- 473.

²⁸⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 210- 214; Akyiğit, s. 210; Senyen Kaplan, s. 236- 237; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 439; Uncular, Kişisel Veri, s. 129; Süzek, s. 471.

²⁸⁸ Uncular, Kişisel Veri, s. 129; Bozkurt Gümrükçüoğlu, "İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 31

²⁸⁹ Uncular, Kişisel Veri, s. 129.

işçilerden yalnızca bir kaçının, haklı bir neden olmaksızın, telefonlarının dinlenmesi eşit davranma yükümlülüğüne aykırılık teşkil edebilecektir²⁹⁰. Sonuçta; bu gibi uygulamaların bir veya birkaçının, belirli işçiler için uygulanması; o işçilerin kişisel verilerinin işlenmesi sonucunu doğururken; geri kalan işçiler açısından veri işleme faaliyetlerinin yapılmaması, işyerinde ayrık uygulamaların olduğunu ve dolayısıyla eşit davranma borcuna aykırılığın söz konusu olduğunu gösterecektir²⁹¹. Bununla birlikte, veri işleme faaliyetlerinin işyerindeki işçilerin tamamına yönelik olmamasını gerektiren haklı sebeplerin varlığı hâlinde ise, eşit durumda olanlara eşit davranma esasına uygun davranılması gerekecek ve eşit davranma yükümlülüğü yalnızca o işçiler açısından geçerli olacaktır²⁹².

1.1.5. İşverenin Koruma ve Gözetme Yükümlülüğü

İşçiyi gözetme borcu, işveren tarafından işçinin çalıştığı süre boyunca karşılaşması muhtemel tehlikelerden korunması, bu kapsamda tedbir alınması, çıkarlarına zarar verecek davranışlardan kaçınılması biçiminde kendini gösterir²⁹³. Bu borcun, sınırları ve şekli mutlak biçimde tanımlanmamıştır. Zira işçiyi gözetme borcu²⁹⁴, iş sözleşmesinin taraflarının eylemleri ile ilgili olup; içeriğinin ve sınırının önceden tayin edilmesi mümkün değildir²⁹⁵. Ancak; geniş anlamda işçiyi koruma ve gözetme borcunun kapsamını dürüstlük ve iyi niyet kuralı belirlemektedir (TBK md. 417)²⁹⁶. İşveren, bu borç çerçevesinde işin niteliğinin izin verdiği ölçüde işçinin

²⁹⁰ İşverenin eşit davranma borcuna aykırı eylemlerine ilişkin örnekler için bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 328; Arslan Ertürk, Sadakat Borcu, s. 237; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 33; Mehmet Tekergül, İşyerinde Elektronik Gözetim Uygulamaları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010, s. 88; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 204.

²⁹¹ Uncular, Kişisel Veri, s. 129.

²⁹² Uncular, Kişisel Veri, s. 129; Tekergül, s. 88; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 464. Örneğin; işçi sayısının çokluğu nedeniyle tüm işçilerin üst araması yapılamıyorsa arama, objektif kriterlere göre belirlenecek bazı işçilerle sınırlandırılabilir, bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 328; Arslan Ertürk, Sadakat Borcu, s. 237.

²⁹³ Süzek, s. 412; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 89; Uncular, Kişisel Veri, s. 130; Akyiğt, s. 207; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 197.

²⁹⁴ İşverenin bu borcunun, işçinin sadakat borcunun karşılığı olduğuna dair görüş için bkz. Süzek, s. 412; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 87; Uncular, s. 130; Hisli, s. 79; Narmanlioğlu, s. 320; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 196; Arslan Ertürk, Sadakat Borcu, s. 175- 176 Aksi görüş için bkz. Ertürk, Temel Haklar, s. 87- 90; Bugün için işverenin işçiyi gözetme borcunun işçinin kişisel bağımlılığının karşılığında getirilen bir yükümlülük olarak görüldüğünü belirtmektedir. Bkz. Akyiğt, s. 207.

²⁹⁵ Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 87, 89; Süzek, s. 412; Uncular, s. 130; Narmanlioğlu, s. 320; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 202. Aksi görüş için bkz. Ertürk, Temel Haklar, s. 87- 90.

²⁹⁶ Süzek, s. 412; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 385- 386.

hayatını ve sağlığını koruyucu tedbirleri almakla yükümlüdür²⁹⁷. Bu noktada belirtmek gerekir ki işçinin yaşam ve sağlığının yanı sıra, şahsi eşyaları, mesleki haysiyeti, işyerindeki itibarı, özel hayatı²⁹⁸, ahlaki değerleri de bu borç ile korunan hukuki menfaatlerin içinde olup, işveren bu menfaatleri de korumakla yükümlüdür²⁹⁹. Bu çerçevede, işçinin kişiliğinin korunması dolayısıyla kişisel verilerinin korunması işverenin gözetme borcunun kapsamı dâhilindedir³⁰⁰. Nitekim TBK md. 417/ f. 1’de “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.” denilmek suretiyle işverenin, işçinin kişiliğini korumakla yükümlü olduğunun açıkça düzenlendiği görülmektedir.

İş hukuku bağlamında kişisel veriler, özlük dosyalarında muhafaza edilen bilgiden işçinin özel ve mesleki hayatına ait onunla ilgili ya da ilişik tutulabilecek en ufak detaya kadar oldukça geniş bir alanı temsil eder³⁰¹. Örneğin; daha işe alım sürecinde işçinin kişisel verilerinin hukuka aykırı işlenmesi işverenin sözleşme öncesi görüşmelerde kusur sorumluluğunu gündeme getirebilir ve işçinin tazminat istemine

²⁹⁷ Hisli; 81; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 197- 198; Emine Tuncay Kaplan, “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı” (İşverenin Gözetme Borcu), Kamu- İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi Prof. Dr. Kâmil Turan’a Armağan, C: 7, S: 2, Ankara, 2003, s. 5, (<https://www.tuhis.org.tr/pdf/7211.pdf>), (E.T. 01.02.2022).

²⁹⁸ Anayasa Mahkemesi’nin 10/12/2015 tarihli ve 2013/7666 sayılı kararı uyarınca; “Özel hayat, özel bir sosyal hayat sürdürmeyi yani kişinin sosyal kimliğini geliştirme hakkı anlamında bir özel hayatı güvence altına almaktadır. Bu yönü ile değerlendirildiğinde bahsi geçen hak, ilişki kurmak ve geliştirmek üzere çevresinde bulunanlarla temas kurma hakkını da içermektedir. AİHM içtihatlarında mesleki hayat çerçevesinde yürütülen faaliyetlerin özel hayat kavramı dışında tutulamayacağı belirtilmektedir. Mesleki hayata getirilen sınırlamalar, bireyin sosyal kimliğini yakınlarında bulunan insanlarla olan ilişkilerini geliştirme şeklinde yansıttığı ölçüde Sözleşme’nin 8. maddesi kapsamına girebilmektedir. Bu noktada belirtmek gerekir ki insanların büyük çoğunluğu, dış dünya ile olan ilişkilerini geliştirme olanaklarını en çok mesleki hayatları çerçevesinde yürüttükleri faaliyet kapsamında elde etmektedir. (Özpınar/Türkiye, B. No. 20999/04, 19/10/2010, § 45; Niemietz/Almanya, B. No: 13710/88, 16/12/1992, § 29).” denilmek suretiyle mesleki hayat içerisinde gerçekleştirilen faaliyetlerin de “özel hayat” içerisinde değerlendirileceği ifade edilmiştir.

²⁹⁹ Süzek, s. 413; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 385; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 199- 200; Aydın, s. 22; Tuncay Kaplan, İşverenin Gözetme Borcu, s. 3- 6; Uncular, s. 130.

³⁰⁰ Süzek, s. 413; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 202; Akyiğit, s. 207; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 31; Gürsel, 415; Hisli, s. 80; Hayrunnisa Özdemir, “İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması” (İşçilerin İzlenmesi), Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 14, S. 1- 2, Haziran 2010, s. 234, (https://kutuphane.dogus.edu.tr/mvt/pdf.php?lng=0&search=&articlelng=&fieldnu=0&sortnu=0&sortir=0&access=catalog&pdf=0011137&journalbg=*-&-max=20&-skip=0), (E.T: 26.01.2022); Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 389, 399

³⁰¹ Okur, Gözetleme, s. 73; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 23; Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verileri, s. 99; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 402; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 203.

konu olabilir³⁰². Dolayısıyla koruma ve gözetme borcu, işçinin işe alım sürecinden iş akdinin sona ermesinden sonraki sürece kadar sirayet eden bir borçtur³⁰³. Bu durum, işverenin işyerinde yürütmekte olduğu gözetleme ve denetleme uygulamaları ile veri işleme faaliyetlerini iş ilişkisinin her aşamasında- kişilik haklarına aykırı olmayacak şekilde ve veri koruma ilkeleri ışığında sürdürmesini gerektirmektedir³⁰⁴.

1.2. İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesinde Genel İlkeler ve Hukuka Uygunluk Sebepleri

Kişisel verilerin işlenmesi kural olarak yasak olup; işleme faaliyetinin gerçekleştirilebilmesi için hukuka uygunluk sebeplerinden birinin bulunması gerekmektedir. Hukuka uygunluk sebepleri ise, veri koruma hukukunun dayanağını oluşturan genel ilkelere uygunluk ile sağlanır³⁰⁵. Bu hâlde, hukuka uygun veri işleme faaliyetinin iki önemli unsuru bulunmakta olup; bunlardan ilki genel ilkelere uygunluk, ikincisi ise hukuka uygunluk nedenlerine uygunluktur.

1.2.1. Genel İlkeler ve Genel İlkelerin İş İlişkisine Etkisi

Kişisel verilerin korunması ile ilgili düzenlemelerde, kişisel verilerle ilgili olarak yapılan işlem ve uygulamaların insan onuru ve değerlerine uygun yapılması amacıyla bazı ortak ilkeler tespit edilmiştir³⁰⁶. Bu ilkelere bir kısmı diğerlerine kaynak teşkil ederken; diğer bir kısmı ise, tamamlayıcı bir niteliğe sahiptir³⁰⁷.

Kişisel verilerin işlenmesi ile ilgili genel ilkeler KVKK md. 4’ te düzenlenmiştir. Bu ilkeler, “*hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma*”, “*doğru ve gerektiğinde güncel olma*”, “*belirli, açık ve meşru amaçlar için işlenme*”, “*işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma*” ve “*ilgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme*” olmak üzere beş başlık hâlinde sayılmıştır³⁰⁸.

³⁰² Uncular, Kişisel Veri, s. 131; Akyiğit, 106; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 199- 200.

³⁰³ Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 94- 95; Akyiğit, s. 208; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 204; Uncular, Kişisel Veri, s. 204.

İhsan Uluşan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Sorumluluk, Kazancı Hukuk Yayınları, 1990, İstanbul, s. 25- 27.

³⁰⁴ Süzek, s. 414; Uncular, Kişisel Veri, s. 130- 131; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması, s. 31- 33.

³⁰⁵ Uncular, Kişisel Veri, s. 131.

³⁰⁶ Gözümlü, s. 48; Uncular, Kişisel Veri, s. 131.

³⁰⁷ Gözümlü, s. 49; Oğuz, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun Çalışma Hayatına Yansımaları, s. 1341- 1342; Uncular, Kişisel Veri, s. 131; Küzeci, KVKK, s. 227.

³⁰⁸ Madde metni için bkz.

1.2.1.1. Hukuka ve Dürüstlük Kuralına Uygun Olma

KVKK md. 4/ f. 2’ de ve İK md. 75/ f. 2’de düzenlenen bu ilke, kişisel verilerin işlenmesinde kanunlarla ve diğer hukuki düzenlemelerle getirilen ilkelere uygun davranılması zorunluluğunu ortaya koymakta olup; diğer birçok ilkeyi kapsamı ve bunların kaynağını oluşturması sebebiyle kişisel verilerin korunması açısından birincil ilke olarak kabul edilebilir³⁰⁹.

Hukuka ve dürüstlük kurallarına uygunluk, kişisel verilerin işlendiği süre boyunca, öngörülen hukuki düzenlemelere uygun hareket edilerek işçinin çıkarları ve makul beklentileri ile işverenin kendi menfaati arasındaki dengenin bulunması anlamına gelmektedir³¹⁰. İşverenin buradaki en önemli rollerinden biri, işçinin beklemediği ve beklemesinin de gerekmediği sonuçların meydana gelmesini önler nitelikte hareket etmesidir³¹¹. Bu kapsamda, kişisel verilerin dürüstlük kuralına uygun olarak ve işçiye bildirilen amaçlarla işlenmesi önem arz etmektedir³¹².

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6698&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>.

Ayrıca bkz. [https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/2049/Kisisel-Verilerin-Islenmesinde-Genel-\(Temel\)-Ilkeler](https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/2049/Kisisel-Verilerin-Islenmesinde-Genel-(Temel)-Ilkeler)
³⁰⁹ Gözüm, s. 49; Uncular, Kişisel Veri, s. 133; Küzeci, KVKK, s. 228; Beytar, s. 149; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 286.

³¹⁰ Uncular, Kişisel Veri, s. 133; Çekin, AB, s. 70; Küzeci, KVKK, s. 229; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 287.

³¹¹ Gözüm, s. 49. Ayrıca hukuka ve dürüstlük kuralına aykırı örnekler için bkz. Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 31/05/2018 tarih ve 2018/ 63 sayılı ilke kararında; veri sorumlusu nezdinde bulundukları pozisyon veya görev itibarıyla kişisel verilere erişme yetkisi olan kişiler tarafından, yetkileri aşmak ve/veya yetkilerini kötüye kullanmak suretiyle, kişisel amaçlara veya nedenlere bağlı olarak işleme amacı dışında söz konusu kişisel verilerin işlenmesi ve/veya bu verilerin üçüncü kişilerle paylaşılması 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun (Kanun) 12 nci maddesinin (1) numaralı fıkrasına aykırılık teşkil edeceğini ifade etmiştir, (<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5248/2018-63>) (E.T. 01.10.2021). Nitekim yine Kurulun 11/04/2019 tarihli ve 2019/104 sayılı kararında; Facebook isimli internet sitesinde kullanıcıların fotoğraflarına erişmek için kullanılan yazılım sistemindeki hata nedeni ile kullanıcıların paylaşımını herkese açmadığı fotoğraflara 12 gün boyunca erişim sağlanmasını dürüstlük kuralına aykırı bulduğunu ifade etmiştir, (<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5450/2019-104>), (E.T. 01.10.2021). Bir başka örnek ise bir tüzel kişilik bünyesinde kişisel verilerin silinmesine rağmen verilerin teknik olarak depolanması, korunması ve yedeklenmesinden sorumlu olan kişiler tarafından verilere erişim sağlanması mümkün bulunmakla birlikte, bahse konu tüzel kişilik içerisinde verilerin depolanması, korunması ve yedeklenmesinden sorumlu kişi sayısının gerektiğinden fazla belirlenmesinin ve bu kişiler tarafından silinen kişisel verilere erişim sağlanabiliyor olmasının dürüstlük kuralına aykırılık teşkil ettiği kabul edilmiştir, (<https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/d0fbca08-30af-41fe-a7c9-65663b9c5231.pdf>), (E.T. 01.10.2021).

³¹² Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 286; Beytar, s. 150; Şimşek, s. 85. “Bu aynı zamanda şeffaflık ilkesinin de bir gereğidir. Şeffaflık ilkesi, kişisel verileri işlenen ilgili kişinin verileri üzerindeki hakimiyetini kaybetmemesini önleyen, bu hakimiyeti gerekli gördüğü takdirde elde etme veya geri alma imkânını sağlayan genel bir kural olup bu ilke ile aynı zamanda ilgili neye onay verdiğini bilmekte dolayısıyla veri işleme faaliyeti meşru bir dayanağa kavuşmaktadır”, bkz. Çekin, AB, s. 71, 79- 80; Uncular, s. 133; Gürsel, s. 210.

1.2.1.2. Verilerin Doğru ve Güncel Olması

Kişisel verilerin doğru ve gerektiğinde ya da talep edilmesi hâlinde güncel tutulması, kişisel verilerin işlenmesi için olması gereken genel ilkelerden biridir. Zira kişisel verilerin korunması, işlenen verilerin doğru ve güncel olmalarını da kapsamaktadır³¹³. Kişisel verilerin işlenmesi, işleme amaçları ile birlikte değerlendirildiğinde, verilerin yanlış ya da eksik olarak işlendiğinin tespiti hâlinde verilerin silinmesi ve düzeltilmesi için gerekli önlemlerin alınması doğruluk ilkesinin getirdiği bir zorunluluktur³¹⁴. Zira kişisel verilerin yanlış ya da eksik şekilde tutulması, ilgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine, ekonomik çıkarlarına ve manevi bütünlüğüne zarar verecek sonuçlar doğurabilecektir³¹⁵.

Kişisel verilerin doğru ve gerektiğinde güncel olmasının sağlanması hususunda aktif özen yükümlülüğü; veri sorumlusu eğer bu verilere dayanarak ilgili kişi hakkında bir sonuç ortaya koymakta ise, gündeme gelecektir³¹⁶. Örneğin; sigorta bildiriminin geç yapılmış olması işçinin özlük hakkının eksik hesaplanmasına dolayısıyla işçinin maddi anlamda kayba uğramasına neden olabilir. Bu nedenle, veri sorumlusu, ilgili kişinin bilgilerinin doğru ve güncel olmasını sağlayacak yolları açık tutmalıdır. Esasen tam da bu nokta, verilerin doğru ve güncel olması ilkesinin, işçinin verilerine erişim, verilerini düzeltme ve doğrulama hakkı ile yakın bir ilişki içinde olduğunu göstermektedir³¹⁷. Zira işçi hakkındaki kişisel verilerin doğru ve güncel olması gerekliliği, her ne kadar işverenin yükümlülüğünde ise de işçinin hayatında olan durum değişikliklerinin işveren tarafından sürekli olarak takip edilmesini beklemek hayatın olağan akışına aykırı olacaktır³¹⁸. İşçinin bu gibi değişiklikleri işverene bildirmesi gerekliliğinin yanı sıra işverenin de işçi ile ilgili bilgi ve belgeleri belirli aralıklarla işçi ile paylaşarak bu bilgilerin güncelliğini ve doğruluğunu teyit edebileceği bir sistem oluşturması ilkenin gereğini yerine getirebilmek için makul bir yol olabilir³¹⁹. Bu çerçevede, işverenin işçiye ait kişisel verileri doğru ve güncel tutulabilmesi için kişisel verileri elde ettiği

³¹³ Çekin, AB, s. 81.

³¹⁴ Çekin, AB, s. 81.

³¹⁵ Küzeci, KVKK, s. 243.

³¹⁶ Göçmen Uyarer, s. 125; Küzeci, KVKK, s. 243; Kişisel Verilerin Korunması Kurumu, Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Temel İlkeler, s. 6, (<https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/32ff74f6-9798-405a-b3d2-b42d28423fde.pdf>), (E.T. 01.10.2021).

³¹⁷ Gözümlü, s. 50; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 144; Uncular, Kişisel Veri, s. 135; Göçmen Uyarer, s. 125, Küzeci, KVKK, s. 243.

³¹⁸ Uncular, Kişisel Veri, s. 135.

³¹⁹ Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 62; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 113; Uncular, Kişisel Veri, s.135.

kaynaklar belirli olmalı, kişisel verilerin toplandığı kaynağın doğruluğu test edilmeli, kişisel verilerin doğru olmamasından kaynaklı talepler göz önünde bulundurularak makul önlemler alınmalıdır³²⁰.

1.2.1.3. Açık ve Meşru Amaçlar Doğrultusunda İşleme

Kişisel verilerin işlenmesinde açıklık ilkesi, esasen kişisel verilerin toplanma anından başlayarak tüm süreç boyunca amacın belirli olması anlamına gelmekte olup; bu ilke ile verilerin açık ve hukuka uygun bir amaç için kullanılması sağlanmaya çalışılmaktadır³²¹. Dolayısıyla kişisel verilerin toplanma amacı en baştan açık ve net bir biçimde belirli olmalı³²² ve bu amaçla sonraki işleme amacı birbiri ile her zaman uyumlu olmalıdır³²³. Dolayısıyla bu ilke, şeffaflık ilkesi ve ihtiyaç duyulmayan kişisel verilerin işlenmesinden kaçınılması gerekliliği ile yakın ilişki içerisinde³²⁴. Çünkü şeffaflık ilkesi uyarınca; ilgili kişinin kişisel verilerinin toplanma ve işleme amaçları, süreçleri ve yöntemleri hakkında bilgilendirilmesi büyük önem arz etmektedir. Aynı zamanda, verilerin ileriki süreçlerde işe yarayabileceği varsayımından hareketle biriktirilmesi/ istiflenmesi veya depolanması da bu ilkeye aykırılık teşkil edecektir³²⁵.

³²⁰ Kişisel Verilerin Korunması Kurumu, Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Temel İlkeler, s. 6; Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 8/ 2001 On The Processing Of Personal Data In The Employment Context, 13 Şubat 2001, 5062/01/EN/Final, WP 48, s. 3, (https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2001/wp48_en.pdf), (E.T. 26.11.2021); Beytar, s. 150; Sevimli, TBK, s. 129.

³²¹ Gözümler, s. 52; Uncular, Kişisel Veri, s. 133; Kişisel Verileri Koruma Kurulu tarafından bu ilkenin tanımlanması için kişisel veri işleme faaliyetlerinin ilgili kişi tarafından açık bir şekilde anlaşılabilir olması, kişisel veri işleme faaliyetlerinin hangi hukuki işleme şartına dayalı olarak gerçekleştirildiğinin tespit edilmesi, kişisel veri işleme faaliyetinin ve bu faaliyetin gerçekleştirilme amacının belirliliğini sağlayacak detayda ortaya konulması olmak üzere üç kriterden oluşan bir tanım yapılmıştır. Bkz. (<https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/32ff74f6-9798-405a-b3d2-b42d28423fde.pdf>)

³²² Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 288; Gürsel, s. 213; Çekin, AB, s. 73; Article 29. Madde Çalışma Grubu'nun amaç sınırlaması hakkındaki 03/ 2013 numaralı görüşünde "hizmet kalitesini geliştirebilmek için" ya da "araştırma amaçlı" gibi genel ifadelerin yetersiz olabileceği belirtilmiştir, bkz. Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 03/ 2013 on Purpose Limitation, 2 Nisan 2013, (https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2013/wp203_en.pdf), (E.T. 06.03.2021).

³²³ Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması, s. 63; Gürsel, s. 215; 29. Madde Çalışma Grubu'nun aynı yöndeki görüşü bkz. Art. 29 WP, 8/ 2001, s. 3; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 288.

³²⁴ Uncular, Kişisel Veri, s.133- 134.

³²⁵ Uncular, Kişisel Veri, s. 134; Küzeci, KVKK, s. 386- 387; Nitekim KVKK md.4'ün gerekçesinde de "Kişisel verilerin, işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olması ilkesi, işlenen verilerin, belirlenen amaçların gerçekleştirilebilmesine elverişli olmasını, amacın gerçekleştirilmesiyle ilgili olmayan veya ihtiyaç duyulmayan kişisel verilerin işlenmesinden kaçınılmasını gerektirmektedir. Yine, sonradan ortaya çıkması muhtemel ihtiyaçların karşılanmasına yönelik veri işlenebilmesi için, işlemeye ilk kez başlıyor gibi, 5 inci maddede düzenlenmiş olan kişisel verilerin işleme şartlarından birinin gerçekleşmesi gerekecektir." denilmek suretiyle ihtiyaç duyulandan fazla verinin işlenmemesi gerektiği hususunun genel ilkeler uygunluk açısından bir gereklilik olduğu ifade edilmiştir. Bununla birlikte; söz

Çünkü belirsiz amaçlar dâhilinde veri toplanması, toplanan verilerin ileriki süreçlerde işçiye bildirilen amaç dışında kullanılması tehlikesini doğuracak ve sonuç olarak veri, açıklanan amaç doğrultusunda işlenmemiş olacaktır. Dolayısıyla şeffaflık ilkesinin bir gereği olarak; işçinin kişisel verilerinin, hangi amaç doğrultusunda talep edildiği ve işlenme gerekliliği, işlemenin hangi yöntemlerle gerçekleştirileceği, işçiye açık, detaylı, şüpheye mahâl vermeyecek şekilde izah edilmelidir. Bu süreci açıklayan hukuki işlem ve metinlerde, teknik, anlaşılması güç bir terminoloji kullanımından olabildiğince uzak durulmalıdır³²⁶.

Verilerin toplanma amacının meşru olabilmesi için bütün hukuki gerekliliklerin tamamlanmış olması ve verilerin işlenmesinden elde edilen menfaat ile toplama amacı arasında bir çıkar dengesinin kurulmuş olması şarttır³²⁷. İş ilişkisinde işveren; ancak iş ilişkisi ile ilgili verileri işleyebilecektir³²⁸. Dolayısıyla kişisel verilerin toplanmasını ve işlenmesini meşru kılan amacın, TBK md. 419 uyarınca, işçinin işe yatkınlığı veya sözleşmenin ifası için zorunlu olduğu ölçü ile sınırlı olduğu unutulmamalıdır.

1.2.1.4. Verilerin İşlendikleri Amaçla Bağlantılı, Sınırlı ve Ölçülü Olması

Kişisel verilerin toplanma amacıyla sınırlı ve bağlantılı olması ilkesi, verilerin yalnızca toplanma amacı kapsamında kaydedilmesini gerektirir³²⁹. Toplanma amacıyla ilgili olmayan veya amacın gerçekleştirilmesine hizmet etmeyecek kişisel verilerin işlenmesinden kaçınmak önem arz etmektedir.

Bu hâlde, veri sorumlusunun veri işleme faaliyetleri kapsamındaki yükümlülüğünün verilerin toplanması aşamasında başladığını söylemek yanlış olmayacaktır. Veri sorumlusu, amaçla bağlantılı olma ilkesini kişisel verilerin toplandığı her durumda tekrar değerlendirmelidir³³⁰. Bu yükümlülük, aynı zamanda,

konusu gereklilik 95/ 46/ EC sayılı Direktif'in md. 6, f. 1, (c) bendinde "Depolama Yasağı" olarak belirtilmektedir.

³²⁶ Kanun bilgilendirmenin şekline ilişkin açık bir hükme yer vermemişse de 10 Mart 2018 tarih ve 30356 sayılı Resmi Gazete ile yürürlüğe giren Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ'de, md. 5, f. 1 (b), g ve ğ bentlerinde yapılacak bildirimin açık, anlaşılır, sade bir dil kullanılarak gerçekleştirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Ayrıca bkz. Çekin, AB, s. 80; Uncular, Kişisel Veri, s. 134; Kişisel Verilerin Korunması Kurumu, Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Temel İlkeler, s.8.

³²⁷ Gözüm, s. 52; Uncular, Kişisel Veri, s. 132; Küzeci, KVKK, s. 232.

³²⁸ Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması, s. 63; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 109; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 288.

³²⁹ Şimşek s. 83 vd.; Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verileri, s. 112; Beytar, s. 152.

³³⁰ 95/ 46/ EC sayılı Direktif, md. 6/ f. 1, (c) hükmü uyarınca; kişisel veriler "toplanma ve/veya bunu izleyen işleme amaçları açısından yeterli ve onlarla ilgili olacak ve aşırı olmayacaktır."; Küzeci, KVKK, s. 237.

kişisel verilerin toplanma amacıyla sonraki kullanımlarının da uyumlu olması gerekliliğini³³¹ yani daha önce herhangi bir amaçla işlenen bir verinin sonradan ortaya çıkan başka bir amaç doğrultusunda kullanılamayacağı anlamına da gelmektedir³³². Aksi durum, ilgilinin verileri üzerindeki denetimini kaybetmesine neden olur³³³.

Bu ilke, iş ilişkisi açısından değerlendirildiğinde; işverenin işçilere güvenli bir çalışma ortamı sağlama yükümlülüğü ve aynı şekilde işçinin de kendini güvende hissedeceği bir ortamda çalışma hakkının bir sonucu olarak düşünülebilecektir. Aksi hâlde işçiler kişisel verilerinin nerede, hangi amaçla kullanılacağını bilemedikleri ve kişisel verilerinin güvenliğinden emin olamadıkları bir ortamda çalışmış olacaklardır³³⁴. Dolayısıyla bu ilke uyarınca veri sorumlusu, kişisel verileri toplamadan önce, meşru olan amacına ulaşmak için bu verilere gerçekten ihtiyacı olup olmadığını kesin olarak tespit etmeli, kullanması gerekli ise bu verilerden amacına ulaşmak için yeterli olan kadarını toplamalı, ileride ihtiyaç duyacağı varsayımı ile fazladan veri toplama gayesi ile hareket etmemelidir³³⁵.

Görüldüğü üzere; bu ilkenin sağladığı hukuki korumaya ulaşmak için aynı zamanda asgari seviyede kişisel verinin işlenmesi gerekmektedir³³⁶. “*Veri minimizasyonu*” olarak da adlandırılan bu yöntemle³³⁷, gereğinden fazla sayıda kişisel verinin işlenmesinin önüne geçilmeye çalışılarak, kişisel veri ihlalinin en aza indirgenmesi amaçlanmaktadır³³⁸.

³³¹ Küzeci, KVKK, s. 235.

³³² Toplanan kişisel verilerin daha sonra başka bir amaç için kullanılması ihtiyacının doğması halinde, verinin ilk kez işleneceği düşünülerek, işleme şartlarının oluşup oluşmadığı ve bu amacın meşru bir temele dayanıp dayanmadığı yani işleme faaliyetinin genel ilkelere uygunluğunun araştırılması gerekmektedir. Bkz. Küzeci, KVKK, s. 242; Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Madde ve Gerekçesi ile Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (Bilgi Notu) ve Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Terimler Sözlüğü, s. 16.

(<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5388/Madde-ve-Gerekcesi-ile-Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanunu-Bilgi-Notu-ve-Kisisel-Verilerin-Korunmasina-Iliskin-Terimler-Sozlugu>), (E.T. 01.02.2022).

³³³ Uncular, Kişisel Veri, s. 134; Küzeci, KVKK, s. 235.

³³⁴ Beytar, s. 152; Gözümlü, s. 52.

³³⁵ Gözümlü, s. 53; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması, s. 65; Habip Bozkurt, Kişisel Verilerin İşlenmesinin Hukuki Boyutu, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019, s. 93; Okur, Gözetleme, s. 106; Uncular, s. 134. Küzeci, KVKK, s. 245.

³³⁶ Çekin, AB, s. 81; Uncular, Kişisel Veri, s. 135; Küzeci, KVKK, s. 237.

³³⁷ Bu ilke, çeşitli düzenlemelerde “*yeterlik ilkesi*”, “*verileri asgarileştirme*”, “*veri azaltma*”; “*veri ekonomisi*”, “*orantılılık*” olmak üzere farklı şekillerde anılmaktadır. Bkz., Küzeci, KVKK, s. 237, dipnot 47- 48-49.

³³⁸ Korkmaz, s. 81-152; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması, s. 65. Konu hakkında Kurul kararı için bkz. (<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5413/Islenme-Amacinin-Gerektirdiginden-Fazla-Kisisel-Veri-Islenmesi-Aktarilmasi-Veri-Minimizasyonu-Ilkesine-Aykirilik->), (E.T. 01.02.2022).

Bu yöntem ise bizi ölçülülük ilkesine götürmektedir. Zira ölçülülük ilkesi gereği belirtilen amaca, kişisel verinin işlenmesinden başka araçlarla ulaşılabiliyor ve bu araçlar, korunması amaçlanan temel hak ve özgürlüklere daha az ya da hiç müdahale etmiyorsa öncelikle tercih edilmelidir³³⁹.

Uygunluk, gereklilik ve orantılılık kriterleri, ölçülülük ilkesinin içini dolduran üç kriterdir. Uygunluk kriteri, kişisel verinin işlenmesi ile erişilmek istenen amaca en uygun şekilde varılması zorunluluğunu; gereklilik kriteri, ulaşılmak istenen amaca kişisel verilerin işlenmesinden başka bir yöntemle ulaşılmamasının mümkün olmamasını; orantılılık ilkesi ise, kişisel verinin işlenmesi suretiyle kişilik haklarına yapılan müdahale ile veri işleme neticesinde elde edilecek menfaat arasında orantı kurulması gerekliliğini, yani *“başvurulan önlem ile ulaşılmak istenen amaç arasında olması gereken ölçüyü”*³⁴⁰ ifade etmektedir³⁴¹. Bu halde, işveren, hukuka uygunluk nedenlerinden birine dayanarak veri işleme faaliyeti gerçekleştirirken işlemenin türü ve miktarı ile kişisel verileri toplama amacı arasında bir denge kurarak, verilerin işlenmesi sırasında kullanılan yönteme büyük özen göstermelidir³⁴².

Ölçülülük ilkesi, iş ilişkisinde işçinin kişiliği ile işverenin menfaatinin çatıştığı hâllerde her iki tarafın hak ve özgürlüklerini sınırlandırmak ve aynı zamanda korumak için gözetilmesi gereken bir ilkedir³⁴³. Örneğin; bir iş görüşmesi esnasında aday hakkında toplanan veriler arasında işçinin aile bireylerinin yaşları, medeni durumları gibi bilgilerin bulunması ölçülülük ilkesinin bir kriteri olan gereklilik ilkesine aykırılık teşkil edecektir³⁴⁴. Çünkü işçinin aile bireylerinin yaşları veya medeni durumlarına ilişkin bilginin işverene bir faydası yoktur³⁴⁵. Aynı şekilde, bir işyerinde giriş-çıkışların kontrolü ve işyeri güvenliğinin sağlanması güvenlik görevlisi vasıtasıyla yapılmakta ise

³³⁹ Çekin, AB, s. 81; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması, s. 65; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 288.

³⁴⁰ Ölçülülük ilkesine dair detaylı açıklama için bkz. Süleyman Dost, “Uluslararası Hukukta Orantılılık İlkesi”, Y: 6, S: 12, Aralık, 2018, s. 363, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/596206> (E.T. 26.01.2022); Zafer Gören, Anayasa Hukuku, Yetkin Yayınları, Geliştirilmiş 5. Baskı, Ankara, 2020, s. 495- 496; Bülent Tanör, Necmi Yüzbaşıoğlu, 1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku, 20. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2020, s. 164- 166.

³⁴¹ Beytar, s. 161- 162; Gözümlü, s. 54.

³⁴² Gözümlü, s.53; Nafiye Yücedağ, “Kişisel verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Genel İlkeler” (Genel İlkeler), Kişisel Verileri Korunma Dergisi, C: 1, S: 1, 47 -63, s. 59, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/737938> (E.T. 01.02.2022); Okur, Gözetleme, s. 107; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması, s. 65.

³⁴³ Beytar, s. 160- 161; Gözümlü, s. 53; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması, s. 64- 65.

³⁴⁴ Gözümlü, s. 54.

³⁴⁵ Gözümlü, s. 54.

buna ek olarak işçilerin görüntülerinin kayıt altına alınması yönteminin kullanılması uygun ve orantılı olmayacaktır³⁴⁶.

1.2.1.5. İlgili Mevzuatta Öngörülen veya İşlendikleri Amaç İçin Gerekli Olan Süre Kadar Muhafaza Edilme

Veri sahiplerinin kendi verileri üzerindeki denetim hakkının en önemli neticelerinden biri de işlenen verilerinin kanunlarda belirtilen süre ya da işleme amacı için gerekli olan süre kadar saklanabilmesidir³⁴⁷. Bir kişisel verinin gerektiğinden daha uzun süre saklanması için geçerli bir sebebin bulunmaması hâlinde, veri sorumlusunun söz konusu veriyi silmesi, yok etmesi ya da anonim hâle getirmesi gerekmektedir. Nitekim kişilerin kaydedilen verilerinin belirsiz bir süre boyunca bir yerde tutulması maddi ve manevi kişilik haklarına da aykırılık teşkil edecektir³⁴⁸.

İşlenen kişisel verilerin amaç yönünden gereksiz hâle gelmesi; kişisel verilerin işlenmesi ile hedeflenen amacın ortadan kalkması veya amaca ulaşıldığı için artık kişisel verinin muhafaza edilmesi gerekliliğinin ortadan kalkması gibi birkaç ihtimalde gündeme gelebilir³⁴⁹. Örneğin; iş görüşmesi esnasında aday işçi tarafından işyerine teslim edilen özgeçmiş örneğinin, aday ile yapılan görüşme sonucunda adayın olumsuz değerlendirilmesi sonrasında, imha edilmemesi bu ilkeye aykırılık teşkil edecektir. Zira adayın kişisel verileri, işe uygun olup olmadığının değerlendirilebilmesi için toplanmış fakat yapılan görüşme neticesinde adayın uygun olmadığı kanaatine varılmış; dolayısıyla toplanan verilerin işlenmesine yönelik amaca ulaşılmıştır. Bu çerçevede, işlenen verilerin daha uzun süre tutulmasında herhangi bir menfaatin kalmadığı dolayısıyla verilerin imha edilmesi gerektiği söylenebilir³⁵⁰. Bununla birlikte; bazen adayların başka pozisyonlar için değerlendirilmesi ihtimali gündeme gelebilir böyle bir durumun varlığı halinde ise işçinin açık rızasının alınması kaydıyla özgeçmişine ait bilgiler saklanabilecektir. Tüm bunların yanı sıra bazı hâllerde dava zamanaşımı süreleri ya da hak düşürücü süreler gözetilerek imha edilme işleminin daha uzun sürede

³⁴⁶ Okur, Gözetleme, s. 107; Beytar, s. 161.

³⁴⁷ Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Madde ve Gerekçesi ile Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (Bilgi Notu) ve Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Terimler Sözlüğü, s. 17; Göçmen Uyarer, s. 128.

³⁴⁸ Şimşek, s. 85; Beytar, s. 153; Gözümlü, s. 55; Küzeci, KVKK, s. 245; Uncular, Kişisel Veri, s. 136; Korkmaz, s. 104.

³⁴⁹ Küzeci, KVKK, s. 245.

³⁵⁰ Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verileri, s. 114; Aydın, s. 31; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 80.

gerçekleştirilmesi de söz konusu olabilir³⁵¹. Bu hâlde; kişisel veri işlenmesi ile amaç arasındaki illiyet bağının ne zaman sona erdiğini belirlemek, bu ilkenin uygulanabilirliğini sağlamak için gereklidir³⁵². Nitekim KVKK md. 16/ f. 3, (e) bendi gereğince; VERBİS'e³⁵³ kayıt için başvuru yaparken kişisel verilerin işlendikleri amaç için gerekli olan azami sürenin bildirilmesi zorunlu tutularak veri sorumlularına bu kapsamda gerekli idari ve teknik tedbirleri alma yükümlülüğü getirilmiştir³⁵⁴. Bu yükümlülüğe bağlı olarak veri sorumlusu, kişisel veri saklama ve imha politikası ve esaslarını oluşturmak, saklama süreleri ve muhafazada uygulamaya alınacak teknik ve idari yöntem ve süreçleri organize etmek ve kişisel verilerin bu esaslara uygun olarak muhafazasını sağlamakla yükümlüdür.

1.2.2. Kişisel Verilerin İşlenmesinde Hukuka Uygunluk Hâlleri

Kişisel verilerin işlenmesi kural olarak hukuka aykırı olup; işlenmesi ancak açık bir düzenleme ile getirilmiş hukuka uygunluk hâli ile mümkündür (Anayasa md. 20/ f. 3)³⁵⁵. Aksi hâlde, işleme faaliyeti bazı durumlarda haksız fiil, bazı durumlarda suç ve bazı durumlarda da idari para cezasını gerektirecek eylem niteliği taşıyacaktır³⁵⁶.

KVKK md. 5 ve devamında yer alan düzenlemelerde kişisel verilerin hangi koşullarda işleneceği hüküm altına alınmıştır. Aşağıdaki bölümlerde işlenecek olduğu üzere; kişisel verilerin işlenmesi yasağına getirilen istisnalar oldukça geniştir. Bu nedenle, kişisel verilerin hukuka uygun bir şekilde işlenebilmesi için yalnızca bu istisnalara uymak yeterli olmayacak, aynı zamanda KVKK md. 4'te düzenlenen genel ilkelerin de gözetilmesi gerekecektir³⁵⁷.

³⁵¹ Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 288; Sevimli, TBK, s. 129. İşyerinden ayrılan bir işçiye ait özlük dosyasının, dava açılma ihtimaline binaen dava zamanaşımı ve hak düşürücü süre boyunca muhafaza edilmesi bu duruma örnek olarak gösterilebilir.

³⁵² Küzeci, KVKK, s. 245.

³⁵³ Veri Sorumluları Sicili (VERBİS), veri sorumlularının kayıt olmak zorunda oldukları ve veri işleme faaliyetleri ile ilgili bilgileri beyan ettikleri bir kayıt sistemidir, (<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/2043/Veri-Sorumlulari-Sicili-Nedir>), (E.T. 16.11.2021).

³⁵⁴ Kişisel Verileri Koruma Kurumu tarafından 10.03.2019 tarihinde yayımlanan Kişisel Veri Saklama ve İmha Politikası'nda, verilerin saklanması için mevzuat ile belirlenen azami sürelerin esas alınacağı, mevzuatta öngörülmemiş durumlarda ise politikada yer alan, süreç bazında saklama ve imha süreleri tabloları ile belirlenmiş sürelerin dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir. Bkz. Kişisel Verilerin Korunması Kurumu, Kişisel Veri Saklama ve İmha Politikası, s.7- 8, s. 13-14. (<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5386/KVKK-KISISEL-VERI-SAKLAMA-ve-IMHA-POLITIKASI>), (E.T. 01.02.2022).

³⁵⁵ Çekin, s. 82; Okur, Gözetleme, s. 86.

³⁵⁶ Işık Aslı Han, "Kişisel Verilerin İşlenmesi Bağlamında Hukuka Uygunluk Sebebi Olarak Veri Sahibinin Rızası" (Veri Sahibinin Rızası), Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 18, S: 1, 417- 459, Ocak, 2019, s. 433, (<https://jurix.com.tr/article/19114>), (E.T. 13.11.2021).

³⁵⁷ Çekin, AB, s. 82; Küzeci, KVKK, s. 392.

İş ilişkisinde her zaman zayıf konumda bulunan işçinin, kişisel verilerinin işlenmesinde hukuka uygunluk nedenlerinin kolaylıkla suistimal edilebileceği ihtimalinin her zaman gözetilmesi gerektiğini belirtmek gerekir³⁵⁸. Bu nedenle, özellikle iş ilişkisi nezdinde hukuka uygunluk nedenlerinin olabildiğince dar ve iş hukukuna özgü prensiplerle bir arada yorumlanması gerekmektedir³⁵⁹. Bu bağlamda, hukuka uygunluk nedenleri, adayın veya işçinin kişisel verilerinin korunması hakkının kısıtlanması veya ihlal edilmesi için bir araç hâline getirilmemelidir³⁶⁰.

Hukuka uygunluk hâllerini; işçinin açık rızası, kanunlarda açıkça öngörülme, işçinin veya bir başkasının hayatının ya da beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olma, iş sözleşmesinin kurulmasıyla ya da ifası nedeni ile doğan işleme zorunluluğu, işverenin hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için zorunlu olma, verilerin işçi tarafından anonimleştirilmesi, bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için zorunlu olma ve işverenin meşru menfaatleri için zorunlu olma şeklinde sekiz başlık hâlinde sıralayabiliriz.

Sayılan hukuka uygunluk sebepleri, kural olarak işçinin genel nitelikli kişisel verilerinin işlenmesi için gerekli olan hukuka uygunluk sebepleri olup işçinin özel nitelikli kişisel verileri bakımından hangi durumlarda işlemenin, hukuka uygun olacağı ayrı bir başlık altında açıklanacaktır.

1.2.2.1. Genel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Hukuka Uygunluk Hâlleri

1.2.2.1.1. İşçinin Açık Rızası

İşçinin kişisel verilerinin işlenebilmesi için, KVKK md. 5/f. 1’de öngörülen ilk şart, açık rızadır. KVKK md. 3’te yer verilen tanım uyarınca, açık rıza “*belirli bir konuya ilişkin, bilgilendirilmeye dayanan ve özgür iradeyle açıklanan rıza*” anlamına gelmektedir.

KVKK’de tanımı yapılan açık rıza her ne kadar 95/46/EC sayılı Direktif esas alınarak hazırlanmış olsa da 95/46/EC sayılı Direktif’te “rıza” ve “açık rıza” kavramlarının ayrı ayrı yer aldığı (95/46/EC sayılı Direktif md. 2, (h), md. 7, 8) ve özel nitelikli kişisel veri ile özel nitelikli olmayan kişisel verilerin işlenmesi açısından aranan rızanın unsurlarının farklı olduğu görülmektedir³⁶¹. KVKK’de ise genel nitelikli

³⁵⁸ Uncular, Kişisel Veri, s. 132.

³⁵⁹ Uncular, Kişisel Veri, s. 132.

³⁶⁰ Uncular, Kişisel Veri, s. 132.

³⁶¹ Örneğin; GVKT md. 4/ 11’ de “rıza” kavramı kullanılarak bu kavram açıklanmış 7. maddede ise “rıza”nın geçerliliğine ilişkin koşullar düzenlenmiştir. Bunun dışında, md. 9 uyarınca özel nitelikli

kişisel verilerin işlenmesinde de özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinde de şart olarak “açık rıza” arandığı yani aynı kavramın kullanıldığı görülmektedir³⁶². Dolayısıyla KVKK’deki “açık rıza” kavramından ne anlaşılması gerektiği incelenmeye değer bir husustur. Bu nedenle, genel nitelikteki kişisel verilerin işlenmesinde aranan açık rıza kavramının değerlendirilmesinden önce KVKK ile 95/46/EC sayılı Direktif arasındaki farklılığı izah etmek isteriz. Şöyle ki; KVKK md. 3’te ilk dikkat çeken husus açık rıza tanımının, “*belirli bir konuya ilişkin, bilgilendirilmeye dayanan ve özgür iradeyle açıklanan rıza*” denilmek suretiyle KVKK’de tanımlanmayan “rıza” kavramı ile açıklanmış olmasıdır. KVKK’ye mehzaz oluşturan 95/46/EC sayılı Direktif’te ise “rıza” kavramının “*herhangi bir şekilde dışa yansıtılan irade/ arzu*” denilmek suretiyle tanımlandığı görülmektedir³⁶³. Bununla birlikte; 95/46/EC sayılı Direktif’te genel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi için “rıza”nın gerekli olduğu; özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi için ise “açık rıza”nın gerekli olduğu düzenlenmiştir.

KVKK md. 3’ün gerekçesinde, açık rıza kavramının, 95/46/EC sayılı Direktif dikkate alınarak tanımlandığı ifade edilerek; “*açık rıza ilgili kişinin kendisiyle ilgili veri işlenmesine, özgürce, konuyla ilgili yeterli bilgi sahibi olarak tereddüte yer bırakmayacak açıklıkta ve sadece o işlemle sınırlı olarak verdiği onay beyanı şeklinde anlaşılmaktadır.*”³⁶⁴ şeklinde bir tanıma yer verildiği görülmektedir.

Görüldüğü üzere; KVKK md. 3’ün gerekçesinde, KVKK md. 3/ f.1’deki “açık rıza” tanımında, 95/46/EC sayılı Direktif’in de “rıza” tanımında yer almayan farklı bir unsura yer verilmiştir³⁶⁵. Bu unsur, açık rızanın “*tereddüte yer bırakmayacak açıklıkta*” olması gerektiğini belirtmektedir. Dolayısıyla bu hâli ile KVKK md. 3 ve gerekçesinin uyuşmadığı açıktır³⁶⁶.

95/46/EC sayılı Direktif genel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi için 2. maddenin h bendinde tanımlı verilen “rıza”nın gerekli olduğu şartını koymakta ve bunu da 7. maddenin a bendinde “*the data subject has unambiguously given his consent*”

kişisel veriler, md. 49 uyarınca yurtdışına transfer edilecek veriler ve md. 22. uyarınca otomatik karar alma süreçlerine konu olacak veriler bakımından veri sahibinin “açık rıza” sınırının alınması gerektiği düzenlenmiştir. ILO Kişisel Veri Uygulama Kodu md. 6/ f. 2’de de benzer bir düzenlemeye yer verildiği görülmektedir. Farklı ülkelerdeki “rıza” tanımına ilişkin açıklamalar için bkz. Anı, s. 128- 129.

³⁶² Yücedağ, Hukuka Uygunluk Sebepleri, s. 765- 790; Hisli, s. 82.

³⁶³ 95/46/EC sayılı Direktif, md. 2, (h) “*the data subject's consent' shall mean any freely given specific and informed indication of his wishes by which the data subject signifies his agreement to personal data relating to him being processed.*”

³⁶⁴ Bkz. (www.tbmm.gov.tr/sirasai/donem26/yil01/ss117.pdf), (E.T. 17.11.2021).

³⁶⁵ Cihan Avcı Braun, “Kişisel Verilerin İşlenmesinde Rıza”, YÜHFD, C. XV, 2018/1, s. 13- 33, s. 19.

³⁶⁶ Avcı Braun, s. 19.

şeklinde yani veri sahibinin açık bir şekilde rızasını vermiş olması şeklinde ifade etmiştir.

Bu hâlde, KVKK'nın md. 5/ f.1'de bahsettiği "açık rıza"nın karşılığı ve aynı zamanda 3. maddenin gerekçesinde yer alan "*tereddüde yer bırakmayacak açıklıkta*" tabiri 95/46/EC sayılı Direktif'in 7. maddesinin (a) bendinde yer alan "unambiguously" kavramının karşılığı olarak kullanılmıştır³⁶⁷. Yani bir rızayı, KVKK md. 5/ f. 1 uyarınca açık rıza yapan husus "*tereddüde yer bırakmayacak açıklıkta*" olmasıdır.

Anlatılanlar ışığında KVKK md. 5/ f. 1'de genel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi şartı olan açık rıza kavramını irdelemek gerekirse; KVKK md. 3 ve gerekçesinde yer verilen tanımdan hareketle; geçerli bir açık rızadan bahsedebilmek için alınan ya da alınacak olan rızanın öncelikle özgür iradeye dayanması gerekmektedir³⁶⁸. Buna göre, açık rızanın; rızası alınan veri sahibinin, aktif bir davranışla gerçek bir seçim yapabildiği, rıza göstermeme hakkının açıkça kendisine sunulduğu ve rıza göstermeme hâlinde olumsuz bir sonuç ile karşı karşıya gelmediği durumlarda geçerli olduğu söylenebilir³⁶⁹. Bu halde, özellikle, tarafları arasında hiyerarşi bulunan ilişkilerde, açık rızanın özgürce verilmemiş olabileceği gözetilmelidir³⁷⁰. İş ilişkisi gibi işverenin, işçi üzerinde doğrudan ya da dolaylı olarak kendini gösteren ekonomik gücü ve baskısı ve ilişkinin temelinde yatan bağımlılık unsuru, işçi tarafından verilen açık rızaya her zaman kuşku ile bakılmasını

³⁶⁷ Avcı Braun, s. 19.

³⁶⁸ Avrupa Adalet Divanı bir kararında, pasaport almak için ilgili idareye başvuran vatandaşlardan parmak izi alınması talebi karşısında, vatandaşların pasaport alabilmek için bu talebi kabul etmek mecburiyetinde kaldıklarını belirterek burada özgür iradede bahsedilemeyeceğini ifade etmiştir, bkz. Han, Veri Sahibinin Rızası, s. 440 dipnot: 88' den naklen: Case- C-291/12 Schwartz v Stadt Bochum (2013); Şimşek, s. 120; Hisli, s. 86; Anı, s. 139.

³⁶⁹ Avcı Braun, s.20- 22; Nafiye Yücedağ, "Medeni Hukuk Açısından Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun Uygulama Alanı ve Genel Hukuka Uygunluk Sebepleri" (Hukuka Uygunluk Sebepleri) İÜHF, C: 75, S: 2, 765-790, 2017, s.774 (<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/470647>), (E.T. 26.01.2021); Han, Veri Sahibinin Rızası, s. 441; Uncular, Kişisel Veri, s. 143; Anı, s. 139- 140; Article 29 Data Protection Working Party, Guidelines on Consent Regulation 2017/ 679, 27 Kasım 2017 (Gözden Geçirilme tarihi 10 Nisan 2018), 17/ EN, WP 259 rev. 01, s. 5, (file:///C:/Users/opr1258/Downloads/20180416_article_29_wp_guidelines_on_consent_publish_09A6_854F-F638-8898-7A0543CE0857250F_51030.pdf), (E.T. 26.11.2021); Çekin, AB, s. 91- 92. Kurul tarafından verilen bir kararda, veri sorumlusu tarafından açık rızanın üyeliğin ve hizmetin dolayısıyla sözleşmenin bir koşulu olarak dayatılmasının KVKK'ye aykırılık teşkil ettiğine karar verilmiştir, (<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5412/Acik-Rizanın-Hizmet-Sartina-Baglanmasi>), (E.T. 13.10.2020).

³⁷⁰ Avcı Braun, s. 21; Küzeci, KVKK, s. 297, 394; Çekin, AB, s. 92; Anı, s. 140. Nitekim GVKT md.7/ f. 4'te; "*Rızanın özgür bir şekilde verilir vermediği değerlendirilirken, her şeyden önce, bir hizmetin sağlanması da dahil olmak üzere bir sözleşmenin ifasının söz konusu sözleşmenin ifası için kişisel verilerin işlenmesine yönelik bir rızaya bağlı olup olmadığına azami özen gösterilir.*" veri sorumlusu ile veri sahibi arasında ekonomik dengesizlik olması halinde açık bir düzenlemeye yer verildiği görülmektedir.

gerektirmektedir³⁷¹. Bu bağlamda, bir iş ilişkisinde işçi tarafından verilen açık rızanın esasen özgür iradeye dayandığını söylemenin pek mümkün olmadığı savunulmaktadır³⁷². Bu noktada, işverenlerin, iş ilişkisinin kendine has özelliklerinin bir getirisi olarak işçinin açık rıza beyanı dışında, meşru menfaat, hukuki yükümlülük gibi başka bir yasal zemine güvenmek mecburiyetinde kalacaklarını söylemek pek yanlış olmayacaktır³⁷³.

Bununla birlikte; 29. Madde Çalışma Grubu'nun GVKT kapsamındaki rızaya ilişkin rehberinde³⁷⁴ vermiş olduğu bir örnekte işçinin açık rızasının her zaman işveren açısından yanıltıcı olmayacağı ihtimali de belirtilmiştir³⁷⁵. Verilen örnekte; işveren, çalışanlarından çalışma alanlarında çekilecek bir filmde görüntülerinin kaydedilme ihtimaline karşın rızalarını istemiş, rıza vermek istemeyen çalışanlara ise işyerinin başka bir alanında çalışma imkânı tanımıştır³⁷⁶.

İşçiden alınacak açık rızanın şekline ilişkin ise KVKK'de ya da uluslararası mevzuatta herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır³⁷⁷. Bu bağlamda, diğer yasal düzenlemeler saklı olmak üzere, açık rıza beyanı yazılı olarak alınabileceği gibi sesli yöntem, daha önce ilgili kişiye ait olduğu teyit edilmiş olan e-posta yöntemi, kayıtlı

³⁷¹ Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verileri, s. 111; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 108; Uncular, Kişisel Veri, s. 143; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 269.

³⁷² Han, Veri Sahibinin Rızası, s. 440; Hisli, s. 47; Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Açık Rıza Rehberi, s. 6; Yücedağ, Hukuka Uygunluk Sebepleri, s. 775; Küzeci, KVKK, s. 394. İstihdam bağlamında bir güç dengesizliği oluşacağına dair bkz. GVKT, md. 88, ayrıca bkz. Resital, 155. Art. 29 WP, Guidelines on Consent Regulation 2016/679, s. 7.

³⁷³ Küzeci, KVKK, s. 267; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 107, 127; Art. 29 WP 2/ 2017, s. 4, 6- 7; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 269, dipnot 96.

³⁷⁴ Article 29 Data Protection Working Party, Guidelines on Consent Regulation 2017/ 679, 27 Kasım 2017 (Gözden Geçirilme tarihi 10 Nisan 2018), 17/ EN, WP 259 rev. 01 (file:///C:/Users/opr1258/Downloads/20180416_article_29_wp_guidelines_on_consent_publish_09A6854F-F638-8898-7A0543CE0857250F_51030.pdf), (E.T. 26.11.2021)

³⁷⁵ Art. 29 WP, Guidelines on Consent Regulation 2017/ 679, s. 7; Benzer bir yaklaşım için bkz. Hisli, s. 86.

³⁷⁶ Art. 29 WP, Guidelines on Consent Regulation 2016/679, s. 7.

³⁷⁷ Başalp, s. 40; Çekin, AB, s. 89; Beytar, s. 155; Hisli, s. 86.

elektronik posta yöntemi³⁷⁸, güvenli elektronik imza yöntemi³⁷⁹, mobil imza³⁸⁰, opt-in box/ opt-out box yöntemi³⁸¹ gibi çeşitli şekillerde elektronik ortamda alınabileceği de Kurum tarafından yayımlanan açık rıza rehberinde belirtilmiştir³⁸².

Açık rızanın alındığı hususunun ispatı veri sorumlusu üzerinde olup³⁸³, alınacak açık rızanın şeklinden bağımsız olmak üzere; işverenlerin rıza almadan önce işçiyi KVKK md. 10 ve 11 hükümlerinde belirtilen hususlarda aydınlatmış olması gerekmektedir³⁸⁴. Bilgilendirmeye dayanan rızadan bahsedebilmek için, bir sözleşme kurulurken bu sözleşmede kişisel verilerin işleneceğine dair bir hükmün varlığı ve

³⁷⁸ 25/08/2011 tarih ve 28036 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kayıtlı Elektronik Posta Sistemine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’te KEP, “*elektronik iletilerin gönderimi ve teslimatı da dâhil olmak üzere kullanımına ilişkin olarak hukuki delil sağlayan, elektronik postanın nitelikli şekli*” denilmek suretiyle tanımlanmıştır., (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/08/20110825-7.htm>) (E.T. 01.02.2022); Ayrıntılı bilgi için bkz. (<https://pttkep.gov.tr/>), (E.T. 01.02.2022).

³⁷⁹ 23/01/2004 tarih ve 25355 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu ile hukukumza giren elektronik imza, elektronik ortamda bulunan bir belgeye eklenerek imzalayanın kim olduğunu belirlemeye yarayan veri olarak tanımlanmış olup bu Kanun’un 5. maddesi uyarınca e-imza, ıslak imza ile eşdeğer olarak kabul edilmektedir. (<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5070.pdf>), (E.T. 01.02.2022); Ayrıntılı bilgi için bkz. (<https://giris.turkiye.gov.tr/Giris/Elektronik-Imza>), (E.T. 01.02.2022).

³⁸⁰ Mobil imza, güvenli elektronik imza işlemi ile aynı sonucu veren, akıllı kart okuyucu olarak mobil telefonun ve imzalama aracı olarak da GSM kartının kullanıldığı bir yöntem olarak tanımlanmaktadır. 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu’na göre mobil imza, güvenli elektronik imza ile aynı niteliği haiz olması sebebiyle ıslak imza ile aynı yasal sonuçları doğurmaktadır. İlgili mevzuat bkz. (<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5070.pdf>) (E.T. 01.02.2022); Ayrıntılı Bilgi için bkz. (<https://giris.turkiye.gov.tr/Giris/Mobil-Imza#>) (E.T. 02.02.2022).

³⁸¹ Opt-in yöntemi, ilgili kişiden kişisel verilerinin toplanması için rıza alınırken, kutucuk işaretleme veya rıza verdiğini gösterir bir butona tıklama gibi olumlu bir eylemi gösteren rıza alma yöntemi olup bu yöntemde açık rızanın alınması için ilgili kişinin kutucuğu işaretlemesi veya butona tıklaması aranmaktadır. 29. Madde Çalışma Grubu tarafından Opt-in yöntemi ile verilen iznin süresiz şekilde geçerli olamayacağı, rızayı veren kişinin bunu unutabileceği dolayısıyla verilen iznin belirli bir süre için geçerli olabileceği belirtilmektedir, bkz. Leyla Keser Berber, Çevrimiçi Davranışsal Reklamcılık (Online Behavioral Advertising) Uygulamaları Özelinde Kişisel Verilerin Korunması, On İki Levha Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul, Ocak 2014, s. 46. Opt-out yönteminde ise, kişinin sessiz kalmasının rızanın varlığına kârî olarak kabul edildiği başka bir yöntemdir. Yani, “kişisel verilerinizin işlenmesini istemiyorsanız lütfen kutucuğu işaretleyin” şeklinde bir ibare varsa ve kişi tarafından bu kutucuk işaretlememişse rızanın verildiği kabul edilmektedir. Opt-in yöntemi uygulanabilir bir yöntem olmakla birlikte Kurum tarafından yayınlanan açık rıza rehberinde, açık rızanın kişinin olumlu irade beyanını içermesi gerektiği arandığından opt-out yönteminin hukukumuzda tercih edilmesi ve geçerli sayılması pek mümkün görünmemektedir. Ayrıntılı açıklama için bkz. Anı, s. 156; Han, Veri Sahibinin Rızası, s. 440. Aynı yönde bkz. Avcı Braun, s. 28; Keser Berber, s. 45- 46.

³⁸² Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Açık Rıza Rehberi, bkz. (<https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/e3c6aa10-9de4-46f8-9b51-71bcf07c09b5.pdf>), (E.T. 01.12.2021).

³⁸³ Anı, s. 147. Bkz. (<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/2037/Acik-Riza-Alirken-Dikkat-Edilecek-Hususlar>), (E.T. 01.02.2022).

³⁸⁴ Yücedağ, Hukuka Uygunluk Sebepleri, s. 774; Uncular, Kişisel Veri, s. 144; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 268; Aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmesi açısından uyulması gereken prosedür için bkz. Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesi Rehberi, (<https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/a569a068-c079-4189-b134-f57bc727af7d.pdf>), (E.T. 01.12.2022).

yapılması gereken bilgilendirmeye ilişkin atıf yeterli görülmemektedir³⁸⁵. Bu bilgilendirmenin rıza alınmadan önce sözlü veya yazılı olarak ilgili kişiye doğrudan yapılmış olması aranmaktadır³⁸⁶. Ayrıca, açık rızanın en geç verinin işlenmesi anında verilmiş olması gerekmektedir³⁸⁷.

Açık rızanın geçerli olabilmesi için “*belirli bir konuya ilişkin,*” yani hangi verilerin hangi amaçla işlenebileceğinin belirli olması gerekmektedir. Dolayısıyla konu ve işlem bakımından herhangi bir sınıra tabi olmayan, ucu açık, genel nitelikteki açık rızalar hukuka uygun kabul edilmeyecektir³⁸⁸. Kurum tarafından verilen örneklerde de “*her türlü ticari işlem, her türlü bankacılık işlemi ve her türlü veri işleme faaliyetini kabul ediyorum*” ya da “*kişisel verilerimin işlenmesini kabul ediyorum.*” şeklindeki genel ifadelerin açık rıza şartını gerçekleştirmiş olmayacağı ifade edilmektedir³⁸⁹. Nitekim 29. Madde Çalışma Grubu’nun hastaların sağlık verilerinin elektronik ortamda işlenmesine ilişkin raporunda verdiği örnek, bir sağlık kuruluşuna ilk gidildiğinde, kişisel verilerin işlenmesine yönelik verilen rızanın, daha sonraki ziyaretlerdeki kişisel verilerin işlenmesini kapsamayacağıdır³⁹⁰.

Öte yandan, açık rıza beyanında, açık rızanın hangi amaç ve sınırlarla verildiği belli olan ifadelerin yer alması gereklidir³⁹¹. Açık rıza alınmasını gerektiren işlemlerde, herhangi bir amaç değişikliği olması hâlinde bu durum işçiye veya veri sahibine bildirilerek ayrıca tekrar rıza alınması bir başka gerekliliktir³⁹².

Açık rıza vermek, kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olup kişisel verilerin geleceğini belirleme hakkı ilgili kişiye ait olduğundan, kişinin veri sorumlusuna vermiş olduğu açık rızasını, her zaman geri alabileceği unutulmamalıdır (GVKT md.7/f.3)³⁹³. Açık rızanın geri alınmasına ilişkin KVKK’de herhangi bir düzenlemeye yer verilmemişse

³⁸⁵ Avcı Braun, s. 25; Article 29, Data Protection Working Party, Opinion 15/2011 on the Definition of Consent, 13 Haziran 2011, 01197/11/EN, WP 187, s. 24, (https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2011/wp187_en.pdf), (E.T. 26.11.2021).

³⁸⁶ Avcı Braun, s. 25; Art. 29 WP, 15/2011, s. 24.

³⁸⁷ Han, Veri Sahibinin Rızası, s. 446; Avcı Braun, s. 15; Anı, s. 146; Art. 29 WP, 15/2011, s. 9.

³⁸⁸ Uncular, Kişisel Veri, s. 144; Hisli, s. 83; Okur, Gözetleme, s. 89; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 268.

³⁸⁹ Kişisel Verileri Koruma Kurumu, (<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/2037/Acik-Riza-Alirken-Dikkat-Edilecek-Hususlar>) (E.T. 26.11.2021); Kişisel Verileri Koruma Kurumu Açık Rıza Rehberi, s. 4; Uncular, Kişisel Veri, s. 144.

³⁹⁰ Article 29 Data Protection Working Party, Working Document on the Processing of Personal Data Relating to Health in Electronic Health Records (EHR), 15 Şubat 2007, 00323/07/EN, WP 131, s. 9, (https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2007/wp131_en.pdf), (E.T. 26.11.2021).

³⁹¹ Han, Veri Sahibinin Rızası, s. 443.

³⁹² Kişisel Verileri Koruma Kurumu, (<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/2037/Acik-Riza-Alirken-Dikkat-Edilecek-Hususlar>), (E.T. 26.11.2021).

³⁹³ Uncular, Kişisel Veri, s. 145; Anı, s. 142; Hisli, s. 86.

de Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hâle Getirilmesi Hakkında Yönetmelik³⁹⁴ kapsamında veri sahibinin rızasını geri alabileceğinin belirtildiği ve fakat geri alma işleminin nasıl yapılacağına dair şekil şartının düzenlenmediği görülmektedir³⁹⁵. Ancak; GVKT md.7/f. 3'te ifade edilen “...iptal işlemi, rızanın verilmesi kadar basit olmalıdır” denilmek suretiyle açık rızanın geri alınmasının açık rıza beyanı verilirken kullanılan yöntemden daha zor olmaması gerektiği düzenlenmiş olup bu hükmün KVKK açısından da kabul edilmesi gerektiği öngörülmektedir³⁹⁶. Veri sahibinin zarara uğramadan rızasını geri alamadığı veya geri alma işlemi için öngörülen yöntemin rıza vermek için kullanılan yöntemden daha zor olduğu durumlarda özgür iradede bahsedilemeyeceği savunulmaktadır³⁹⁷.

Bu noktada, geri alma işlemi ileriye yönelik sonuç doğuracağından, açık rızaya dayalı olarak gerçekleştirilen tüm faaliyetler geri alma beyanının işverene ulaştığı andan itibaren durdurulmalıdır³⁹⁸. Dolayısıyla geri alma işlemi geçmişe etkili olarak sonuç doğurmayacak olup; o ana kadar yapılan işlemlerin hukuka aykırılığı söz konusu olmayacaktır (GVKT md.7/ f. 3)³⁹⁹. Geri alma işleminin işveren yönünden bir fesih sebebi olarak kabul edilip edilmeyeceği hususu ise veri işleme faaliyetinin nedeni olan uygulamanın, amacına bağlı olarak işçinin sadakat yükümlülüğü kapsamına girip girmediğinin değerlendirilmesi ile tespit edilebilecektir⁴⁰⁰.

Tüm bu açıklamalar doğrultusunda; Türk hukuku bakımından KVKK dışındaki düzenlemeler değerlendirildiğinde; işçinin, kişilik değerlerine müdahale niteliği taşıyan işveren uygulamalarına karşı vermiş olduğu rıza, işçinin işverene olan ekonomik bağımlılığı ve işveren karşısındaki zayıf konumu nedeniyle, her zaman gerçek iradesi sonucu verilmiş olmayabilir. Dolayısıyla işçinin rızasına şüphe ile bakılması gerektiği belirtilmektedir⁴⁰¹. İşçinin vermiş olduğu rızanın gerçek iradeyi yansıtıp yansıtmadığı

³⁹⁴ R.G., T. 28/10/2017, S. 30224.

³⁹⁵ Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik, md. 5, f. 2, (d) uyarınca; kişisel verileri işlemenin sadece açık rıza şartına istinaden gerçekleştiği hallerde ilgili kişinin rızasının geri alınması” halinde kişisel verilerin işleme şartlarının ortadan kalktığı kabul edilmekte yani ilgili kişiye açık rızasını geri alma imkânı tanınmıştır. Çekin, AB, s. 98.

³⁹⁶ Çekin, AB, s. 97; Avcı Braun, s. 17.

³⁹⁷ Çekin, AB, s. 98; Uncular, Kişisel Veri, s. 145; Ertürk, Temel Haklar, s. 118.

³⁹⁸ Beytar, s. 156; Kişisel verilerin rıza alınmadan işlenmesi ile rızanın verilmesi anına kadar kişilik hakkı ihlalinin gerçekleşmiş olacağı ve kişilik hakkı ihlal edilen kimsenin tazminat alacağı doğacağına ve bu haktan vazgeçmenin mümkün olmayacağına dair değerlendirme için bkz. Avcı Braun, s. 16. Ayrıca bkz. Mustafa Kemal Oğuzman, Turgut Öz, Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Genel Hükümler), Cilt II, 12. Bası, İstanbul 2016, s. 26; Oğuzman, Seliçi, Oktay Özdemir, Gerçek ve Tüzel Kişiler, s. 236.

³⁹⁹ Avcı Braun, s. 17; Han, Veri Sahibinin Rızası, s. 446; Helvacı, Gerçek Kişiler, s. 153; Beytar, s. 156.

⁴⁰⁰ Beytar, s. 156; Uncular, Kişisel Veri, s. 145; Ertürk, Temel Haklar, s. 118.

⁴⁰¹ K. Ahmet Sevimli, “İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesi İçin Verdiği Rızanın Hukuki Değeri” (Rızanın Hukuki Değeri), s. 8 (<https://img1.wsimg.com/blobby/go/c10d52b9-6d02-4c1f-9b4c->

noktasındaki şüphenin, veri işleme faaliyetinin hukuka uygunluğunu her zaman tartışmaya açık bırakacağı; bu nedenle de işçinin kişisel verilerinin işlenmesinin hukuka uygunluğunun sağlanması açısından işçinin rızasından başka, TBK md. 419/ f. 1 ile KVKK md. 5/ f. 2, 6/ f. 3'te sayılan diğer hukuka uygunluk nedenlerinin öncelikle değerlendirilmesi gerektiği belirtilmektedir⁴⁰². Buradan hareketle rızanın, işçinin işe yatkınlığı veya iş sözleşmesinin ifasıyla ilişkilendirilebildiği oranda bir hukuka uygunluk nedeni olabileceği söylenebilir⁴⁰³. Görüldüğü üzere; TBK md. 419, işçinin kişisel verileri işlenirken dikkate alınması gereken ölçütleri arttırmış, dolayısıyla veri işleme alanını büyük ölçüde daraltmıştır. Çünkü; iş ilişkisi içerisinde gerçekleştirilen veri işleme faaliyetlerinin, TBK md. 419'da yer alan esaslara aykırılık teşkil etmesi, işlemeyi hukuka aykırı kılacaktır⁴⁰⁴.

Bu noktada, TBK md. 419/ f. 1'in işçinin kişisel verilerinin işlenmesinde bir hukuka uygunluk sebebi olup olmadığı hususunun değerlendirilmesi yapılmalıdır. Öğretide bir görüş; TBK md. 419/ f. 1'in bir hukuka uygunluk sebebi olduğunu savunmaktadır⁴⁰⁵. Diğer bir görüş ise bu hükmün bir hukuka uygunluk sebebi değil KVKK md. 4'te düzenlenen veri işleme ilkeleri olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir⁴⁰⁶. Bu görüşe göre; işçinin kişisel verilerinin “*işçinin işe yatkınlığıyla ilgili olması*” ve “*hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olması*” hükümleri, KVKK md. 4/ f. 2, (c) ve md. 4/ f. 2, (ç) bentlerinde düzenlenen “*meşru amaçla işleme*” ve “*işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma*” şeklinde ifade edilen veri işleme ilkelerinin iş ilişkisindeki yansımalarıdır. Bu görüşten hareketle, iş ilişkisinde işçinin verilerinin işleme amacının “işle ilgili olma” ölçütüyle sınırlandırıldığını söylemek hatalı olmayacaktır. Dolayısıyla veri işleme faaliyeti, işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya iş sözleşmesinin ifası için gerekli olmadığı takdirde meşru amaca dayanmayacağından hukuka aykırı olacak⁴⁰⁷; iş ilişkisi ile bağlantısı olmayan veri işleme faaliyetlerinin,

b84980a29025/downloads/1cv10m948_469510.pdf?ver=1612261996627), (E.T. 26.01.2022); Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verileri, s. 111; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 108; Uncular, Kişisel Veri, s. 143; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 269.

⁴⁰² Sevimli, Rızanın Hukuki Değeri, s. 8; Yücedağ, Hukuka Uygunluk Sebepleri, s. 771; Aksoy, s. 80 vd. ⁴⁰³ Sevimli, Rızanın Hukuki Değeri, s. 8.

⁴⁰⁴ Canan Ünal Adınır, “İş Sözleşmesinin Kurulmasında Sağlığa İlişkin Veriler”, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III, Editör: Tankut Centel, 1. Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2018, 261- 318, s. 267.

⁴⁰⁵ Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 36- 37.

⁴⁰⁶ Ünal Adınır, s. 267- 268.

⁴⁰⁷ Ünal Adınır, s. 268.

işçinin açık rızası olması hâlinde bile yapılamayacaktır⁴⁰⁸. Buna göre; her hâlükârda işverenin işçiye ilişkin kişisel verileri, TBK md. 419/ f. 1’de belirtilen iki kriterden en az birinin varlığı hâlinde işleyebileceğinin⁴⁰⁹ dolayısıyla açık rıza kavramının uygulama alanın iş ilişkisi çerçevesinde oldukça dar yorumlanmasının kabulü gerekmektedir⁴¹⁰.

1.2.2.1.2. Kanunlarda Açıkça Öngörülme

KVKK m. 5/f. 2, (a) uyarınca, KVKK dışında başka yasalarda konuya ilişkin açık düzenleme olması hâlinde; ilgili kişinin rızası olmasa dahi, kural olarak yasak olan kişisel verilerin işlenmesi faaliyeti, hukuka uygun hâle gelmektedir⁴¹¹. Bu düzenleme uyarınca; yaptığı işin ve bulunduğu pozisyonun bir gerekliliği olarak kişisel verileri kaydetme yükümlülüğü olan kişiler tarafından yapılan kayıt ve işlemlerin hukuka uygun olacağı kabul edilmektedir⁴¹².

KVKK, md. 5/ f. 2, (a) bendinde yer alan bu düzenlemenin, kişisel verilerin işleme koşullarının sınırlı sayıda belirlenme imkânını ortadan kaldırdığı⁴¹³; yani kişisel verilerin işlendiği hâllerin kapsamını genişlettiği ifade edilmektedir⁴¹⁴. Zira bu düzenleme uyarınca; yürürlüğe girecek yeni kanunlar veya hâli hazırda yürürlükte olan düzenlemelerde yapılacak değişiklikler vasıtasıyla veri işleme faaliyetlerinin kapsamının genişletilmesi mümkündür⁴¹⁵. Bunun yanı sıra, “hukuki yükümlülüğün yerine getirilmesi için zorunlu olma” zaten bir hukuka uygunluk sebebi olarak düzenlenmiş iken benzer mahiyette bir hukuka uygunluk sebebinin düzenlenmiş olması yerinde görülmemiştir⁴¹⁶. Bu işleme şartı uyarınca; kişisel veri işleme faaliyetinin

⁴⁰⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 203; Uncular, Kişisel Veri, s. 146; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 270.

⁴⁰⁹ Bu görüşün dayanağı TBK md. 419/ f. 1’in “İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir.” hükmünün lafzında yer alan “ancak” kelimesidir, bkz. Sevimli, TBK, s. 134.

⁴¹⁰ Sevimli, Rızanın Hukuki Değeri, s. 8; Hisli, s. 88; Uncular, Kişisel Veri, s. 147; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 270.

⁴¹¹ Çekin, AB, s. 100; Küzeci, KVKK, s. 395; Dursun, s. 72; Hisli, s. 88.

⁴¹² Uncular, Kişisel Veri, s. 148; Dursun, s. 72. KVKK md. 5’in gerekçesinde, kolluk tarafından bir suç soruşturması sebebiyle 14/07/1934 tarih ve 2751 sayılı RG’de yayımlanan, 2559 sayılı PVSK md. 5’te düzenlenen şüphelilerin parmak izlerinin alınması; 01/06/2005 tarih ve 25832 sayılı RG’de yayımlanan 5352 sayılı Adli Sicil Kanunu uyarınca Adalet Bakanlığı tarafından, kişilerin ceza mahkûmiyetlerine ilişkin verilerinin işlenmesi örnek gösterilmiştir.

⁴¹³ Küzeci, KVKK, s. 396; Uncular, Kişisel Veri, s. 148.

⁴¹⁴ Uncular, Kişisel Veri, s. 148; Hisli, s. 88; Küzeci, KVKK, s. 396.

⁴¹⁵ Uncular, Kişisel Veri, s. 148; Hisli, s. 88; Küzeci, KVKK, s. 396.

⁴¹⁶ Uncular, Kişisel Veri, s. 148. Aynı yönde bkz. Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 277.

kanuni bir yükümlülük çerçevesinde, kamu yararı veya kamu düzeni için yapıldığı söylenebilir⁴¹⁷.

İş ilişkisi nezdinde işçinin kişisel verilerinin işlenmesini öngören birçok düzenleme bulunmakta olup söz konusu düzenlemeler doğrultusunda yapılan veri işleme faaliyetlerini doğrudan hukuka uygun olarak saymak işçinin kişisel verilerinin işlendiği hallerin kapsamının oldukça genişlemesine neden olacaktır. İK md. 75'te işçinin özlük dosyanın tutulması ile ilgili düzenleme örnek olarak gösterilebileceği gibi, işçinin sağlık verilerinin iş sağlığı ve güvenliği için işlenmesi ve güncel tutulması da yine kanun gereğidir (6331 sayılı İSGK md. 15/ f. 1, md. 17/ f. 3; 5510 sayılı SSGSSK md. 8, 9 ve 86.). İşçinin ücret ve ücret eklerinin işlenmesi de işveren açısından yasal bir zorunluluk olup verilere göre gelir vergisi kesilmesi, prim belgelerinin düzenlenmesi ve ilgili kuruluşlara gönderilmesi gerekmektedir (5510 sayılı SSGSK md. 85). Bu ve bunun gibi birçok düzenleme ile işçinin kişisel verilerinin işlendiği hâllerin kapsamı genişletilebilir. İşte bu nedenle, kanunlarca öngörülmüş bir hukuka uygunluk sebebi olsa dahi işçinin verileri işlenirken kişisel verilerin işlenmesine ilişkin temel ilkelere uyulması zorunludur⁴¹⁸. Zira iş hukukunun, prensiplerine aykırı ve ilişkinin dengesini işveren lehine bozan uygulamaların salt kanunda öngörülüyor olması nedeni ile gerçekleştirilmesinin hakkaniyete aykırılık teşkil edeceği şüphesizdir⁴¹⁹. Bu nedenle, kanun hükmü ile açıkça öngörülmüş olsa dahi bir işçinin kişisel verilerinin işlenmesi söz konusu olduğunda işleme faaliyeti öncesinde, işlemenin işverenin iş ilişkisi kapsamında uyması gereken bir edim için zaruri olup olmadığı araştırılarak işin mahiyeti ve işçinin görev tanımı açısından zorunlu olup olmadığı değerlendirilmelidir (TBK md. 419). Tüm bunların yanı sıra işleme dışında başka bir alternatifin olup olmadığı ölçülülük ilkesi doğrultusunda mutlaka gözden geçirilmelidir⁴²⁰.

⁴¹⁷ Dursun, s. 72; Okur, Gözetleme, s. 93; Gözümlü, s. 76. Nitekim Küzeci, GVKT'de farklı bir yaklaşım sergilendiğini GVKT uyarınca "kanunda öngörme" nin bir veri işleme koşulu olmadığı "işlemenin kamu yararı için gerçekleştirilen bir görevin ifası veya veri sorumlusunun resmi yetkisinin kullanılması için gerekli olması"nın meşru veri işlemenin gerçekleştirilebileceği hallerden biri olarak belirlendiğini ve KVKK'deki işleme koşulunun da benzer bir şekilde düzenlenmesi gerektiğini ifade etmiştir, bkz. Küzeci, KVKK, md. 396. Ayrıca bkz. GVKT md. 6/ f. 1, (e).

⁴¹⁸ Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 124, Okur, Gözetleme, s. 93.

⁴¹⁹ Uncular, Kişisel Veri, s. 148; Nitekim AYM elektronik haberleşme sektörüyle ilgili kişisel verilerin işlenmesi ve gizliliğinin korunmasına yönelik usul ve esasları belirleme yetkisini Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumuna veren itiraz konusu kuralın, Anayasa'nın 20. maddesinde öngörülen kişisel verilerin korunmasına ilişkin usul ve esasların ancak kanunla düzenlenebileceğine ilişkin güvenceye aykırı olduğu gerekçesi ile iptaline karar vermiştir. bkz. AYM 2013/ 122 E., 2014/ 74 K., 09.04.2014, 29072 sayılı 26/07/2014 tarihli R.G.

⁴²⁰ Uncular, Kişisel Veri, s. 148- 149. 29. Madde Çalışma Grubu 2/ 2017 sayılı görüşünde; yasal dayanaktan bağımsız olarak, iş ilişkisindeki işlemeyen önce bu işlemenin meşru bir amaca ulaşmak için gerekli olup olmadığının özel hayatın gizliliği ve haberleşmenin gizliliği haklarına ilişkin ihlallerin en

1.2.2.1.3. İşçinin veya Bir Başkasının Hayatının veya Beden Bütünlüğünün Korunması İçin Zorunlu Olma

KVKK md. 5/ f. 2, (b) uyarınca; *“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”*⁴²¹ durumunda işçinin rızası olmasa dahi kişisel verilerinin işlenmesi hukuka aykırılık teşkil etmeyecektir. Gerçekten de özellikle hayati tehlike arz eden hâllerde bazı kişisel verilerin paylaşılması zorunluluğu söz konusu olabilir. Bu gibi durumlarda ilgili kişinin açık rızasını almak için kişisel verilerin işlenmesine yönelik süreçleri gerçekleştirmeye çalışmak, ilgili kişi açısından telafisi mümkün olmayan zararlara yol açabilir⁴²². Bu hükmün uygulama alanı, hükmün gerekçesinde; *“Örneğin kişinin şuurunun yerinde olmadığı veya akıl hastası olması sebebiyle rızasının geçerli olmadığı bir durumda, hayat veya beden bütünlüğünün korunması amacıyla, tıbbi müdahale yapılması sırasında, kişisel verileri işlenebilecektir. Bu bağlamda kan grubu, geçirilen hastalıklar ve ameliyatlar, kullanılan ilaçlar gibi veriler, ilgili sağlık sistemi üzerinden işlenebilecektir. Yine hürriyeti tahdit edilen bir kişinin kurtarılması amacıyla, kendisinin veya şüphelinin taşımakta olduğu telefon, bilgisayar, kredi kartı, banka kartı veya diğer teknik bir araç üzerinden yerinin belirlenmesi için bu veriler işlenebilecektir”* şeklindeki örnekler ile açıklanmıştır⁴²³. Bu gibi veri işlemenin zorunlu olduğu durumlarda işçinin rızasına ihtiyaç duyulmaksızın kişisel verilerinin işlenmesi hukuka aykırılık teşkil etmeyecek ya da rızanın geçersiz olduğu ileri sürülemeyecektir⁴²⁴. Örneğin; şirket hattı kullanan kimsenin kaçırılmış olması

aza indirilmesini güvence altına önlemlerin gözetildiği bir ölçülülük testi yapılmasının uygun görüleceği belirtilmiştir, bkz. Art. 29. WP, 2/ 2017, s. 4.

⁴²¹ KVKK'deki bu düzenlemeye benzer bir düzenlemeye 95/46/EC sayılı Direktif'in Veri İşlemenin Yasal Kriterleri başlıklı 7. Maddesinin d bendinde, *“İşleme, veri öznesinin hayati menfaatlerini korumak için gerekliyse;”* şeklinde ve 8. Maddesinin 2. Fıkrasının c bendinde, *“işleme, veri öznesinin rızasını vermesinin fiziksel veya yasal olarak elverişsiz olduğu durumda, diğer bir kişinin veya veri öznesinin hayati menfaatlerini korumak için gerekliyse;”*denilmek suretiyle özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi yasağına getirilen bir istisna olarak yer verildiği görülmektedir. GVKT md. 6/1 (d)'de *“veri sahibinin veya başka bir gerçek kişinin hayati menfaatlerinin korunması amacı ile işlemenin gerekli olması”* şeklinde ve md. 9/2 (c)' de *“veri konusunun fiziksel veya yasal olarak rıza veremeyeceği durumlarda veri konusunun veya başka bir gerçek kişinin hayati menfaatlerini korumak için işlemenin gerekli olması”* şeklinde daha genel bir düzenleme olarak yer verilmiştir. Bkz. (<https://gdpr-info.eu/art-6-gdpr/>), (E.T. 07.10.2021).

⁴²² Göçmen Uyarer, s. 131- 132.

⁴²³ Farklı örnekler için bkz. Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 58- 59, dipnot 178.

⁴²⁴ Uncular, Kişisel Veri, s. 149; Beytar, s. 65; Dursun, s. 73.

ihhtimalinde yerinin tespit edilebilmesi için kolluk kuvvetleriyle telefon numarasının paylaşılması KVKK md. 5/ f. 2, (b) kapsamında hukuka uygunluk sebebi sayılabilecektir.

1.2.2.1.4. İş Sözleşmesinin Kurulmasıyla veya İfası Nedeni ile Doğan İşleme Zorunluluğu

İş sözleşmesinden kaynaklı bazı edimlerin yerine getirilmesi veya iş ilişkisinin kurulabilmesi amacıyla işçiye ait bazı kişisel bilgilerin bilinmesi gereklidir. Örneğin; işçinin maaşını yatırabilmek için işçinin banka hesap bilgileri (İK md. 32), işin niteliğine göre edinmiş olduğu ruhsat ve sertifika bilgileri (İSGK md. 17/ f. 3) gibi bazı bilgilerin ya da sağlığının, yapacağı işe uygun olduğunu belgeleyen sağlık raporlarının işlenmesi (İSGK md. 15/ f. 2) söz konusu olmaktadır⁴²⁵. Bu bağlamda; KVKK md. 5/ f. 2, (c) uyarınca; *“Bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla, sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesinin gerekli olması”* hâlinde işçinin açık rızası olmaksızın kişisel verilerin işlenmesi hukuka aykırılık teşkil etmeyecektir. Bu hukuka uygunluk sebebinin sınırını ve kapsamını, işverenin veya işçinin veri işleme faaliyetini yapmadan sözleşmeden doğan edimini yerine getiremiyor oluşu ve bu işlemenin konusunu, doğrudan doğruya sözleşmenin kurulması veya ifası ile ilişkili kişisel verilerin oluşturuyor olması belirlemektedir⁴²⁶.

Bu hukuka uygunluk sebebi açısından da işin veya görev tanımının mahiyeti gereğince mutlak gerekli olmayan ya da gerekli olsa da ölçülülük ilkesine aykırı olan işlemlerin, hukuka uygun olarak kabul edilmeyeceği belirtilmektedir⁴²⁷. Zira salt işçinin kişisel verilerinin işlenmesinin yolunun açılması için iş sözleşmesine farklı edimler eklenmesinin hukuk tarafından korunmayacağı şüphesiz olup; her halükârda işlemenin sözleşmeden doğan edimin amacı ve işçinin görevlerinin kapsamı ile sıkı suretle bağlı olması gereklidir⁴²⁸.

⁴²⁵ Uncular, Kişisel Veri, s. 150; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 276.

⁴²⁶ Gürsel, s. 244; Dursun, s. 74.

⁴²⁷ Uncular, Kişisel Veri, s. 150; Art. 29 WP, 2/ 2017 s. 3, 23.

⁴²⁸ Uncular, Kişisel Veri, s. 151; Nitekim Madde 29 Çalışma Grubunun 2/2017 sayılı Görüş’ü çerçevesinde, kişisel veri işleme, meşru amaç için sıkı sıkıya gerekli ve ölçülülük ve tamamlama ilkeleri ile uygun olmak koşulu ile sözleşmenin ifası açısından hukuka uygun kabul edilebilir. Bkz. Art. 29 WP, 2/ 2017 s. 3 ve 23.

1.2.2.1.5. İşverenin Hukuki Yükümlülüğünü Yerine Getirebilmesi İçin Zorunlu Olma

İşverenin, bir hukuki yükümlülüğü yerine getirebilmek için kişisel veri işlemek zorunda kalması hâlinde işçiden açık rızasını almasına gerek olmaksızın veri işleme faaliyetinde bulunabileceği hükme bağlanmıştır⁴²⁹. Örneğin; işverenin, bir işçisi adına SGK primini ödeme yükümlülüğünü yerine getirebilmek maksadıyla işçiye ait hesap numarasını işlemesi, işten ayrılan işçiye işsizlik ödeneği bağlanabilmesi için çıkış kodunun dolayısıyla fesih nedeninin, SGK'ya bildirilmesi, ay içinde çalışılmayan günler için eksik gün bildirimi yapabilmek için eksik günlere ilişkin sağlık raporunu kaydetmesi, ilgili kurum tarafından talep edilen ve sair belgeler kapsamında verilerin işlenmesi ve ilgili kurumlara ibrazı gerekmektedir (SSİY⁴³⁰ md. 102, SSGSSK md. 86, 100)⁴³¹. Bu durum hem iş ilişkisinin kurulması açısından hem de işverenin SGK'ya bildirim yükümlülüğünü yani hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmek amacıyla yükümlü olduğu bir veri işleme faaliyetidir. Yine aynı şekilde işyerine bir işçi hakkında gelen maaş haciz bildirelerine cevap verilirken birden çok maaş haczinin söz konusu olması hâlinde maaş hacizlerinin sıraya konduğuna dair bilgi verilmesi ya da işçinin işyerinden ayrıldığı gibi bilgilerin ilgili yargı mercilerine bildirilmesi kanundan doğan hukuki bir yükümlülüktür (İİK⁴³² md. 355). Dolayısıyla bu gerekçelerle yapılan veri işleme faaliyetlerinin hukuka aykırı olduğu ileri sürülemeyecektir.

KVKK md. 5/f. 2, (a) bendinde yer alan kanunlarda açıkça öngörülmüş olma ilkesi ile çok yakın olan bu hukuka uygunluk sebebinin de diğer hukuka uygunluk sebepleri gibi dar yorumlanması gerekir. Zira yukarıda vermiş olduğumuz örnekte olduğu gibi örneğin; işverenin sosyal güvenlik mevzuatından doğan yükümlülüklerinin bazılarının yönetmelik ile düzenlenmiş olduğu görülmektedir. Yani veri sorumlusunun hukuki yükümlülüğü, her zaman kanundan kaynaklanmamaktadır. Ancak bu durum, çalışmamızın birçok yerinde yer vermiş olduğumuz Anayasa md. 20/ f.3'te düzenlenmiş bulunan *“kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir.”* hükmü ile çelişki içindedir. Hükmün içeriğinden de anlaşıldığı üzere; kişisel verilerin; ancak kanunla öngörülen hâllerde işlenmesi belirtilmiş iken KVKK md. 5/ f. 2, (ç) bendindeki işleme şartı ile yönetmelik ya da

⁴²⁹ Dursun, s. 74; Uncular, s. 151; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 277.

⁴³⁰ R.G., T. 12/05/2010, S. 27579.

⁴³¹ Detaylı açıklama için bkz. Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 277.

⁴³² R.G., T. 19/06/1932, S. 2128.

başka normlar ile kişisel verilerin işlenmesini gerektiren durumların genişletilebileceği bu nedenle de “kanunlarda açıkça öngörülme” ile benzer olan “hukuki yükümlülüğün yerine getirilmesi için zorunlu olma” şeklindeki düzenlemenin tek başına hukuka uygunluk sebebi olarak görülmemesi gerektiği belirtilmektedir⁴³³. Yani bir işleme faaliyetinin bir hukuki yükümlülük ile ilişkilendirilebiliyor olması tek başına yeterli olmayıp, bu yönde bir zorunluluğun olması gerekir⁴³⁴. Kanunlarda açıkça öngörülme başlığı altında da belirtildiği üzere; iş ilişkisi içindeki menfaat dengesini işçi aleyhine bozan hukuki yükümlülüklerin salt mevzuatta öngörülmesi, işverenin kişisel verileri haksız bir şekilde işlemesine olanak tanınamalıdır⁴³⁵. Bu hukuka uygunluk sebebi kapsamında, veri işleme faaliyeti yapılırken; uluslararası kaynaklar, ölçülülük ilkesi başta olmak üzere veri koruma hukukunun genel prensipleri, somut olayın özellikleri ve iş ilişkisinin temel ilkeleri dikkate alınmalıdır⁴³⁶.

1.2.2.1.6. İşçi Tarafından Alenileştirilme

KVKK md. 5/ f. 2, (d) ve KVKK md. 28/ f. 2, (b) uyarınca; işçinin kendisi tarafından alenileştirilen verilerin, açık rızaya gerek olmaksızın işveren tarafından işlenebileceği öngörülmektedir. Bu hâlde, söz konusu işleme sebebinin doğru yorumlanabilmesi için “alenileştirme” nin ne anlama geldiğini açıklamak yerinde olacaktır.

Kurum’un 16.12.2020 tarihli kamuoyu duyurusunda, alenileştirme kavramının KVKK kapsamında, kişisel verinin herhangi bir şekilde kamuoyuna sunulmasından daha dar bir anlama sahip olduğu⁴³⁷; ilgili kişinin alenileştirme iradesi ve alenileştirme amacı ile yakın ilişki içerisinde bulunduğu ifade edilmiştir⁴³⁸. Duyurunun devamında; kişisel verinin, aleni kabul edilebilmesi için öncelikle ait olduğu kişinin aleni olmasını istemesi, başka bir ifade ile bu yönde bir iradesinin bulunması gerektiği vurgulanmıştır⁴³⁹. Buna göre, kişinin iradesi dışında bir sebeple kişisel verisinin

⁴³³ Uncular, Kişisel Veri, s. 152.

⁴³⁴ Dülger, KVKK, s. 403.

⁴³⁵ Uncular, Kişisel Veri, s. 152.

⁴³⁶ Uncular, Kişisel Veri, s. 152. Art. 29. WP, 2/ 2017, s. 4.

⁴³⁷ Aynı yönde Yücedağ, Hukuka Uygunluk Sebepleri, s. 780.

⁴³⁸ Kişisel Verilerin Korunması Kurumu, Alenileştirme Hakkında Kamuoyu Duyurusu, 16.12.2020, (<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6843/-ALENILESTIRME-HAKKINDA-KAMUOYU-DUYURUSU>)(E.T. 07.03.2021); Aynı yönde bkz. Küzeci, KVKK, s. 395.

⁴³⁹ Ayrıca bkz. Yücedağ, Hukuka Uygunluk Sebepleri, s. 779; Uncular, Kişisel Veri, s. 152; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 278.

kamuoyuna açıklandığı hâllerde KVKK çerçevesinde bir alenileştirmeden söz etmek mümkün olmayacaktır.

Kurum'un aynı tarihli kamuoyu duyurusunda değindiği başka bir husus ise ilgili kişinin hangi amaç ile kişisel verilerini alenileştirdiğinin de tespit edilmesi gerektiğidir. Bu bağlamda, veri işleme faaliyetinin, ilgili kişinin alenileştirme amacından farklı ya da bu amacı aşan maksatta gerçekleştirilmesi, başkaca bir işleme şartına dayanılmadığı sürece, KVKK' ye aykırılık teşkil edecektir.

Bu çerçevede, ilgili kişinin kişisel verilerini kendisinin kamu ile paylaşmış olması bu verilerin her zaman ve her biçimde kullanılabileceği sonucunu doğurmamalıdır⁴⁴⁰. Nitekim ilgili kişinin verisini alenileştirmiş olması, korunması gereken bir menfaatin olmadığı anlamına gelmemelidir⁴⁴¹. Çalışmamızın konusu ile bağlantılı olacak şekilde bir örnek vermek gerekirse; bir işçinin iş ile ilgili olmayan ancak kendisi tarafından sosyal paylaşım sitelerinde paylaşmış olduğu fotoğraf veya bilgilerin, işçinin iş başvurusu yapmış olduğu şirket tarafından işlenmesi; bilgilerin alenileştirilmiş olması nedeni ile hukuka uygun olarak kabul edilemeyecektir⁴⁴².

Anlatılanlar ışığında, işçi tarafından alenileştirilen bir verinin, işveren tarafından meşru menfaat çerçevesinde, iş ilişkisinin gerektirdiği hâllerde işlenmesi; işveren tarafından veri işleme faaliyetine konu edilip edilmeyeceğinin her olay nezdinde özel olarak değerlendirilmesi kanaatimizce iş hukuku prensiplerine daha uygun düşecektir.

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

KVKK md. 5/ f. 2, (e) bendi uyarınca; işverenin bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için kişisel veri işleminin zorunlu olduğu hâllerde de açık rıza alınmasına ihtiyaç olmaksızın veri işleme faaliyetinin yapılması hukuka uygun olarak kabul edilmektedir. Madde gerekçesinde örnek olarak; *“bir şirketin kendi çalışanı tarafından açılan bir davada ispat için bazı verileri kullanması veya kısıtlı bir kişinin haklarının korunması amacıyla vasiinin veya kayyımın, kısıtlının mali bilgilerini*

⁴⁴⁰ Küzeci, KVKK, s. 399; Dursun, s. 75; Hisli, s. 92.

⁴⁴¹ Yücedağ, Hukuka Uygunluk Sebepleri, s. 780.

⁴⁴² Dursun, s. 75; Yücedağ, Hukuka Uygunluk Sebepleri, s. 780; Art. 29 WP, 2/ 2017 s.11; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 278. Farklı yönde bkz. Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Uygulaması, s. 26, (<https://www.kvkk.gov.tr/yayinlar/K%C4%B0%C5%9E%C4%B0SEL%20VER%C4%B0LER%C4%B0N%20KORUNMASI%20KANUNU%20VE%20UYGULAMASI.pdf>), (E.T. 07.10.2021).

*tutması*⁴⁴³ ” hukuka uygun sayılmıştır. Verilen örnekte, belirsiz ve çok geniş yorumlanabilecek terimler bulunmaktadır. Buna göre “bazı veriler” olarak nitelendirilen verilerin hangi verileri kapsadığı ve “kişinin haklarının” denilmek suretiyle hangi hakların kastedildiği anlaşılamamaktadır⁴⁴⁴. Dolayısıyla gerekçede verilen örneğin, söz konusu hukuka uygunluk sebebinin sınırlarını belirlemek için yol gösterici niteliğe sahip olmadığı ifade edilmektedir⁴⁴⁵. Bu hâlde, söz konusu hukuka uygunluk sebebi uygulanırken “veri işleminin zorunlu olduğu hâller” kriterini gözeterek hareket etmek daha uygun olacaktır⁴⁴⁶.

Uygulamada genellikle işçi işveren uyuşmazlığından doğan davalarda, yargı makamları veya infaz mercileri tarafından uyuşmazlığın aydınlatılması için işçiye ait birçok, ancak bazı hâllerde uyuşmazlık ile bağlantısı olmayan, kişisel verilerin işverenden talep edildiği görülmektedir. KVKK md. 28/ f. 1, (d) bendi uyarınca yargı makamları tarafından yapılan işleme faaliyetlerinin KVKK’ nin uygulama alanı dışında kalması ile işverenler tarafından, talep edilen bilgi ve belgelerin ibraz edilme zorunluluğu (HMK⁴⁴⁷ md. 219, 220; İK md. 104) ile birlikte değerlendirildiğinde, bu hukuka uygunluk nedeninin bazı durumlarda işçilerin kişisel verileri üzerindeki hâkimiyetini kaybetmesine yol açabileceği düşünülmektedir⁴⁴⁸.

Nitekim Kurul, “*Mahkemece veri sorumlusundan ilgili kişi hakkında bazı kişisel verilerin talep edilmesi ve veri sorumlusunun gereğinden fazla kişisel veri aktarımında bulunmasının; - Kanunun 8 inci maddesinin (2) numaralı fıkrasında atıfta bulunulan Kanunun 5 inci maddesinin (2) numaralı fıkrasının (ç) bendinde yer verilen hukuki yükümlülüğün yerine getirilmesi için zorunlu olması kapsamında değerlendirilemeyeceği, - Kanunun 4 üncü maddesinin (1) numaralı fıkrasının (ç) bendinde yer alan işlendikleri, amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma ilkesine aykırılık teşkil ettiği*⁴⁴⁹” ni belirtmiştir.

Buna karşın, Kurul’un yakın tarihli başka bir kararında; özlük dosyasında yer alan sağlık raporunun, veri sorumlusu tarafından dava savunmasında kullanılmak üzere mahkemeye sunulmuş olması işçi tarafından şikâyet konusu edilmiştir. Kurul

⁴⁴³ KVKK md. 5, gerekçe.

⁴⁴⁴ Küzeci, KVKK, s. 400.

⁴⁴⁵ Küzeci, KVKK, s. 400.

⁴⁴⁶ Küzeci, KVKK, s. 400.

⁴⁴⁷ R.G., T. 04/02/2011, S. 27836.

⁴⁴⁸ Uncular, Kişisel Veri, s. 153.

⁴⁴⁹ Bkz. (<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5413/Islenme-Amacinin-Gerektirdiginden-Fazla-Kisisel-Veri-Islenmesi-Aktarilmasi-Veri-Minimizasyonu-Ilkesine-Aykirilik->), (E.T. 11.12.2021).

tarafından yapılan değerlendirme sonucunda, mahkemenin yazmış olduğu müzekkerede özlük dosyasının tüm içeriğinin gönderilmesi talep edilmiş olduğu gerekçesiyle işçinin şikâyeti yerinde görülmemiştir⁴⁵⁰.

Kurul'un bu kararına rağmen kanaatimizce, veri işleme faaliyetinin, bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için zorunlu olması hâlinde dahi işveren tarafından, KVKK'nin temel ilkelerinin gözetilerek, işçinin kişisel verileri üzerindeki denetim ve hâkimiyetini kaybetmesine neden olacak veri işleme faaliyetlerinden kaçınılması gerekmektedir.

1.2.2.1.8. İşverenin Meşru Menfaatleri İçin Veri İşlemesinin Zorunlu Olması

KVKK md. 5/ f. 2, (f) bendi gereğince, işçinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek şartıyla, veri sorumlusunun meşru menfaatleri için mecburi olması durumunda kişisel verilerin işlenmesi hukuka uygun kabul edilmiştir. Bazı farklılıklar ile birlikte; benzer bir düzenlemeye, 95/46/ EC sayılı Direktif'te ve GVKT'de de yer verildiği görülmektedir (95/46/C sayılı Direktif md. 6/ 2, (f); GVKT md. 6/ 1, (f).)⁴⁵¹.

⁴⁵⁰ Kişisel Verileri Koruma Kurulu, 2020/138 sayı, 18/02/2020 tarihli kararı, bkz.

(<https://kvkk.gov.tr/Icerik/6887/2020-138>), (E.T. 11.12.2021).

⁴⁵¹ KVKK'deki düzenlemenin, GVKT ve 95/46/EC sayılı Direktif düzenlemesinden birkaç açıdan farklılık gösterdiği söylenebilir. Bunlardan ilki GVKT ile 95/46/EC sayılı Direktif'te "gereklilik" kavramına yer verilmiş iken KVKK'de daha dar bir yoruma neden olacağı düşünülen "zorunluluk" terimine yer verilmiş olmasıdır. Söz konusu terimin zorunlu olarak değil zorlayıcı ya da mehz düzenlemede yer verildiği gibi gereklik olarak yorumlanması gerektiği savunulmaktadır. Zira hükmün uygulama alanını sadece zorunluluk halleri ile sınırlamanın hükmün amacı ile bağdaşmayacağı ifade edilmektedir. Zorunlu olması teriminin katı bir biçimde uygulanması halinde veri işleme faaliyetinin meşru menfaati gerçekleştirebilmek için tek yol olması gerektiği oysaki veri işleme faaliyeti ile meşru menfaat arasında sıkı bir ilişki olmasının yeterli olduğu savunulmaktadır. Aksi yönde yapılacak yorumun, veri faaliyetlerini kısıtlayacağı ifade edilmektedir. Bkz. Çekin, AB, s. 112- 113; Ozan Karaduman, Legitimate Interest In Turkish DPL Compared With GDPR And Directive (Turkish DPL Compared With GDPR And Directive), (<https://www.mondaq.com/turkey/data-protection/769244/legitimate-interest-in-turkish-dpl-compared-with-gdpr-and-directive>), (E.T. 09.03.2021). İkinci bir farklılık ise KVKK'de üçüncü kişi menfaatlerinin kanun kapsamına alınmamış iken GVKT ve 95/46/EC sayılı Direktif'te üçüncü kişi menfaatlerinin de kapsama dahil edilmiş olmasıdır. Bu çerçevede, KVKK'ye tabi bir veri sorumlusunun, işleme faaliyetini üçüncü kişinin meşru menfaatlerini gözetmek için yapması halinde hukuka uygunluk sebebi olarak meşru menfaat kavramına dayanamayacaktır. Üçüncü bir fark ise KVKK'de 95/46/EC sayılı Direktifte yer aldığı gibi "ilgili kişinin temel, hak ve özgürlükleriyle ilgili menfaatlerinin çiğnenmesi" yerine "ilgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek" şeklinde bir kullanıma gidilmiş olmasıdır. Burada zarar vermekten kastın ne olduğu önem arz etmektedir. 95/46/EC sayılı Direktif'te kullanılan ifade ile ilgili kişinin menfaati ile veri sorumlusunun menfaati arasında bir denge kurulmaya çalışıldığı ifade edilmektedir. Dolayısıyla ilgili kişinin menfaatinin veri sorumlusunun menfaatinden daha ağır basması halinde ilgili hükmün kişisel verilerin işlenmesi için meşru bir dayanak teşkil etmeyeceği sonucu çıkarılmaktadır. KVKK'de ise her ne kadar "zarar vermek" terimi kullanılmışsa da Anayasa hukukunda "temel hak ve özgürlüklere zarar vermek" şeklinde teknik bir terim olmaması nedeni ile bu ifadenin burada da "temel hak ve özgürlüklerin ağır basması" şeklinde yorumlanmasının uygun düşeceği savunulmaktadır. Dolayısıyla KVKK açısından ilgili kişinin temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılması ile veri sorumlusunun menfaati arasında bir denge testi yapılması gerektiği ifade edilmektedir. Bkz. Çekin, AB, s. 113; Karaduman, Turkish DPL Compared With GDPR And Directive.

Veri işleme faaliyetini hukuka uygun hâle getiren meşru menfaat kavramının titizlikle incelenmesi gerekmektedir⁴⁵². 29. Madde Çalışma Grubu, 06/2014 numaralı görüşünde⁴⁵³, meşru menfaat kavramının çok geniş bir yelpazeyi işaret ettiği gibi meşru menfaatin sadece veri sahibinin değil üçüncü kişilerin yararlarından da kaynaklanabileceğini belirtmiştir⁴⁵⁴. Bu bağlamda, meşru menfaat kavramının, temel hak ve özgürlükler ile karşı karşıya gelme ihtimali nedeni ile dar yorumlanması gerektiği ifade edilmektedir⁴⁵⁵. 29. Madde Çalışma Grubu yine aynı görüşünde; menfaatin, meşru ve hukuka uygunluk sebebi olarak kabul edilebilmesi için, belli bazı kriterleri sağlaması gerektiğini belirtmiştir⁴⁵⁶. Kurul'un yakın tarihli bir kararında⁴⁵⁷ ise,

“Kişisel verinin işlenmesi sonucunda elde edilecek menfaat ile ilgili kişinin temel hak ve hürriyetlerinin yarışabilir düzeyde olması,

Söz konusu menfaate ulaşılabilmesi bakımından kişisel veri işlenmesinin zorunluluk arz etmesi,

Meşru menfaatin hâlihazırda mevcut, belirli ve açık olması,

İlgili kişinin temel hak ve hürriyetleri ile yarışabilir nitelikte olan meşru menfaatin elde edilmesi halinde bir yarar sağlanacak olması ve kişisel veri işlenmeksizin başkaca bir yol ve yöntemle bu yararın ortaya çıkmasının mümkün olmaması,

Meşru menfaat belirlenirken söz konusu yararın çok sayıda kişiyi etkilemesi, yalnızca kâr elde edilmesi ya da ekonomik yararın sağlanması amacına yönelik olmaması, iş süreçlerini ya da bir işleyişi kolaylaştırması (örneğin bir birim ya da az

⁴⁵² Çekin, AB, s. 110; Küzeci, KVKK, s. 401; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 280.

⁴⁵³ Bkz. https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2014/wp217_en.pdf), (E.T: 23.03.2022).

⁴⁵⁴ Ozan Karaduman, Turkish DPL Compared With GDPR And Directive; KVKK, veri sorumlusunun menfaatini esas alırken GVKT, üçüncü kişilerin menfaatlerini meşru menfaat çerçevesinde değerlendirmektedir. Bkz. Çekin, AB, s. 111.

⁴⁵⁵ Uncular, Kişisel Veri, s. 156.

⁴⁵⁶ 29. Madde Çalışma Grubu, yasalara uygun, yeterince açık, kişinin temel hak ve hürriyetleri ile veri sorumlusunun meşru menfaatinin karşılaştırılarak denge testinin uygulanmasına izin verecek kadar spesifik, aynı zamanda gerçek ve bugünü temsil etmesi gerektiği belirtilmiştir. Bkz. Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 06/2014 on the Notion of Legitimate Interests of the Data Controller under Article 7 of Directive 95/46/EC (95/46/EC sayılı Direktif in 7. Maddesi Kapsamında Veri Denetleyicisinin Meşru Menfaati), 844/14/EN, WP 217, 9 Nisan 2014, s. 25, (https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2014/wp217_en.pdf), (E.T: 26.11.2021).

⁴⁵⁷ Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 2019/78 sayılı, 25/03/2019 tarihli kararı, bkz. (<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5434/2019-78>), E.T. 08.03.2021).

sayıda personel nezdinde değil, kurumsal olarak geneli etkileyecek şekilde) gibi şeffaf ve hesap verilebilir nitelikleri haiz kriterlerin esas alınması,

Bu açıdan ilgili kişinin başta kişisel verilerinin korunması olmak üzere temel hak ve hürriyetlerinin zarar görmesini engellemek amacıyla öngörülebilir, açık ve yakın her türlü tehlikeden uzak tutulması,

Kişisel verilerin bir veri kayıt sisteminde amaçla sınırlı olarak hukuka uygun işleyişinin temini ile zararı ve ihlalleri engellemek için her türlü teknik ve idari tedbirin alınması, Kişisel verilerin işlenmesinde genel ilkelere uygunluğun sağlanması,

Bu kapsamda, kişinin temel hak ve hürriyetleri ile veri sorumlusunun meşru menfaatinin karşılaştırılarak denge testinin⁴⁵⁸ yapılması” denilmek suretiyle mehz düzenleme ile KVKK arasındaki kavramsal farklılıklara rağmen meşru menfaatin tespitinde benzer kriterlere yer verdiği görülmektedir.

Görüldüğü üzere; bu hukuka uygunluk sebebinin varlığının tespiti için meşru menfaat kavramından ne anlaşılması gerektiği, bu kavramın ne şekilde yorumlanacağı, veri sahibinin kişilik hakları üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi önem arz etmektedir⁴⁵⁹.

İş ilişkisi açısından bir değerlendirme yapıldığında, işverenin söz konusu hukuka uygunluk sebebini ileri sürebileceği birçok neden bulunmaktadır⁴⁶⁰. Bu nedenler, ekonomik bir yarar olabileceği gibi iş sözleşmesindeki yükümlülüklerin ihlalinin tespiti, hukuki sorumluluğunun önlenmesi gibi işverenin üstün özel yararının varlığından doğan başka birçok neden olarak karşımıza çıkabilir⁴⁶¹. Tahmin edilebileceği üzere; işveren söz konusu meşru menfaatleri gerekçe göstermek suretiyle işyerinde işçiye yönelik kapsamlı veri işleme faaliyetlerine başvurabilir⁴⁶². Bu noktada,

⁴⁵⁸ Yapılacak denge testi için öncelikle veri sorumlusunun menfaatinin hukuka uygun, somut ve mevcut bir menfaat olduğunun tespiti, veri işleme faaliyetinin bu menfaatin sağlanması için gerekli olması, veri sorumlusu ile veri sahibinin menfaatlerinin karşılaştırıldığı aşamada öncelikle veri sahibinin menfaatinin belirlenmesi gerektiği belirtilmektedir, bkz. Çekin, AB, s. 114- 115. Detaylı açıklama için bkz. Art. 29 WP, 06/2014, s. 33- 43. Ayrıca bkz. Uncular, Kişisel Veri, s. 153- 154; Yücedağ, Hukuka Uygunluk Sebepleri, s. 783.

⁴⁵⁹ KVKK’nin bazı maddelerine ilişkin AYM’de açılan iptal davasında bu bente de yer verilmiştir. AYM’de görülen davada meşru menfaat kavramının kapsamı dikkate alındığında belirsiz olduğu ifade edilmiştir. Söz konusu sınırlamanın Anayasal olabilmesi için bazı kriterler belirtilmiştir. AYM 2016/ 125 E., 2017/ 143 K., 28.09.2017, 30310 sayılı 23.01.2018 tarihli R.G; Göçmen Uyarer, s. 134- 135; Küzeci, KVKK, s. 401- 402.

⁴⁶⁰ Caniklioglu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 279.

⁴⁶¹ Canan Erdoğan, Kişilik Hakkı Kapsamında İşçilerin İzlenmesi ve Gözetlenmesi, Yetkin Yayınları, 1. Baskı, Ankara, 2017, s. 136- 142; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 103- 107, 122- 124.

⁴⁶² Günümüz şartlarında, işçinin kişisel verilerinin işlenmesine yönelik uygulamalara, verimliliğin artırılması, maliyetlerin aşağı çekilmesi, hırsızlığın önlenmesi, görev ve gelir dağılımının adil bir biçimde sağlanması, e- ticaret uygulamaları gibi birçok örnek gösterilebilir. 29. Madde Çalışma Grubu

işçinin kişisel verilerinin korunması hakkı ile işverenin üstün yararı çatışacak olup her iki hak arasında bir denge kurulması zorunluluğu doğacaktır⁴⁶³. İşverenin üstün yararına ilişkin durumlar şu şekilde açıklanabilir:

- *İşverenin ekonomik menfaatinin bulunması*; işverenin sadece ekonomik yararının bulunmasının, işveren tarafından gerçekleştirecek veri işleme faaliyetlerinin, bu hukuka uygunluk sebebi kapsamında değerlendirilmesi için yeterli olup olmadığının tespiti önemlidir⁴⁶⁴. Zira uygulamada görülen birçok veri işleme faaliyetinin arkasında işverenin ekonomik çıkarlarının yattığı görülmektedir⁴⁶⁵. Bu bağlamda, işverenin ekonomik çıkarlarının meşru menfaat olarak değerlendirilmesinde herhangi bir sakınca bulunmadığını söyleyebiliriz. Ancak; burada dikkatle yaklaşılması gereken nokta, işverenin meşru menfaatinin, işçinin kişilik haklarının korunmasına ilişkin menfaatten daha üstün nitelikli olması ve işleme faaliyetinin işverenin meşru menfaati için zorunlu olması gerekliliğidir⁴⁶⁶. İşçinin kişilik hakları ile iş hukukunun kendine özgü ilkeleri gözetildiğinde salt ekonomik menfaate dayanan meşrulaştırmaların kabul görmeyeceği ifade edilmektedir⁴⁶⁷. Bununla birlikte; işverenin ekonomik menfaatinin dikkate değer olması, kamu yararı ile ilişkilendirilebiliyor ve işçinin kişilik haklarına yapılacak müdahalenin en asgari düzeyde tutulabiliyor olması hâlinde sadece ekonomik menfaatin varlığının, hukuka uygunluk sebebi olarak kabul edileceği savunulmaktadır⁴⁶⁸. Bir başka görüş ise işverenin ekonomik menfaatinin, meşru menfaat kapsamında değerlendirilebilmesi için dürüstlük kuralı ve sadakat borcu çerçevesinde, işçiden kişisel verilerinin işlenmesine rıza göstermesinin -somut

tarafından ise işveren tarafından güvenlik ve yönetim amaçlı gerçekleştirilen izleme faaliyetleri, veri sorumlularının IT güvenlik hizmeti sağlayabilmek için ve işlenen kişisel verilerin güvenliğini tesis edebilmek amacıyla gerçekleştirecekleri kişisel veri işleme faaliyetleri, tarihsel, bilimsel ve istatistiksel amaçlarla işleme gibi eylemler örnek olarak gösterilmiştir, bkz. Art. 29. WP, 06/2014, s. 25. Ayrıca bkz. GVKT, Resital, 47, 49.

⁴⁶³ Erdoğan, s. 136; Uncular, Kişisel Veri, s. 280; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 103; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 279.

⁴⁶⁴ Erdoğan, s. 136- 137.

⁴⁶⁵ KVKK md. 5'in gerekçesinde verilen *“bir şirket sahibinin çalışanlarının temel hak ve özgürlüklerini ihlal etmemek kaydıyla, onların terfileri, maaş zamları ya da sosyal haklarının düzenlenmesi amacıyla veya işletmenin yeniden yapılandırılması sürecinde görev ve rol dağıtımına esas alınmak amacıyla çalışanların kişisel verilerini işleyebileceği”* şeklindeki örnek de belirtmiş olduğumuz hususu destekler mahiyettedir.

⁴⁶⁶ Erdoğan, s. 136; Okur, Gözetleme, s. 97 dipnot. 358.

⁴⁶⁷ Ertürk, Temel Haklar, s. 96- 97; Erdoğan, 137; Hisli, s. 94.

⁴⁶⁸ Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 104; Americo Pla Rodriguez, “The Protection of Workers’ Privacy: The Situation in the Americas”, International Labour Review, Vol. 134, 1995, No:3, s. 300; Erdoğan, İşçilerin İzlenmesi ve Gözetlenmesi, s. 137.

olayın özelliklerine uygun olarak- beklenip beklenemeyeceğinin araştırılması gerektiği yönündedir⁴⁶⁹. Kanaatimizce, işverenin salt ekonomik menfaatinin bulunduğu hâllerde, yapılacak veri işleme faaliyetlerinin işçinin rızası ya da başka bir hukuka uygunluk sebebinin varlığıyla birlikte değerlendirilmesi daha güvenli ve makul bir yöntem olacaktır⁴⁷⁰. Zira işyeri söz konusu olduğunda işverenin her zaman bir ekonomik menfaat yaratabileceği ve bu durumun da keyfî veri işleme faaliyetlerinin doğmasına neden olabileceği düşünülmektedir⁴⁷¹.

- *İş sözleşmesindeki yükümlülüklerin ihlalinin tespiti*; işverenin, iş sözleşmesinde tanımlanmış olan işin yerine getirilmesinde bir menfaati vardır. Bu menfaat ve yönetim hakkı kapsamında, işçinin temel hak ve özgürlüklerine aykırı olmamak kaydıyla, işveren, işin yapılacağı yer, zaman, araç ve gereçleri belirleyerek, bu araçlar vasıtasıyla işçiyi denetleyebilir, işçiye emir ve talimatlar verebilir. İşverenin, bu hakkını kötüye kullanmadan ölçülülük ilkesine uygun bir şekilde gerçekleştirdiği veri işleme faaliyetleri, işçinin temel hak ve özgürlüklerini ihlal etmediği müddetçe, somut olayın özelliklerine göre, KVKK md. 5/ f. 2, (f) bendi kapsamında değerlendirilebilir⁴⁷².
- *Hukuki sorumluluğun önlenmesine ilişkin menfaat*; işverenin işçinin gerçekleştirmiş olduğu davranışlar nedeni ile hukuken sorumluluğu bulunmaktadır. Bunlar, işverenin özlük dosyası tutma yükümlülüğü (İK, md. 75), İSGK'dan doğan sorumluluk⁴⁷³, TBK md. 66'da düzenlenen adam çalıştıranın hukuki sorumluluğu, 6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkı Kanunu⁴⁷⁴ olmak üzere birçok kanun ile düzenlenmiş olan yükümlülüklerdir.

⁴⁶⁹ Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 104, 95-103; Uncular, Kişisel Veri, s. 155; Erdoğan, 137.

⁴⁷⁰ Erdoğan, s. 136.

⁴⁷¹ Erdoğan, s. 136; Aynı yönde Uncular, Kişisel Veri, s. 155.

⁴⁷² İşverenin, işçinin kullanımına sunmuş olduğu internet bağlantısının ve telefon gibi araçların kullanım şekillerini belirlemesi, bu araçların özel amaçlı kullanımını yasaklaması buna örnek olarak gösterilebilir. Bkz. Zeki Okur, "İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnterneti Özel Amaçlı Kullanımının İş İlişkisine Etkisi" (Bilgisayar ve İnternet), Kamu-İş Dergisi, C. 8, S. 2, Ankara, 2005, 47- 75, s. 52, (<https://www.tuhis.org.tr/pdf/823.pdf>),(E.T. 01.02.2022). Konuya ilişkin açıklamalar için ayrıca bkz. 2.3.4. İşçinin Elektronik İletişim Araçları ile İzlenmesi, s. 117 vd.

⁴⁷³ Örneğin; 6331 sayılı İSGK, md. 4, 26. kapsamında işveren işçilerin çalışmaları esnasında baret ya da kemer takıp takmadıklarını kontrol etmek için çeşitli izleme ve gözetleme yöntemlerine başvurabilir. İzleme ve gözetleme yöntemlerine ilişkin detaylı açıklamalar için bkz. 2.3. İş İlişkisinin Devamı Süresince Başvurulan Veri Toplama Uygulamaları, s. 100 vd.

⁴⁷⁴ R.G, T. 28/11/2013, S. 28835. Örneğin, TKHK md. 9 ve 14'te ayıplı maldan sorumluluk ve ayıplı hizmetten sorumluluk hükümleri düzenlenmiştir. İşverenin, burada ifanın sözleşmeye uygun yapıp yapılmadığını denetleme hakkı bulunmakta olup bu kapsamda işçiyi denetleme ve izleme faaliyetleri gerçekleştirmesi söz konusu olabilecektir.

Bu düzenlemeler uyarınca, işveren yükümlülüklerini yerine getirmek amacıyla işçileri izleme, gözetleme ve daha birçok yöntemle veri işleme faaliyeti gerçekleştirebilecektir. Örneğin; Tütün Mamullerinin Zararlarının Önlenmesine Dair Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun⁴⁷⁵ 'un 2. maddesi uyarınca; sigara içme yasakları düzenlenmiş ve bu yasağa uyulmaması hâlinde işletme sorumlularına uygulanacak çeşitli yaptırımlar öngörülmüştür. Buna göre, işverenin bu kanundan doğan sorumluluğunu yerine getirmesi için birtakım önlemler alması ve bu doğrultuda veri işleme faaliyetleri gerçekleştirmesi KVKK md. 5/ f. 2, (f) çerçevesinde sayılabilir. Ancak, işyerinde sigara içilen yerlerin tespiti için işyerinin tamamına kamera yerleştirilmesi, işçinin kişilik haklarına müdahale teşkil edeceğinden ölçülü bir yöntem olarak kabul edilemeyecek dolayısıyla işverenin bu eylemi, KVKK md. 5/ f. 2 (f) kapsamında değerlendirilemeyecektir. Zira söz konusu yükümlülüğün yerine getirilebilmesi için duman detektörü gibi kişilik haklarına müdahale teşkil etmeyen bir yöntem ile de ulaşılabilir⁴⁷⁶. Dolayısıyla söz konusu veri işleme faaliyetinin temelinde, işverenin meşru bir menfaati olsa da bu menfaatin bulunması veri işlemeyi hukuka uygun hale getirmemektedir. Zira örnek verilen veri işleme faaliyeti ölçülülük ilkesine uygun değildir. Bu bağlamda; işverenin, işçinin veya işçi adayının temel hak ve özgürlüklerini ihlal etmeyen bir meşru menfaatinin olması hâlinde; bu meşru menfaatin korunması için işçinin veya işçi adayının kişisel verilerinin işlenmesinin zorunlu olması ve işverenin bu menfaatinin, işçinin kişilik hakkı karşısında daha ağır basması gerekmektedir⁴⁷⁷. Ancak; bu iki unsurun bir arada olduğu durumda, işverence gerçekleştirilecek olan veri işleme faaliyeti, KVKK md. 5/ f. 2 kapsamında hukuka uygun sayılabilecektir⁴⁷⁸.

1.2.2.2. Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Hukuka Uygunluk Hâlleri

1.2.2.2.1. Açık Rıza

KVKK md. 6/ f. 2 uyarınca; özel nitelikli kişisel verilerin, ilgilinin açık rızası olmaksızın işlenmesi yasaktır. Buna göre; işçinin özel nitelikli kişisel verilerinin

⁴⁷⁵ R.G, T. 26/11/1996, S. 22829.

⁴⁷⁶ Art. 29 WP, 06/2014, s. 64.

⁴⁷⁷ Uncular, Kişisel Veri, s. 153.

⁴⁷⁸ Okur, Gözetleme, s. 370; Uncular, Kişisel Veri, s. 153, 155; Erdoğan, s. 136; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 279- 280.

işlenmesine imkân tanıyan hukuka uygunluk nedeni olarak öne çıkan koşul işçinin açık rızasıdır⁴⁷⁹.

Bu noktada hemen belirtmek gerekir ki KVKK’de, md. 6’ da yer alan açık rıza kavramı için KVKK md. 3’te yer alan tanımdan farklı bir tanıma yer verilmediği görülmektedir. Bu durum, KVKK md. 5’ te yer alan genel nitelikli verilerin işlenme şartlarından biri olan “açık rıza” ile KVKK md. 6’da özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi için aranan hukuka uygunluk sebeplerinden “açık rıza”nın aynı şeyi ifade ettiği algısını yaratabilecekse de⁴⁸⁰ KVKK’nin oluşturulmasında başvuru kaynağı olan 95/46/EC sayılı Direktif’te, genel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi ile özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi bakımından aranan rızanın farklı olduğu çalışmamızın önceki bölümlerinde belirtilmiştir⁴⁸¹. Bu kapsamda, 95/46/EC sayılı Direktif’in 8. maddesinin (a) bendinde⁴⁸² düzenlenen özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi için aranan rızanın “explicit consent” yani “açık ve tam olarak ifade edilmiş⁴⁸³” anlamına gelen “explicit” kavramı ile açıklandığı görülmektedir. Bu halde, 95/46/EC sayılı Direktif’in özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi için öngördüğü rızanın niteliği için kullanılan ifade, genel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi için öngörülen rızanın niteliğini belirtmek için kullanılan “unambiguously” “tereddüde yer bırakmayacak açıklıkta” ifadesinden farklıdır⁴⁸⁴. Mevzuat düzenlemedeki kavramsal farklılıktan yola çıkıldığında KVKK md. 6’da yer alan “açık rıza”nın KVKK md. 5’teki açık rızadan daha sıkı koşullara bağlanmış, daha nitelikli olması gerektiği ifade edilmektedir⁴⁸⁵. Buna göre; KVKK md. 5’ in aradığı rızanın örtülü olarak verilmesi mümkün iken KVKK md. 6’daki açık rızanın örtülü olarak verilmesinin mümkün olmayacağı belirtilmektedir⁴⁸⁶. Buna karşın, Kurum tarafından yayımlanan Açık Rıza Rehberi’nde böyle bir ayrıma gidilmediği hem özel nitelikli kişisel veriler, hem de özel nitelikli olmayan kişisel veriler bakımından aynı nitelikte açık rızanın varlığının

⁴⁷⁹ Başalp, s. 44; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 283.

⁴⁸⁰ Avcı Braun, s. 30; Sevgi Erarslan, Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Açık Rızanın Aranmadığı Haller, On İki Levha Yayıncılık, Covid- 19 Döneminde İşlenen Özel Nitelikli Kişisel Verilere Özgü Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler ile Pandemiye Özgü Hukuki Tartışmalar Işığında Güncellenmiş 2. Baskı, İstanbul, Aralık, 2020, s. 152.

⁴⁸¹ Bkz. 1.2.2.1.1. İşçinin Açık Rızası, s. 63, 66.

⁴⁸² 95/46/EC md. 8, (a) “ the data subject has given his explicit consent to the processing of those data , except where the laws of the Member State provide that the prohibition referred to in paragraph 1 may not be lifted by the data subject's giving his consent; ”

⁴⁸³ Longman Active Study Dictionary of English, s. Explicit/ clear and fully expressed.

⁴⁸⁴ Avcı Braun, s. 30; Anı, s. 128.

⁴⁸⁵ Avcı Braun, s. 31.

⁴⁸⁶ Avcı Braun, s. 31; Aynı yönde Anı, s. 129.

arandığı görülmektedir⁴⁸⁷. Mevzu düzenlemedeki kavramsal farklılık ve özel nitelikli kişisel verilerin, özel nitelikli olmayan kişisel verilere göre daha çok korunması gerektiği hususu gözetildiğinde; KVKK md. 6 kapsamında düzenlenen açık rızanın, daha nitelikli olması gerektiği dolayısıyla örtülü olarak verilmesinin mümkün olmayacağı yönündeki görüşün veri koruma hukuku ile korunmak istenen menfaat ve amaçlara daha uygun olduğu kanaatindeyiz.

1.2.2.2.2. Açık Rızanın Aranmadığı Haller

KVKK md. 6/ f. 3'te *“Birinci fıkrada sayılan sağlık ve cinsel hayat dışındaki kişisel veriler, kanunlarda öngörülen hâllerde ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir. Sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel veriler ise ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir.”* denilmek suretiyle özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinde açık rızanın aranmadığı hâller düzenlenmiştir.

Düzenleme uyarınca, özel nitelikli hassas verilerin açık rıza olmadan işlenebileceği durumlar ikiye ayrılmıştır. Buna göre; işçinin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dinî, mezhebi veya diğer inançları, kılık kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleri ile ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri, kanunda öngörülen hâllerin gerektirmesi hâlinde, açık rıza olmaksızın işlenebilecektir. Örneğin; sendika üyeliği hassas nitelikli veri olmasına rağmen üyelik aidatının işçinin ücretinden kesilmesi Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca işveren için öngörülen bir yükümlülük olduğu için işverenin bu yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için işçinin sendika üyesi olup olmadığı hakkında bilgi sahibi olması ve bu doğrultuda veri işlenmesi gerekmektedir (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu md. 18/ f. 2). Bu halde, işçinin sendika üyeliğine dair bilginin işlenmesi, sadece bu amaç doğrultusunda kullanılması halinde, hukuka aykırılık oluşturmayacaktır⁴⁸⁸.

⁴⁸⁷ Bkz. (<https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/e3c6aa10-9de4-46f8-9b51-71bcf07c09b5.pdf>), (E.T: 24.03.2022).

⁴⁸⁸ Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 128; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 283. Ayrıca Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 16.09.2021 tarih ve 2021/925 sayılı kararında *“...Şikâyeteye konu somut olayda, iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğini iddia eden bir işçi hakkında veri sorumlusu avukat tarafından açılan işe iade davasında ilgili kişinin ad soyadının ve sendikal olduğu bilgisinin paylaşılmasının; somut olayın başka bir işçi lehine açılmış bir işe iade davası*

Öte yandan, sağlık ve cinsel hayata dair olan kişisel verilerin işlenmesi açısından KVKK’de farklı bir rejim öngörüldüğü dikkat çekmektedir. Buna göre kural, ilgilinin açık rızasının bulunması, istisna ise bu verilerin, yalnızca sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanın planlanması ve yönetimi amaçları ile işlenmesidir. Yani sağlık ve cinsel yaşam dışındaki hassas veriler için “kanunda öngörülme” koşuluna yer verilmekte iken sağlık ve cinsel yaşama ilişkin kişisel verilerin işlenmesinde böyle bir koşula yer verilmediği görülmektedir.

Özel nitelikli kişisel verilerin, çok daha etkin, güçlü ve farklı bir koruma rejimine ihtiyaç duyduğu şüphesizdir; ancak KVKK md. 6’da yapılan bu ayrım, hassas nitelikte olan verilerin daha güçlü korumaya ihtiyaç duyduğu prensibini zayıflatmaktadır⁴⁸⁹. Sağlık ve cinsel hayata ilişkin verilerin açık rıza olmaksızın işlenebileceği haller, verileri işleyecek kişi ya da kurum ve veri işleme amaçları bakımından sınırlandırılmışsa da düzenlemede yer alan “*kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanın planlanması ve yönetimi*” şeklindeki amaçların ve “*sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler*⁴⁹⁰ veya yetkili kurum ve kuruluşlar” şeklindeki veri işleyebilecek kişilerin geniş kapsamlı ve belirsiz uygulamaların doğmasına sebebiyet verecek nitelikte olduğu belirtilmektedir⁴⁹¹. Özellikle düzenlemede yer alan “*yetkili kurum ve kuruluşlar*” ibaresinin son derece geniş, içi rahatlıkla doldurulabilir bir kitleye, veri işleme yetkisi verilmesine yol açabileceği ifade edilmektedir⁴⁹².

olması ve davanın sendikal faaliyet üzerine kurulmuş olması, ayrıca bu husustaki ispat külfetinin veri sorumlusu avukata ait olduğu davada, aynı işyerinde çalışan ilgili kişinin sendikalılıktan ayrılmış olma bilgisinin dosyayla ilgili olması sebebiyle Avukatlık Kanununun 2 nci maddesinde yer alan hüküm ve Hukuk Muhakemeleri Kanununun 119 uncu maddesi uyarınca işe iade dava dilekçesinde kullanmasının Kanunun 6 ncı maddesine aykırılık teşkil etmediği...” değerlendirilmiştir.

⁴⁸⁹ Kaya, s. 324, Uncular, Kişisel Veri, s.159; Küzeci, KVKK, s. 354; Erarslan, s. 217.

⁴⁹⁰ 19.2.1960 tarih 10436 sayılı R.G’de yayımlanan Tıbbi Deontoloji Nizamnamesi’nin 4. Maddesi uyarınca; “*Tabip ve dış tabibi, meslek ve sanatının icrası vesilesiyle muttali olduğu sırları, kanuni mecburiyet olmadıkça, ifşa edemez. Tıbbi toplantılarda takdim edilen veya yayınlarda bahis konusu olan vakalarda, hastanın hüviyeti açıklanamaz.*” Türk Hukukundaki sır saklama yükümlülüğü düzenlemeleri hakkında detaylı inceleme için bkz. Erarslan, s. 192- 204.

⁴⁹¹ KVKK md. 6/ f. 3’ün ve sair birçok maddenin iptali için Anayasa Mahkemesine başvuruda bulunulmuştur. Bkz. AYM 2016/ 125 E., 2017/ 143 K., 28.09.2017, 30310 sayılı 23/01/2018 tarihli R.G. Detaylı değerlendirme için bkz. Murat Volkan Dülger, “Anayasa Mahkemesi’nin Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun Konu Edildiği İptal Davası Kararına İlişkin Bir Değerlendirme” (İptal Davası) (https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3792249), (E.T. 02.02.2022); Göçmen Uyarer, s. 136- 138.

⁴⁹² Küzeci, KVKK, s. 406; Uncular, Kişisel Veri, s. 160.

Bununla birlikte; sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel verilerin işlenmesi için kanunlarda öngörülen hâller, hukuka uygunluk nedeni olarak görülmemiş iken işverenin işçinin sağlığına dair verisinin işlenmesini öngören birçok kanuni yükümlülüğünün olması 6. maddenin kendi içinde tutarsız olduğunu göstermektedir⁴⁹³. Örneğin; İSGK md. 15 uyarınca; işveren, çalışanlarının sağlık gözetimini yapmakla yükümlüdür⁴⁹⁴. Başka bir örnek ise; 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu⁴⁹⁵, nun 57 vd. maddelerinde bulunmaktadır. İlgili düzenleme uyarınca; veba, kuduz gibi bulaşıcı hastalıklardan birinin işçide olduğunun tespiti halinde bu durumun ilgili Kanunda öngörülen makamlara bildirilmesi gerekmektedir⁴⁹⁶. Kanun'un "*Hastane baştabipleri, mektep, fabrika, imalathane, hayır müesseseleri, ticarethane ve mağaza, otel, pansiyon, han, hamam, hapisane sahip veya müstecirleri ve müdürleri, apartman kapıcıları bulundukları mahallede, köy ihtiyar heyetleri köylerinde zuhur eden ve eczacılar, dış tabipleri ve ebeler, hasta bakıcıları, ölü tabutluyan ve yıkayanlar sanatlarını icra sebebiyle muttali oldukları 57 nci maddede zikredilen vakaları derakap alakadar makamlara tebliğ ve ihbara mecburdurlar.*" şeklindeki 61. maddesine bakıldığında

⁴⁹³ Küzeci, KVKK, s. 406; Hisli, s. 96.

⁴⁹⁴ 6331 sayılı İSGK md. 15 "(1) İşveren; a) Çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar. b) Aşağıdaki hallerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır:

1) İşe girişlerinde.

2) İş değişikliğinde.

3) İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde.

4) İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla.

(2) Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz. (1)

(3) (Değişik birinci cümle: 10/9/2014-6552/17 md.) Bu Kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporları işyeri hekiminden alınır. 50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli işyerleri için ise kamu hizmet sunucuları veya aile hekimlerinden de alınabilir. Raporlara itirazlar Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır, verilen kararlar kesindir. (2)

(4) Sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanır, çalışana yansıtılamaz.

(5) Sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgileri gizli tutulur."

⁴⁹⁵ R.G., T. 6/5/1930, S. 1489.

⁴⁹⁶ 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu md. 57 "*Kolera, veba (Bübon veya zatürree şekli), lekeli humma, karahumma (hummayi tiroidi) daimi surette basil çıkaran mikrop hamilleri dahi - paratifoit humması veya her nevi gıda maddeleri tesemmümatı, çiçek, difteri (Kuşpalazı)- bütün tevkiatı dahi sari beyin humması (İltihabı sahayaı dimağii şevkii müstevli), uyku hastalığı (İltihabı dimağii sari), dizanteri (Basilli ve amipli), lohusa humması (Hummai nifası) ruam, kızıl, şarbon, felci tifli (İltihabı nuhai kuddamii sincabii haddi tifli), kızamık, cüzam (Miskin), hummai racia ve malta humması hastalıklarından biri zuhur eder veya bunların birinden şüphe edilir veyahut bu hastalıklardan vefiyat vuku bulur veya mevtin bu hastalıklardan biri sebebiyle husule geldiğinden şüphe olunursa aşağıdaki maddelerde zikredilen kimseler vak'ayı haber vermeğe mecburdurlar. Kudurmuş veya kuduz şüpheli bir hayvan tarafından ısırılmaları, kuduza müptela hastaların veya kuduzdan ölenlerin ihbarı da mecburidir.*"

açıkça işverenden bahsedilmemişse de işverenlerin de bu yönde bir yükümlülüğü olduğu sonucuna ulaşmak mümkündür⁴⁹⁷. Buna karşın, işverenler KVKK md. 6/ f. 3'te sayılan sağlık verilerini işleyebilecek kişi ya da kurumlar arasında sayılmamıştır⁴⁹⁸. Bu noktada, işverenin sağlık gözetimine ilişkin yükümlülüklerini işyeri hekimi vasıtasıyla gerçekleştireceği, işyeri hekimlerinin ise bu kapsamda edindikleri sağlık verilerini işverenle yalnızca işçinin işe uygun olup olmadığı noktasında paylaşabileceği belirtilmektedir⁴⁹⁹.

Bu noktada, henüz işyeri hekimi bulundurma yükümlülüğü altında olmayan işverenlerin, işçilerine ait sağlık verilerini nasıl işleyeceği sorusu gündeme gelmektedir⁵⁰⁰. Her ne kadar, İSGK uyarınca; istisna tutulan kişi ve faaliyetler hariç olmak üzere (İSGK m. 2/ f. 2) tehlike sınıfına bakılmaksızın ve kamu/ özel ayrımı olmaksızın tüm işverenlere, işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü yüklenmişse de⁵⁰¹ (İSGK md. 6, 7) söz konusu kanun maddelerinin yürürlük tarihlerinin ertelenmesi⁵⁰² ve

⁴⁹⁷ Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 285; Mesut Serdar Çekin, “Rahmetlinin Hayatını Kurtaramadık Ama En Azından Kişisel Sağlık Verilerini Koruduk!!! Covid-19 Pandemisi Karşısında Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesine Dair KVKK Hükümlerinin İş İlişkileri Kapsamında Değerlendirilmesi”, (Kişisel Sağlık Verileri), 06 Nisan 2021, (<https://blog.lexpera.com.tr/covid-19-pandemisi-karsisinda-kisisel-saglik-verilerinin-islenmesine-dair-is-iliskileri-kapsaminda-degerlendirme/>), (E.T. 05.05.2022).

⁴⁹⁸ Uncular, Kişisel Veri, s. 160; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 284. İşverenin KVKK md. 6/ f. 3'te sayılan sır saklama yükümlülüğü olan kimseler arasında sayılabileceğine ilişkin görüş ve ayrıca işverenin İSGK uyarınca işe giriş ve işin devamı sırasında işçisine ilişkin sağlık verilerini işlemesinin KVKK md. 6/ f. 3'teki “kamu sağlığının korunması” ve hatta “tıbbi teşhis” amaçlarını yerine getirdiğine dair ve alternatif olarak işverenin veri sorumlusu olarak değil veri işleyen sıfatıyla hareket ettiğinin kabulüne dair görüş için bkz. Arda Altınok, “İşçiye İlişkin Sağlık Verilerinin İşveren Tarafından İşlenmesi”, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt: 94, Sayı: 4, Temmuz 2020, s. 179- 191.

⁴⁹⁹ Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 77- 78; Sevimli, TBK, s. 128; Uncular, Kişisel Veri, s. 78. İşyeri hekiminin ilgili birimlere aktardığı verilerin, sağlık verisi vasfını yitirmediği, bu nedenle veri aktarımının yapıldığı birimin de sır saklama yükümlülüğü altında olmasa dahi kişisel sağlık verisi işlediği yönünde görüş için bkz. Çekin, Kişisel Sağlık Verileri, <https://blog.lexpera.com.tr/covid-19-pandemisi-karsisinda-kisisel-saglik-verilerinin-islenmesine-dair-is-iliskileri-kapsaminda-degerlendirme/>), (E.T. 05.05.2022). Amaca uygun bir yorum yapıldığında buradaki veri işleme amacının sağlık verisi işlemek değil riskleri en aza indirmek ya da raporlu çalışanların raporlarını bildirmek olduğu dolayısıyla işyeri hekimi tarafından aktarılan bilgilerin sağlık verisi kategorisine girmeyeceğine dair aksi görüş için bkz. Murat Volkan Dülger, Yavuz Selim Dicle, “Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesi Sorunu ve Covid 19 Üzerine Değerlendirme- KVKK Hükümlerinin İş İlişkileri Kapsamında Değerlendirilmesi”ne Katkı (Sağlık Verilerinin İşlenmesi Sorunu), 24 Şubat 2021, (https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3792377), (E.T. 05.05.2022), s. 5.

⁵⁰⁰ Dülger, Dicle, Sağlık Verilerinin İşlenmesi Sorunu, s. 2; Çekin, “Kişisel Sağlık Verileri, <https://blog.lexpera.com.tr/covid-19-pandemisi-karsisinda-kisisel-saglik-verilerinin-islenmesine-dair-is-iliskileri-kapsaminda-degerlendirme/>), (E.T. 05.05.2022).

⁵⁰¹ Ayrıntılı açıklama için bkz. Nurşen Caniklioğlu, “İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı” (İşyeri Hekimi İstihdamı), TİSK İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri 25 Nisan 2012, Ankara, s. 41-54; Nurşen Caniklioğlu, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısına Göre İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı” (Tasarı), İşveren Dergisi, C. 50, S. 3, Ankara, Mayıs-Haziran 2012, s. 104-107.

⁵⁰² 28 Temmuz 2020 tarihinde Resmî Gazete’de yayınlanan Dijital Mecralar Komisyonu Kurulması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’un 10. maddesi ile 6331 sayılı İSGK md. 38/ f. 1, (a) bendinin (1) numaralı alt bendinde yer alan “1/7/2020” şeklindeki ibare “31/12/2023” şeklinde

erteleme süresinden sonra dahi tehlike sınıfı düşük olan işyerlerinde; ancak haftanın belirli günleri ve/veya saatlerinde işyeri hekimi olacağı gözetildiğinde, (İşHek. Yön. md. 12) ülkemizde tüm işverenlerin tam zamanlı bir işyeri hekimi çalıştıramayacağı gerçeği ortaya çıkmaktadır⁵⁰³.

Öte yandan işveren, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve doğabilecek her türlü mesleki risklere karşı bu riskleri önleyecek “*her türlü önlem*”⁵⁰⁴ alma yükümlülüğü altındadır (İSGK md. 4/ f.1; TBK md. 417)⁵⁰⁵. İşverenin, bu kapsamdaki yükümlülüklerini yerine getirmemesinin idari, hukuki ve cezai olmak üzere birçok olumsuz sonucu bulunmaktadır. Buna göre iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmeyen ve bu yükümlülüklerle aykırı davranan işverenin, İSGK md. 26’da düzenlenen idari yaptırımlarla karşılaşabileceği gibi iş kazası sonucunda, ölüm veya yaralanma meydana gelmesi durumunda TBK hükümlerine göre hukuki sorumluluğu⁵⁰⁶ da doğmaktadır. Aynı zamanda, işverenin TCK hükümleri

değiştirilmiştir. Bu değişiklik ile birlikte; İK mülga md. 81 kapsamında çalışanlar hariç kamu kurumları ile 50’den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirilmesi yükümlülüğü 31/12/2023 tarihine kadar ertelenmiş bulunmaktadır.

⁵⁰³ Dülger, Sağlık Verilerinin İşlenmesi Sorunu, s. 2. Ayrıca, Türkiye’de, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı sayısının yetersiz olduğu ve İSGK’nın uygulanmasında yaşanacak zorluklara dair görüş ve ayrıntılı değerlendirme için ayrıca bkz. Caniklioğlu, İşyeri Hekimi İstihdamı, s. 44- 45; aynı yönde Seda Arslan, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 20, S:1, 767-807, 2014, s. 802. (<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/787652>), (E.T. 05.05.2022).

⁵⁰⁴ Her türlü önlem ile kastedilen, güvenli ve sağlıklı bir işyeri sağlamak için makul şekilde uygulanabilir olan önlemlerin alınmasıdır, bkz. Caniklioğlu, İşveren Yükümlülükleri, s. 37.

⁵⁰⁵ Arslan, s. 802. İşverenin bu yükümlülüğünün sınırı, “o işyeri için gerekli olan bilim, tecrübe ve teknolojinin ulaştığı son nokta” olarak gösterilmektedir, bkz. Nurşen Caniklioğlu, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri” (İşveren Yükümlülükleri), Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Antalya, 26- 30 Eylül 2012, s. 27-84. s. 36.

⁵⁰⁶ İş hukuku öğretisinde; işverenin iş kazasından doğan sorumluluğunun hukuki niteliği konusunda görüş ayrılıkları bulunmakla birlikte; Yargıtay’ın son dönemlerindeki kararlarında, objektifleştirilmiş kusur ilkesini benimsediği görülmektedir. Bkz. Yargıtay 10.HD E. 2021/ 2599, K. 2021/ 7354 01.06.2021 tarihli kararında, “...objektifleştirilmiş kusur sorumluluğu ilkesi gereğince işverenin sorumluluğunu oldukça genişletmiştir. İşvereni, zararlandırıcı olay nedeniyle sorumluluktan kurtaracak olan durum, eylem ile meydana gelen zarar arasındaki uygun illiyet rabitasının kesilmesidir. Kusursuz sorumlulukta olduğu gibi kusur sorumluluğunda da illiyet bağı; mücbir sebep, zarar görenin ve üçüncü kişinin ağır kusuru nedenleriyle kesilebilir. Uygun illiyet bağının kesildiğinin ispatı halinde, işverenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün değildir. (HGK, 20/03/2013 tarih, 2012/21-1121 Esas, 2013/386 Karar.) Öte yandan, kaçınılmazlık; hukuksal ve teknik anlamda; fennen önlenmesi mümkün bulunmayan başka bir anlatımla, işverence mevzuatın öngördüğü tüm önlemlerin alınmış olduğu koşullarda dahi önlenmesi mümkün bulunmayan durum ve sonuçları ifade eder. Olayın önlenemezliği hususunu açmak gerekirse; buradaki önlenemezlik olayla ilgili değildir. Önlenemezlik unsuru, tamamen davranış normu ve borca aykırılıkla ilgili olup alınabilececek tüm tedbirler alınmış olursa dahi bir davranış normunun veya sözleşmeden doğan bir borcun ihlalinin ifadesidir. Yani olay önlenemez olmasına rağmen bir davranış kuralına ya da sözleşmeden doğan borca aykırılık önlenabiliyorsa artık kaçınılmazlıktan söz etme imkanı yoktur.” denilmek suretiyle işverenin sorumluluğunu, kusursuz sorumluluğa yaklaştırmaktadır. Bu çerçevede, işveren iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uymamışsa ve iş kazası işverenin yükümlülüklerini ifa etmemesinden kaynaklanmışsa, işveren oluşan zararlardan sorumlu olacaktır. Yargıtay’a göre işverenin kusurlu eylemi ile zarar arasında uygun bir nedensellik bağı

gereğince, taksirle öldürme veya taksirle yaralama suçlarından cezai sorumluluğu söz konusu olabilecektir.

İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki yükümlülüklerini ifa edebilmesinin ön koşulu ise işçilerinin sağlık verilerini işlemesidir. Oysa söz konusu faaliyet, KVKK md. 6/ f. 3, c. 2 çerçevesinde; ancak sır saklama yükümlülüğü altında olan işyeri hekimlerine özgülenmiş ve aykırı davranış idari para cezasına tabi tutulmuştur⁵⁰⁷. Bu halde, henüz işyeri hekimi bulundurma yükümlülüğü olmayan bir işveren, İSGK ve ikincil mevzuatta öngörülen yükümlülüklerini; ancak işçilerinden açık rıza alabildiği ölçüde yerine getirebilecektir. İşçiden alınan açık rızanın geçerliliği konusunun tartışmalı olması, bu yöntemin çok sağlıklı olmadığını göstermektedir. Bununla birlikte, sağlık verisinin işlenmesine açık rıza vermeyen ya da vermiş olduğu açık rızayı geri alan bir işçinin olması halinde, işverenin artık bu veriyi işleyemeyecek olması da açık rıza ile ilgili diğer bir sorunu gündeme getirmektedir⁵⁰⁸.

Sonuç olarak işveren, iş sağlığı ve güvenliğinin emredici hükümleri ile veri koruma hukukuna ilişkin düzenlemeler arasında kalarak her halükarda, hukuka aykırı hareket etmiş olacaktır⁵⁰⁹. Bu anlamda, KVKK'deki mevcut düzenlemenin, işverene hem iktisadi hem de organizasyonel açıdan aşırı yük yüklediği kanaatindeyiz. Zira kanunen tam zamanlı işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü altında olmayan bir işverenin, KVKK'nin öngördüğü idari para cezası yaptırımını ile karşı karşıya kalmamak için işyerinde tam zamanlı işyeri hekimi çalıştırma zorunda kalarak ek bir maliyet altına girmesi muhtemeldir.

Dolayısıyla KVKK md. 6/ f. 3 ile getirilen istisnanın, uygulamada sorunlara neden olacağı haklı olarak belirtilmekte⁵¹⁰ özellikle iş hukuku açısından ihtiyaçları

yoksa işverenin sorumluluğundan da söz edilemeyecektir, bkz. Yarg. HGK, 21-1121/386, 20.03.2013. Bununla birlikte; TBK md. 71'deki düzenleme ile "önemli ölçüde tehlike arz eden" işletmelerin faaliyetinden kaynaklanan zararlarda ise tehlike esasına dayanan kusursuz sorumluluk getirilmiştir. Detaylı açıklamalar için bkz. Süzek, s. 429 vd.

⁵⁰⁷ Çekin, Kişisel Sağlık Verileri, (<https://blog.lexpera.com.tr/covid-19-pandemisi-karsisinda-kisisel-saglik-verilerinin-islenmesine-dair-is-iliskileri-kapsaminda-degerlendirme/>), (E.T. 05.05.2022).

⁵⁰⁸ Dülger, Sağlık Verilerinin İşlenmesi Sorunu, s. 7. Aynı yönde bkz. . İşçinin sağlık verilerinin sadece açık rızaya dayanılarak işlenmesi; işçinin rızasını geri çektiği durumlarda, işçinin işe giriş esnasında rıza göstermemesi nedeni ile iş akdinin kurulmamasına veya iş akdinin devamı sırasında periyodik sağlık kontrollerine rıza göstermemesi halinde yeni sorunların doğmasına sebebiyet verecektir, ayrıntılı değerlendirme için, Altınok, s. 179- 191.

⁵⁰⁹ Dülger, Sağlık Verilerinin İşlenmesi Sorunu, s. 7; Çekin, Kişisel Sağlık Verileri, (<https://blog.lexpera.com.tr/covid-19-pandemisi-karsisinda-kisisel-saglik-verilerinin-islenmesine-dair-is-iliskileri-kapsaminda-degerlendirme/>), (E.T. 05.05.2022).

⁵¹⁰ Uncular, Kişisel Veri, s. 160; Küzeci, KVKK, s. 406; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 25

karşılar nitelikte olmadığı haklı olarak ifade edilmektedir⁵¹¹. Kanaatimizce, KVKK md. 6'nın yaratmış olduğu bu çelişkinin giderilmesi için genel nitelikli kişisel veriler için “kanunlarda açıkça öngörülme” koşulu aranırken daha güçlü bir korumaya ihtiyaç duyulan hassas nitelikli kişisel veriler için “kanunlarda açıkça öngörülme” koşulunun evleviyetle geçerli olduğunun kabulü gerekmektedir⁵¹². Kalıcı bir çözüm için KVKK'de değişiklik yapılması ve kişisel sağlık verilerinin işlenmesine yönelik istisnaların, İSGK ve ikincil mevzuat ile uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir.

2. İŞVERENİN BAŞVURDUĞU KİŞİSEL VERİ TOPLAMA YÖNTEMLERİ

2.1. İşverenin Veri Toplama Yöntemlerine Başvurmasının Nedenleri

İşveren, işyerinde belli bir disiplin oluşturmak, işçiyi/ adayı işyeri koşullarına hazırlamak, adayın açık olan pozisyona uygun olup olmadığını ya da işçilerin işyeri kurallarına uyup uymadığını tespit etmek gibi gerekçeler ile veri işleme faaliyeti içeren birçok uygulamaya başvurmaktadır. Bu uygulamalar, soru sorma, elektronik cihazlar ile izleme, sağlık testlerine tabi tutma, telefon/ bilgisayar kullanımının izlenmesi gibi teknoloji geliştikçe artan ve gerek yöntem gerek amaç açısından çeşitlendirilebilen ve çoğunlukla işçinin özel hayatına ve kişisel verilerinin korunması hakkına müdahale eden eylemlere dönüşebilmektedir⁵¹³. İşveren bilgi edinme amacı ile başvurmuş olduğu bu yöntemleri her zaman veri koruma hukukunun genel ilkeleri ile iş hukukunun koruyucu ilkeleri çerçevesinde gerçekleştirmelidir⁵¹⁴. Çalışmamızın bu bölümünde, işveren tarafından hayata geçirilen bu uygulamalardan bazıları incelenecektir.

2.2 İşe Alım ve İş İlişkisinin Devamı Sürecinde Aday/ İşçi Hakkında Bilgi

Toplama

Bir işveren, işe alım yapmadan önce iş sözleşmesi yapacağı kişinin niteliklerini bilmek ve onun hakkında edindiği görüş doğrultusunda işçi ile çalışıp çalışmamaya karar vermektedir. İşverenin iş görüşmeleri sırasında işçi hakkında bilgi edinebilmesi,

⁵¹¹Dülger, Sağlık Verilerinin İşlenmesi Sorunu, s. 7.

⁵¹² Küzeci, KVKK, s. 405; Bununla birlikte, 18.02.2016 tarihli KVKK Tasarısı'nın 6. maddesinin gerekçesinde, kanunlarda açıkça öngörülen hallerde veri işleme faaliyetine verilen örnek şu şekildedir; “Askerlik yapacak kişilerin bazı özel sağlık bilgilerinin ilgili kanun hükümleri uyarınca işlenmesi bu kapsamda değerlendirilecektir.” Dolayısıyla bu örnek, kanun koyucunun, kanunlarda öngörülme şartının özel nitelikli hassas veriler açısından evleviyetle uygulanacağına dair bir bakış açısı olduğunu göstermektedir. Aynı yönde bkz. Erarslan, s. 217- 218.

⁵¹³ Uncular, Kişisel Veri, s. 186- 187; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 204- 205.

⁵¹⁴ Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 33; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 204.

çalışma ve sözleşme yapma özgürlüğü kapsamında bilgi edinme hakkına dayanır⁵¹⁵. Sözleşmenin diğer tarafını seçme özgürlüğüne sahip olan işveren, bu seçimi yaparken adayın işe uygun olup olmadığını tespit edebilmek için bazı verilere ihtiyaç duymakta; bu verilere ulaşmak için de bazı yöntemlere başvurmaktadır. Uygulamada genellikle işverenlerin, iş görüşmesi sırasında doğrudan adaya ya da aday tarafından bildirilen referanslara soru sorma, adayı bir takım kişilik ve sağlık testlerine tabi tutma ve adayın önceki işyerinden ya da sosyal medya aracılığı ile aday hakkında bilgi toplama yöntemlerine başvurarak bilgi edindikleri görülmektedir⁵¹⁶.

İşveren, bu hak kapsamında adaya, öğrenim durumuna, mesleki deneyimlerine, hedeflerine, yaşına, askerlik durumuna⁵¹⁷, ücret beklentisine, önceki işinde almış olduğu ücrete⁵¹⁸, mali durumuna⁵¹⁹ yönelik sorular yöneltebilir⁵²⁰. İşveren tarafından yöneltilen soruların, adayın mesleki bilgisini ölçmek, mesleki geçmişini öğrenmek gibi salt mesleki yaşantısı ile sınırlı olması gerekir⁵²¹. İşverenin bilgi edinme hakkının

⁵¹⁵ Aydın, s. 29; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 31; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 295.

⁵¹⁶ Gürkan, s. 111; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 74, Uncular, s. 189.

⁵¹⁷ Askerlik görevi işçinin belirli bir süre çalışma hayatının dışında kalmasını gerektireceğinden, adayın askerlik görevini yapıp yapmadığı ve yapmadıysa ne zaman yapabileceği konusunda işverene bilgi vermesi beklenir veya işverenin bu yöndeki sorularına adayın doğru cevap verme yükümlülüğünün bulunduğu kabul edilmektedir, bkz. Manfred Rehbinden, “İşverenin Hizmetine Girmek Üzere Başvuran Kişilerle İlgili Hukuki Sorunlar”, İÜHFM Doğumunun 100. Yılında Atatürk’e Armağan, Çeviri: Ömer Teoman, C: 45- 47, S: 1- 4, İstanbul, s. 753; Ertürk, Temel Haklar, s. 66; Kaplan, Toplanan Bilgilere Karşı Koruma, s. 378; Gürsel, s. 294; Akyiğit, s. 106.

⁵¹⁸ Adayın ücret beklentisine ilişkin soru sorulabileceği kabul edilmekte ise de bunun doğru yanıtlanıp yanıtlanmaması gerektiği hususunun, somut olayın özelliklerine göre değerlendirilmesi gerektiği belirtilmektedir. Örneğin adaya daha önceki iş ilişkisi bağlamında sözleşmesel olarak salt bu konuda susma borcu getirilmiş olabilir. Böyle bir durumda adayın soruya yanıt vermesi beklenemeyecektir, bkz. Akyiğit, s. 108. Detaylı açıklamalar için bkz. Gürkan, s. 128.

⁵¹⁹ Adayın maddi gücü ya da malvarlığı ile ilgili soruların geçerli olup olmadığı hususu tartışmalı olup kural olarak geçersiz olduğu kabul edilmekle birlikte; istisnai durumlarda, işçinin mali durumunun yapılacak iş ile arasında ilişki kurulabildiği sürece, anılan soruların geçerli olabileceği ifade edilmektedir. Örneğin, para alıp vermeyi veya paranın yönetimini sağlamayı yani üst bir güvenlik seviyesi gerektiren pozisyonlarda aday işçinin olumsuz bir ekonomik durumunun olması, zimmete para geçirme ya da görevi kötüye kullanma gibi olumsuz sonuçları akla getirebileceğinden bu tür işlerde adayın ekonomik durumu hakkında bilgi edinilmesin de işverenin haklı menfaati bulunduğu kabul edilmektedir. Bunun yanı sıra, ücret hacizleri yoluyla işverenin ücret ödeme departmanının rahatsız edilmesi, borcun yüksek olması nedeniyle işverenin itibarının zedelenmesi gibi örnekler de işçinin mali durumu hakkında soru sorulmasını caiz kılan durumlardandır. Bkz. Akyiğit, s. 112; Gürsel, s. 299; Gürkan, s. 128; Kaplan, Bilgisayarda Toplanan Bilgiler, s. 379; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 153-154.

Ancak; öğretide baskın görüş; borç miktarı fazla olan işçilerin işverenin ve işyerinin itibarını olumsuz yönde etkileyeceği, işverenden habersiz bir şekilde para alma ihtimalini artıracak gibi gerekçelerle ekonomik durumun tespitiye yönelik soruların geçerli olması gerektiği savunulmaktadır, bkz. Rehbinden, s. 754; Akyiğit, s. 112; Gürkan, s. 128.

⁵²⁰ Tuncay Kaplan, Bilgisayarda Toplanan Bilgiler, s. 376; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 75; Beytar, s. 162; Akyiğit, s. 108.

⁵²¹ Aydın, s. 29; Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verileri, s. 113; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 74; Beytar, s. 162.

kaynağı ve sınırının, doktrinde belirtilen genel kanaate göre, TMK md. 2/ f. 1’de yer alan dürüstlük kuralı ve dürüstlük kuralı çerçevesinde sözleşme görüşmelerindeki bağımsız davranış yükümlülüğü olduğu belirtilmektedir⁵²². Bu çerçevede, işverenin bilgi edinme hakkı, iş ilişkisinin kurulması veya devamı açısından haklı görülebilir olduğu ve korunmaya muhtaç menfaatler olduğu müddetçe geçerli olacaktır⁵²³. İşveren tarafından yöneltilen sorular karşısında kural olarak aday, kişisel verilerin korunması hakkını ihlal etmediği müddetçe, işvereni yanıltmayacak şekilde cevap vermekle yükümlüdür⁵²⁴. Bunun yanı sıra, işverenin işçiden açıklama yapmasını beklemekte haklı olduğu hâllerde de işçinin işverene karşı bilgi verme yükümlülüğü olduğu belirtilmektedir⁵²⁵. Aksi hâlde, İK md. 25/ f. 2, (a) bendi uyarınca; “*İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması*” söz konusu olacak ve işveren, işçinin iş akdini haklı nedenle feshedebilecektir⁵²⁶.

Öte yandan, işverenin adaya kişilik haklarını ihlal niteliğinde olan bir soru yönelmesi hâlinde adayın suskun kalma hakkı (cevap vermeme hakkı) bulunmaktadır⁵²⁷. Adayın cevap vermeme hakkının dayanağının ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirileceği dolayısıyla bu hakkın kullanımının, İK md. 25/ f. 2, (a) bendi kapsamında işvereni yanıltma olarak kabul edilmeyeceği belirtilmektedir⁵²⁸.

⁵²² Hisli, s. 98; Uncular, Kişisel Veri, s. 191; Aydın, s. 29; Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verileri, s. 114; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 151; Ertürk, Temel Haklar, s. 65; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 74; s. 29; Beytar, s. 164; Tuncay Kaplan, Bilgisayarda Toplanan Bilgiler, s. 377; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 296.

⁵²³ Beytar, s. 164; Uncular, Kişisel Veri, s. 192; Tuncay Kaplan, Bilgisayarda Toplanan Bilgiler, s. 377.

⁵²⁴ Gürkan, s. 123; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 75; Uncular, Kişisel Veri, s. 190; Gözüm, s. 80; Hisli, s. 98; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 296.

⁵²⁵ Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 75; Ertürk, Temel Haklar, s. 65; Uncular, s. 191. Örneğin, aday söz konusu işi kronik hastalığı nedeniyle ifa edemeyeceğini ya da bulaşıcı hastalığı nedeni ile çalışma olanağına sahip olmadığını bildiğini saklayamaz, Rehbinden, s. 753; Uncular, Kişisel Veri, s. 191; Benzer görüş için bkz. Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verileri, s. 118; Beytar, s. 164; Tuncay Kaplan, Bilgisayarda Toplanan Bilgiler, s. 377; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 296.

⁵²⁶ Uncular, s. 184; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 75; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 296.

⁵²⁷ Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 75; Tuncay Kaplan, Bilgisayarda Toplanan Bilgiler, s. 378; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 296.

⁵²⁸ Mehmet Zeki Adal, “İnsan Kaynakları Yönetiminde İşgören Seçiminin Hukuki Boyutu,” Beykoz Akademi Dergisi, 2016, 4 (1), 72- 88, s. 72, (<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/949116>), (E.T. 26.01.2022); Sezgi Öktem Songu, “Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları” (İfade Özgürlüğünün İşyerindeki Yansımaları), Prof. Dr. Polat

Örneğin; adayın, yakın zamanda evlenme planı olup olmadığı⁵²⁹, daha önce evlenip evlenmediği, cinsel yöneliminin ne olduğu⁵³⁰ gibi sorular sorulması özel hayatın gizliliğini ihlal olduğu gibi adaya bu yönde soru sorulmasında işverenin haklı bir menfaati de bulunmadığından adayın bu sorular karşısında cevap vermeme hakkı vardır. Bununla birlikte; işçinin cevap vermeme hakkını kullanması, onun aleyhine olacaksa, başka bir ifadeyle, suskun kalmak yerine gerçeğe aykırı beyanda bulunması daha lehine olacaksa, bu beyan nedeniyle hile yaptığı ileri sürülemeyecektir⁵³¹. Yani işverenin, kişilik hakkını ihlal eden sorularına karşı işçinin, bir savunma aracı olarak, doğru yanıt vermeme hakkı olduğu kabul edilmektedir⁵³².

Adaya yöneltilen soruların, özel hayatın gizliliğini ihlal gibi sınır aşan mahiyette olması nedeni ile cevapsız bırakılması, adayın işe alınmaması ile sonuçlanabilecektir. Bu hallerde, adayın culpa in contrahendo kapsamında veya haksız fiil hükümlerine göre tazminat talebinde bulunabileceği belirtilmektedir⁵³³. Bu noktada, tazminat talebinin hangi hukuki temele dayandığından bağımsız olarak öncelikle, bir zararın ortaya çıkması gerektiği hususu gözardı edilmemelidir⁵³⁴. Bu nedenle, tarafımızın da katıldığı bir görüş olarak; bu kapsamda bir tazminat talebinin gündeme gelebilmesi için

Soyer'e Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 15, Özel Sayı, 2013, 609- 650, s. 635; Uncular, Kişisel Veri, s. 192.

⁵²⁹ Akyiğit, s. 108; Öğretide; kadın adaylara sorulan yakın zamanda evlenme planları olup olmadığına yönelik sorular bakımından bir ayırım yapılabileceği başvuru pozisyonunun niteliği bekar işçilerle çalışmaya daha uygun ise örneğin, işverenin evinde yatılı kalmayı gerektiren bir temizlik, hasta-bebek bakımı söz konusu ise o vakit işverenin bekar bir işçi ile çalışmak istemesi doğal karşılanabileceğinden bahisle bu tür soruların işin niteliğine göre sorulabileceği kabul edilmektedir. Bkz. Uncular, Kişisel Veri, s. 193; Rehbindir, s. 353; Gürsel, s. 293; Gürkan, s. 126. Kanaatimizce, kadın adaya evlenme planı olup olmadığı yönünde bir soru yöneltilmesi yerine iş görüşmesinde iş koşullarının açık ve net bir şekilde belirtilmesi ve bu bağlamda, evli olmasına ya da evlilik planı içinde olmasına rağmen bu tip bir işte çalışıp çalışmama yönündeki inisiyatifin adaya bırakılması daha uygun olacaktır. Bu nedenle, medeni durumunun iş hayatına engel olup olmayacağı kararının işverenin değil işçiye bırakılması ve söz konusu sorunun hukuka aykırı olacağı kanaatindeyiz.

⁵³⁰ Soroko vs. Dayton Hudson Corp. Kararında; işe alım öncesi psikolojik tarama testleri uygulamaya başlayan mağazaya güvenlik danışmanı olarak başvuran ve pozisyonları reddedilen davacıların, gizlilik haklarının ihlal edildiği gerekçesiyle yaptığı başvuru neticesinde adaylara sorulan özellikle, dine ve cinsel yönelime işaret eden soruların özel hayatın gizliliği hakkına bir tehdit oluşturduğuna hükmetmiştir. Soroka vs. Dayton Hudson Corp., Court of Appeal California, 235 Cal. App. 3d 654, 1991. (<https://www.apa.org/about/offices/ogc/amicus/soroka>), (E.T. 01.02.2022). Ayrıca bkz. Uncular, Kişisel Veri, s. 193; Bzokurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 75.

⁵³¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 256; Öktem Songu, İfade Özgürlüğünün İşyerindeki Yansımaları, s. 635; ILO, Kişisel Veri Uygulama Kodu (Commentary), s. 17.

⁵³² Pla Rodriguez, s. 301, 311; Ertürk, Temel Haklar, s. 75- 76; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 152; Gürkan, s. 123; Tuncay Kaplan, ilke olarak işçinin yalan söyleme hakkının olmadığını; ancak işçi tarafından gerçeğe aykırı veya eksik olarak yanıtlanan her soru için işverenin iş akdini iptal etme hakkının bulunmadığını ifade etmektedir, bkz. Tuncay Kaplan, Bilgisayarda Toplanan Bilgiler, s. 377.

⁵³³ Ertürk, Temel Haklar, s. 68; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s.148, Tuncay Kaplan, s. 385.

⁵³⁴ Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 147.

işverence, işçi nezdinde sözleşmenin imzalanacağına dair bir güven oluşturmuş olması gerektiği ifade edilmektedir⁵³⁵.

Bununla birlikte adaya hamileliğe ilişkin soru yöneltilmesi de -cinsiyet ve gebelik açısından adaylar arasında ayırım yapılmasına neden olacağından- haklı bir gerekçe olmaması halinde, işverenin bilgi edinme hakkı kapsamında değerlendirilmeyecektir⁵³⁶. Ayrıca bu konu hakkında adaya yöneltilecek sorular, veri koruma hukuku kapsamında, özel nitelikli (hassas) kişisel veri kategorisindeki verilerin işlenmesini teşkil edecektir⁵³⁷.

Dinî inanış, politik görüş, sendikal üyelik ve faaliyetlere ilişkin soruların da ayrımcılık yasağının ihlal edilmesine neden olabileceği ve anayasal güvence gereği adaya/ işçiye yöneltilmemesi gerektiği, yöneltilmesi hâlinde, adayın cevap vermeme hakkı olduğu kabul edilmektedir (İK md. 5; Anayasa md. 20, 24, 25, 51 ve 67; 6356 sayılı Send. Kanunu md. 25)⁵³⁸. Öğretide, istisnai durumlarda, adayın dinî, felsefi veya

⁵³⁵ Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 148.

⁵³⁶ Arzu Arslan Ertürk, “Kadın İşçilerin Çalışma Şartlarına İlişkin Türk İş Mevzuatının Öngördüğü Düzenlemelere Genel Bir Bakış” (Kadın İşçilerin Çalışma Şartları), Marmara Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C:23, S:1, 345-369, 2017, s. 358- 359; Beytar, s.172; Gürsel, s. 314; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 75. Bununla birlikte; işyeri veya işin niteliğinin adaya hamile olup olmadığına yönelik soru sorulmasını haklı kıldığı ve işverenin işçiyi gözetim borcu olduğu hallerde hamileliğe ilişkin soruların hukuka aykırı olmadığı ifade edilmektedir. Bkz. Akyiğit, s. 109- 11; Arslan Ertürk, Kadın İşçilerin Çalışma Şartları, s. 358; Gözümlü, s. 84; Gürsel, s. 314; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 297. Örneğin; işin mahiyetinin hamilelikle bağdaşmadığı ve iş akdinin hamile olarak ifa edilmesinin olanaklı olmadığı mankenlik, spor eğitmenliği gibi meslekler açısından işe alım esnasında hamileliğe ilişkin soruların yöneltebileceği kabul edilmektedir. Bkz. Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 154; Arslan Ertürk, Kadın İşçilerin Çalışma Şartları, s. 358. Yine aynı şekilde, kadın adayın/ işçinin ya da doğacak çocuğun sağlığının korunması açısından veya hamilelerin kanunen çalışmasının yasak olduğu meslek grupları bakımından işverenin kadın adaya hamilelik durumu hakkında soru yöneltebileceği kabul edilmektedir. Örneğin; 4857 sayılı İş Kanunu md. 72. uyarınca; “*Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.*” Başka bir örnek ise; 16/08/2013 tarih ve 28737 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik md. 8 uyarınca; “(1) Kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar. (2) Yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır. Bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca gece çalıştırılmaz.”. Bunun yanı sıra, işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu uyarınca alması gereken tedbirler nedeni ile İK md. 74’teki hamilelik ve doğum hâlinde çalıştırılmama sürelerine uygun hareket etmek adına, hamileliğinin gözle görülür şekilde olması halinde adaya hamileliğin kaçınıcı haftasında olduğuyla ilgili sorular sorulabileceği; yine aynı şekilde İK md. 104/ f.1 uyarınca, İK md. 74’e aykırı olarak doğumdan önceki ve sonraki sürelerde hamile veya doğum yapmış kadınları çalıştıran işverenlere idari para cezası yaptırımı uygulanacağı öngörüldüğünden işverenin bu idari para cezası yaptırımı ile karşı karşıya kalmaması için kadın adayın hamileliğinin hangi evresinde olduğunu bilmesinde menfaati olduğu belirtilmektedir, bkz. Gürsel, s. 316; Uncular, Kişisel Veri, s. 205- 206.

⁵³⁷ Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 73.

⁵³⁸ Ayrıca bkz. Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verileri, s. 119; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 157; Beytar, s. 174; Tuncay Kaplan, Bilgisayarda Toplanan Bilgiler, s. 379; Akyiğit, s. 107. Bu kuralın, iş ilişkisi devamından da geçerli olduğuna ilişkin görüş için bkz. Gürsel, s. 323; Hisli, s. 109.

diğer inançlarını, siyasi görüşlerini, sendika üyeliğini öğrenmeye yönelik soruların sorulabileceği kabul edilmektedir⁵³⁹. Örneğin; dinî veya politik görüşleri ile ayırt edilen işyerlerinde çalışmak üzere başvuruda bulunan adaya politik veya dinî görüşleri ya da sendika üyeliği hakkında soru yöneltilebileceği ve adayın da bu sorulara doğru şekilde yanıt vermesi gerektiği kabul edilmektedir⁵⁴⁰. Bu noktada, önemle belirtmek gerekir ki KVKK md. 6 uyarınca; kişinin “... ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefî inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri” özel nitelikli kişisel veri olup bu veriler, KVKK md. 6/ f. 3 uyarınca; ancak kanunlarda öngörülen hâllerde işlenebilecektir. Bu çerçevede bir örnek vermek gerekirse; 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu⁵⁴¹’nın md.7/ f. 1, (d) bendi uyarınca; “Bir dine ait kurumda, din hizmeti veya o dine ilişkin eğitim ve öğretim vermek üzere sadece o dine mensup kişilerin istihdamı”nın “ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği hâller” başlığı altında sayıldığı görülmektedir. Bu hâlde, ilgili mevzuat hükümlerinden hareketle, işyerinin dinî veya politik görüşleri ile ayırt edilen bir yer olması, işverene, her zaman adayın dinî inancına yönelik soru sorma imkânı vermemektedir⁵⁴². Buna göre; işverenin dinî inanışa ilişkin soru sorma hakkının, adayın çalışacağı pozisyon bakımından inanışının önem arz ettiği durumlarla sınırlı olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır⁵⁴³.

Uygulamada sıklıkla karşılaşılan sorulardan biri de adayın adli sicil durumu hakkındaki sorulardır. İşin niteliği gerektirmediği takdirde adaya, adli sicil durumu hakkında soru sorulmaması gerektiği kabul edilmektedir⁵⁴⁴. Örneğin; çocuk bakımı veya çocuklarla birlikte çalışmayı gerektirecek bir işin söz konusu olduğu durumlarda işçiye çocuk tacizinden hüküm giyip giymediği hususunda soru sorulabilecektir⁵⁴⁵. Nitekim KVKK md. 6 uyarınca, kişilerin ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle

⁵³⁹ Akyiğit, s. 107; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 79; Eyrenci, s. 256; Uncular, Kişisel Veri, s. 207; Ertürk, Temel Haklar, s.72; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 157; Aydın, s. 140; ILO, Kişisel Veri Uygulama Kodu md. 6/ f. 5, (2).

⁵⁴⁰ Akyiğit, s. 107; Gözüm, s. 85; Gürsel, s. 323; Rehbinder, s. 753-754; Beytar, s. 174- 175; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 157; Hisli, s. 110.

⁵⁴¹ R.G., T. 20/4/2016, S. 29690.

⁵⁴² Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 79, dipnot: 269, s. 80.

⁵⁴³ Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 80.

⁵⁴⁴ Gürkan, s. 137; Ertürk, Temel Haklar, s. 71- 73; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 79; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 156; Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verileri, s. 119; Uncular, Kişisel Veri, s. 206- 207; Beytar, s. 169.

⁵⁴⁵ ILO, Kişisel Veri Uygulama Kodu (Commentary), s. 16; Başka örnekler için bkz. Gürsel, s. 201; Gürkan, s. 137.

ilgili verileri özel nitelikli kişisel veri kategorisinde sayılmakta olup bu verilerin işlenebilmesi; ancak ilgilinin açık rızası olduğu veya kanunun açıkça izin verdiği hâllerde mümkündür⁵⁴⁶.

Adayın işle ilgili ceza mahkûmiyetlerini kendiliğinden açıklama yükümlülüğünün var olup olmadığı ise öğretilerde tartışmalı olup hâkim görüşü, başvuru ile bağlantılı mahkûmiyet bilgilerinin -bu yönde soru yöneltilmese dahi- aday tarafından re'sen açıklanması gerektiği yönündedir⁵⁴⁷. Öte yandan, işin niteliği ile ilgili olan mahkûmiyet hükmünün adli sicil kaydından silinmesi hâlinde, bu mahkûmiyet bilgisinin soru sorulsa da sorulmasa da aday tarafından açıklanması yönündeki beklentinin haksız olacağı savunulmaktadır⁵⁴⁸. Dolayısıyla iş görüşmeleri sırasında, adaydan sabıka kaydının istenmesi de doğru olmayacaktır⁵⁴⁹. Zira adli sicil kaydı sunulması hâlinde, adayın bildirmek zorunda olmadığı mahkûmiyet hükümlerinin potansiyel işveren tarafından görülmesi söz konusu olacaktır⁵⁵⁰. 5352 sayılı Adli Sicil Kanunu⁵⁵¹ md. 4'teki "adli sicile kaydedilecek bilgiler" in kapsamının oldukça geniş olduğu göz önünde tutulduğunda, işin niteliği ile ilgili olmayan her türlü ceza kaydının ifşasına neden olacaktır. Bu durum, hiç kuşkusuz adayın hassas kişisel veri niteliği taşıyan mahkûmiyet bilgileri üzerinde orantısız bir müdahâle

⁵⁴⁶ Örneğin; 26/6/2004 tarih ve 25504 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun md. 10. (d) bendi uyarınca, "26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş veya hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilmiş olsa bile; 1) Kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına mahkûm olmamak. 2) Affa uğramış olsa bile Devletin güvenliğine, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine, özel hayata ve hayatın gizli alanına ve cinsel dokunulmazlığa karşı suçlar ile uyuşturucu veya uyarıcı madde suçları, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama, kaçakçılık ve fuhuş suçlarından mahkûm olmamak. 3) Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine, özel hayata ve hayatın gizli alanına, cinsel dokunulmazlığa karşı suçlar ile uyuşturucu veya uyarıcı madde suçlarından dolayı hakkında devam etmekte olan bir soruşturma veya kovuşturma bulunmamak." denilmek suretiyle özel güvenlik görevlisi olarak çalışabilmek belirli suçlardan mahkûm olmama şartını öngörmüştür.

⁵⁴⁷ Hisli, s. 108; Ertürk, Temel Haklar, s. 71; Gürsel, s. 319; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 156; Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verileri, s. 116; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 79; Beytar, s. 169; Akyiğit, s. 111. Sözleşmesel borçların ifasını engellemeleri söz konusu olamayacağı için önemli sabıkaların bildirilmesi açısından bile istenmeden bilgi verilmesi yükümlülüğü olmadığı; ancak şirket itibarı açısından işçinin her açıdan kusursuz olması gerektiği durumların ayrık tutulması gerektiğine dair görüş için bkz. Rehbindir, s. 756.

⁵⁴⁸ Ertürk, Temel Haklar, s. 72- 73; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 157; Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verileri, s. 116; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 79; Uncular, Kişisel Veri, s. 206; Rehbindir, s. 755; Akyiğit, s. 111-112; Beytar, s. 170; Tuncay Kaplan, Bilgisayarda Toplanan Bilgiler, s. 380.

⁵⁴⁹ Uncular, Kişisel Veri, s. 207; Gürsel, s. 321; Gürkan, s. 139.

⁵⁵⁰ Gürsel, s. 320; Rehbindir, s. 755; Beytar, s. 169; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 156- 157; Gürkan, s. 139.

⁵⁵¹ R.G., T. 01/06/2005, S. 25832.

yaratacaktır⁵⁵². Bu halde yalnızca işe alınan işçilerden sicil kaydına ilişkin belge istenmesi daha yerinde olacaktır⁵⁵³.

Adli sicil kaydına yönelik sorular ile benzer şekilde, işverenin işin niteliğinin gerektirdiği ölçüde adaya sağlık durumu ile ilgili sorular yöneltmesi ve işçiden işe uygunluğunun tespitine yarar birtakım testlerden geçmesini istemesi mümkündür⁵⁵⁴. Örneğin; 6331 sayılı İSGK md. 15'te olduğu gibi bazı hâllerde işverene muayene yükümlülüğünün getirildiği görülmektedir. Buna bağlı olarak işveren işyerinde, uygun sağlık ve güvenlik koşulları altında işin yapıyor olmasına gereken özen ve dikkati göstermekle mükelleftir⁵⁵⁵. Bu özen yükümlülüğünün bir sonucu olarak işverenin önleyici bir politika izleyebilmesi için adayın/ işçinin sağlığına yönelik soru sormasında meşru bir menfaati olduğu kabul edilmektedir⁵⁵⁶. Bunun yanı sıra, İK md. 25/ f. 1, (b) bendi uyarınca; *“İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuın Sağlık Kurulunca saptanması durumunda”* işverenin sağlık sebeplerine dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı vardır.

Örneğin; mermer sanayi, ağaç doğrama, kaynak işleri gibi yüksek oranda toz içeren fabrikalarda çalışacak işçilerden, işe alım öncesi akciğer grafisi talep edilmesi ya da daha önce teşhis edilen ve işyerinde çalışmasına engel bir hastalığının olup olmadığına dair sorular sorulabileceği gibi sağlık raporu getirmesi de talep edilebilir (6331 sayılı İSGK md. 15/ f. 2).

Öte yandan İK md. 24/ f. 1, (b) bendi uyarınca; *İşçinin, sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işverenin yahut başka bir işçinin bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulması halinde iş akdini haklı nedenle fesih hakkı olması nedeni ile işverenin, adaya mevcut bir bulaşıcı hastalığının olup olmadığını sorması mümkündür*⁵⁵⁷. Buna karşın, işçi/ aday, işyerinde çalışması bakımından gerekli niteliğe sahip olsa bile bulaşıcı bir hastalığı olması hâlinde, işverene bilgi vermekle

⁵⁵² Gürsel, s. 320.

⁵⁵³ Gürsel, s. 321; Gürkan, s. 139.

⁵⁵⁴ Akyiğit, s. 109; Ertürk, Temel Haklar, s. 69; Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verileri, s. 118; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 76; Uncular, Kişisel Veri, s. 196; Gürkan, s. 130.

⁵⁵⁵ Gürsel, s. 300.

⁵⁵⁶ Gürsel, s. 300.

⁵⁵⁷ Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 297, dipnot 193; Uncular, Kişisel Veri, s. 197- 198; Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verileri, s. 118; Hisli, s. 106.

yükümlüdür⁵⁵⁸. Ancak; işin niteliği uyarınca bilgi vermesini gerektirmeyen ve işçinin hayatını olumsuz etkilemeyen AIDS/ HIV gibi hastalıkların söz konusu olması hâlinde adayın/ işçinin bu hastalığını bildirme yükümlülüğü olmadığı gibi yöneltile sorulara doğru cevap verme zorunluluğunun da bulunmadığı kabul edilmektedir⁵⁵⁹. Bununla birlikte, hastalığın bulaşma yolları da gözetilerek dikim atölyesi, diş hekimi, ilk yardım görevlisi gibi işin ifasının sivri ve kesici aletler yardımıyla yapıldığı işlerde aday/ işçinin hastalığını bildirmekle yükümlü olduğu kabul edilmektedir⁵⁶⁰.

Görüldüğü üzere; işçiye sağlığı ile ilgili sorular sadece işyerindeki diğer işçileri etkiliyor olması halinde ve işyeri ile işin niteliği gerektiriyorsa sorulabilir aksi takdirde soru sorulması kişisel verilerin korunması hakkının ihlali olacaktır⁵⁶¹.

Adayın veya işçinin sağlık durumu hakkında soru sorulmasının yanı sıra AIDS/ HIV⁵⁶² gibi sağlık testleri, alkol ve uyuşturucu testi⁵⁶³, genetik testler⁵⁶⁴ ve psikolojik testler⁵⁶⁵ gibi uygulamalara da işe alım süreçlerinde veya iş sözleşmesinin devamı sırasında, işçinin işe uygunluğunu belirlemek, verimliliğini artırmak, iş sağlığını ve güvenliğini sağlamak ve işyerinde suç işlenmesini önlemek için pek çok ülkede başvurulduğu görülmektedir⁵⁶⁶. Ülkemizde de söz konusu yöntemlere başvurma eğilimi gittikçe artmakta olup işyerinde test uygulanmasına yönelik bir düzenleme bulunmamaktadır⁵⁶⁷. Ancak; test uygulamaları vasıtasıyla elde edilen verilerin, genellikle adayların/ işçilerin sağlık verileri hakkında bilgi verdiği dolayısıyla özel nitelikli kişisel veri kategorisinde olduğu ve bu kapsamda korunması gerektiği hususu

⁵⁵⁸ Ertürk, Temel Haklar, s. 68; Beytar, s. 172; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 154; Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verileri, s. 118; Gürsel, s.301; Gürkan, s. 131.

⁵⁵⁹ Beytar, s. 180; Uncular, Kişisel Veri, s. 197; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 78; ILO, HIV/ AIDS Uygulama Kodu'nun 8. Bölümünde testin işyerinde yapılmasının insan haklarını zedelediği ve yapılmaması gerektiği, işyeri dışında da gizli tutulması gereken bu testlerin işçilerin bilgilendirilmesinden sonra rızalarının alınması ve sağlık personeli ile yapılabileceği belirtilmiştir. Bkz. An ILO Code Of Practice On HIV/ AIDS And The World Of Work, (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/publication/wcms_113783.pdf), (E.T. 17.10.2021).

⁵⁶⁰ Uncular, Kişisel Veri, s. 198.

⁵⁶¹ Beytar, s. 172; Gürsel, s. 300; Uncular, Kişisel Veri, s. 196- 197; Gözümlü, s. 84; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 78.

⁵⁶² Detaylı değerlendirme için bkz. Uncular, Kişisel Veri, s. 219- 223; Gürsel, s. 331- 335; Beytar, s.179- 180.

⁵⁶³ Detaylı değerlendirme için bkz. Uncular, Kişisel Veri, s. 212- 219; Gürsel, s. 325- 331; Beytar, s. 176- 179.

⁵⁶⁴ Detaylı değerlendirme için bkz. Uncular, Kişisel Veri, s. 224- 226; Gürsel, s. 335- 340; Beytar, s. 183- 184.

⁵⁶⁵ Detaylı değerlendirme için bkz. Uncular, Kişisel Veri, s. 226- 230; Gürsel, s. 341- 348; Beytar, s. 181- 182.

⁵⁶⁶ Uncular, Kişisel Veri, s. 211; Beytar, s. 176; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 161.

⁵⁶⁷ Uncular, Kişisel Veri, s. 211

göz ardı edilmemelidir⁵⁶⁸. Buradan hareketle, söz konusu testlerin gerek işe alımda gerek iş ilişkisinin devamında ön koşul olarak kullanılmaması ve işe uygunluğun belirlenmesinde zorunlu tutulmaması gerektiği belirtilmektedir⁵⁶⁹.

Engelli⁵⁷⁰ olma durumu hakkındaki sorular da adayın/ işçinin sağlığına ilişkin olması nedeni ile özel nitelikli kişisel veri kategorisindedir ve bu kapsamda korunması gerekmektedir⁵⁷¹. Ancak; engellilik durumunun, iş ilişkisinde farklı hukuki sonuçlara yol açıyor olması nedeni ile işçiye/ adaya herhangi bir engeli olup olmadığı varsa derecesinin sorulabileceği ve işçinin/ adayın da doğru cevap vermesi gerektiği kabul edilmektedir⁵⁷². Nitekim engellilik durumu, adayın/ işçinin iş görme borcunu etkileyebileceği gibi işverenin mevzuat çerçevesinde, engelli birey istihdam etme zorunluluğu ve engelli bireylere yönelik yükümlülükleri de bulunmaktadır (İK md. 30, 101)⁵⁷³. Bu nedenle, işyerinde ayrımcılığa yol açmaması şartıyla ve TBK md. 419 çerçevesinde, adaya/ işçiye engel durumu hakkında soru yöneltilebilecektir⁵⁷⁴.

Uygulamada işe alım süreçlerinde, sıklıkla başvurulanan yöntemlerden biri de adayın kendisi dışındaki kişilerden veri toplanmasıdır⁵⁷⁵. Aday hakkında üçüncü kişiler nezdinde araştırma yapılırken dikkat edilmesi gereken husus adaya sorulamayacak soruların eski işverene ya da referans olarak gösterilen kişilere sorulmaması ve aynı şekilde adaydan öğrenilemeyecek bilgilerin, bu kişiler vasıtasıyla öğrenilmemesidir⁵⁷⁶. Aksi durum, işçinin kişisel verilerinin korunması hakkının dolaylı olarak ihlal edilmesi anlamına gelecektir⁵⁷⁷. Yani işverenin üçüncü kişilere yönelteceği bütün sorularda,

⁵⁶⁸ Beytar, s. 176; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 161.

⁵⁶⁹ Uncular, Kişisel Veri, s. 211.

⁵⁷⁰ 7/7/2005 tarih ve 25868 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Engelliler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, md. 3/ c bendi uyarınca; engelli kavramı fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duysal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen bireyi ifade etmektedir.

⁵⁷¹ Gürsel, s. 313; Uncular, Kişisel Veri, s. 203.

⁵⁷² Uncular, Kişisel Veri, s. 203; Gürsel, s. 313; Akyiğit, s. 112; Tuncay Kaplan, Bilgisayarda Toplanan Bilgiler, s. 378; Hisli, s. 107; Gürkan, s. 135- 136.

⁵⁷³ Aynı zamanda bkz. 27210 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik md. 3, (e). Aynı Yönetmelik md. 18; Engelliler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun md. 14/ f.4; Tuncay Kaplan, Bilgisayarda Toplanan Bilgiler, s. 378; Akyiğit, s.112.

⁵⁷⁴ Uncular, Kişisel Veri, s. 203; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 76; Gürsel, s. 313; Gürkan, s. 136.

⁵⁷⁵ Gürsel, s. 348; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 80; Beytar, s. 184; Uncular, Kişisel Veri, s. 208; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 158.

⁵⁷⁶ Gürsel, s. 388; Uncular, Kişisel Veri, s. 208; Sevimli, İşçinin Öze Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 158; Hisli, s. 110; Gürkan, s. 142.

⁵⁷⁷ Gürsel, s. 348.

işçinin kişisel verilerinin korunması hakkına dikkat etmesi ve veri koruma hukukunun ilkeleri çerçevesinde hareket etmesi gerekmektedir⁵⁷⁸.

Veri sahibi dışındaki kişilerden veri toplanabilmesi için adayın rızasının gerekli olup olmadığı da önem arz etmektedir⁵⁷⁹. Öğretide; adayın çalıştığı yerden ayrılmadan başka bir işe başvurması hâlinde, hâli hazırdaki işvereninden bilgi talep edilebilmesi için adayın rızası aranırken; eski işyerinden ayrılmış olması hâlinde rızasına gerek olmadığı belirtilmektedir⁵⁸⁰. Bununla birlikte; adayın, hâli hazırdaki işvereni referans göstermesi durumunda, eski işverenine başvurulmasında rızası olduğu kabul edilmektedir⁵⁸¹.

Öğretide savunulan diğer görüş ise kişisel verilerinin hangi kapsamda açıklanacağına karar verme hakkının bizzat adaya/ işçiye ait olması nedeniyle, iş ilişkisinin sona erip ermediğine bakmaksızın, eski işverenden bilgi alınması gerektiğinde öncelikle adayın açık rızasının aranması gerektiğidir⁵⁸².

Adayın referans göstermediği ya da açık rızasının olmadığı durumlarda, üçüncü kişilerden bilgi edinilmesi ve bunun aleyhe sonuç vermesi hâlinde adayın, başvuru yaptığı işverenden, culpa in contrahendo kapsamında tazminat talebinde bulunabileceği belirtilmektedir⁵⁸³. Aynı zamanda, rıza alınmaksızın yapılan veri toplama faaliyetleri, özel hayatın gizliliğini ihlal teşkil edeceğinden, adayın işe alınıp alınmamasından bağımsız olarak TMK md. 25 ve haksız fiil hükümleri uyarınca da tazminat talebine konu edilebilecektir⁵⁸⁴. Burada culpa in contrahendo sorumluluğuna dayanarak zararın karşılanmasını talep etmek kanımızca işçinin daha lehine olacaktır. Culpa in contrahendo sorumluluğuna aykırılık sözleşme benzeri bir sorumluluk ihlali gibi kabul edildiğinden⁵⁸⁵, adayın bu kapsamda talepte bulunurken TBK md. 112 ve md. 146

⁵⁷⁸ Beytar, s. 185; Uncular, Kişisel Veri, s. 208.

⁵⁷⁹ Ertürk, Temel Haklar, s. 75; Beytar, s. 185; Uncular, s. 208; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 80; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 298; Gürkan, s. 142.

⁵⁸⁰ Uncular, Kişisel Veri, s. 208; Beytar, s. 185; Ertürk, Temel Haklar, s. 77- 78; Gürkan, s. 143.

⁵⁸¹ Uncular, Kişisel Veri, s. 208; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 81; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 298; Gürkan, s. 143.

⁵⁸² ILO, Kişisel Veri Uygulama Kodu (Commentary), s. 15- 16; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s.158-159; Gürsel, s. 349; Gözüm, s. 88; Uncular, Kişisel Veri, s. 209; Beytar, s. 185; Gürkan, s. 143.

⁵⁸³ Ertürk, Temel Haklar, s. 77; Rehbinder, s. 751; Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verileri, s. 129; Beytar, s. 185; Uncular, Kişisel Veri, s. 209; Gürkan, s. 143.

⁵⁸⁴ Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 160, Gürkan, s. 143

⁵⁸⁵ Culpa in contrahendo'nun hukuki niteliği ve bu ilişkiye uygulanacak hükümler konusunda öğretideki farklı görüşler için bkz. Sabahattin Yürekli, "İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk (Culpa in Contrahendo)", İÜHF, C. LXXII, S. 2, 541- 580, 2014, s. 544- 548; Oğuzman, Öz, Genel Hükümler, s. 479- 480.

hükümlerinden yararlanması mümkündür⁵⁸⁶. Ayrıca, iş görüşmesini işveren adına yürüten işçinin kusuru ile adayın kişisel verilerinin korunması hakkı ihlal edilse dahi, TBK md. 116 uyarınca yine işverenin sorumluluğu gündeme gelebilecektir⁵⁸⁷. Bununla birlikte; haksız fiil hükümlerinden farklı olarak burada kusursuzluğunu ispat yükü, tazminat sorumluluğundan kurtulmak isteyen borçluya yükletilmiş olup ayrıca borca aykırılık nedeniyle işleyecek olan zamanaşımı süresi de 10 yıllık süreye tabi olacaktır.

Görüldüğü üzere işveren, başvurduğu bu yöntemler vasıtasıyla bir yandan adayın o işyerindeki pozisyona uygun olup olmadığını tespit etmeye çalışmakta, bir yandan da aday hakkında birçok kişisel veri toplamakta yani iş ilişkisi başlamadan işçi hakkında veri işleme faaliyeti gerçekleştirmeye başlamaktadır.

Veri koruma hukukunda, aday ve işçinin kişisel verileri aynı önem ve derecede korunmaktadır⁵⁸⁸. Dolayısıyla işverenin, iş ilişkisi içerisinde olduğu gibi, işe alım sürecinde de işin mahiyeti ile bağdaşmayan veri işleme faaliyetlerinde bulunmaması gerekmekte ve veri koruma hukukuna ilişkin ilkelere uygun hareket etmesi gerekmektedir.

Bu başlık altında açıklanan veri toplama faaliyetlerine ek olarak adayların işe alım süreçlerinde sosyal medya hesaplarının incelenmesi de işverenler tarafından sıklıkla başvuru yapılan uygulamalardan olup, bu kapsamda yapılan veri işleme faaliyetlerine iş ilişkisi devamı sırasında da başvurulduğundan adayın sosyal medya hesaplarının incelenmesi çalışmamızın ileriki bölümlerinde ayrı bir başlık altında işlenecektir⁵⁸⁹

2.3. İş İlişkisinin Devamı Süresince Başvurulan Veri Toplama Uygulamaları

İşçilerin işe giriş sürecinde olduğu gibi iş ilişkisinin devamı boyunca da kişisel verilerinin toplanması ve işlenmesine neden olan işveren eylemleri devam eder⁵⁹⁰. İşyerinde denetimin sağlanması, ifa edilen işin kalitesini artırma ve görülen iş neticesinde elde edilen menfaatin artması, işyerindeki disiplini sağlama, işçinin performansının ölçülmesi, vardiya saatlerinin kontrolü gibi birçok gerekçe ile işçi hakkında kişisel veri işleme faaliyetlerine başvurulmaktadır. Bu faaliyetler çoğunlukla

⁵⁸⁶ Yürekli, s. 547; Gürsel, s. 283.

⁵⁸⁷ Yürekli, s. 547.

⁵⁸⁸ Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 146; Uncular, Kişisel Veri, s. 184.

⁵⁸⁹ Bkz. 2.2.4.3. İşçinin Sosyal Medya Kullanımının İzlenmesi, s. 130 vd.

⁵⁹⁰ Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 247; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahale, s. 121; Sevimli, TBK, s. 124; Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verileri, s. 99.

teknolojik yöntemlerin kullanılması vasıtasıyla gerçekleştirilmekte olup, uygulamada sıklıkla işçinin elektronik araçlar vasıtasıyla gözetlenmesi, üstünün ve eşyalarının aranması, iletişim araçlarının dinlenmesi ve izlenmesi gibi uygulamalara başvurulduğu görülmektedir.

2.3.1. İşçinin İşyerinde Üst ve Eşya Aramasına Tabi Tutulması

İşveren güvenlik açısından tehlikeli olan maddelerin ya da aletlerin işyerine girişinin ya da işyerindeki değerli ürünlerin izinsiz bir şekilde dışarı çıkarılmasının engellenmesi gibi işyeri güvenliği sebebiyle işe giriş çıkışlarda üst araması yapmak isteyebilir⁵⁹¹. İşveren üst aramasını güvenlik görevlileri vasıtasıyla yapabileceği gibi x-ray cihazları ile de yapabilir⁵⁹². İşverenin bu çerçevede gerçekleştirmiş olduğu arama faaliyetinin hukuka uygun olup olmadığı hususu, hukuka uygunluk sebeplerinin varlığına bağlıdır⁵⁹³. İşyeri güvenliğinin sağlanması ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda getirilen düzenlemeler, bu kapsamda, hukuka uygunluk sebepleri olarak gösterilebilecektir⁵⁹⁴. Bu konuda, doktrinde iki görüş ileri sürülmüştür. Birinci görüşe göre; işyeri güvenliğinin sağlanması ve korunması amacıyla işçinin, işe giriş ve çıkışlarda üstünün aranması tek başına yeterli bir hukuka uygunluk sebebi olarak değerlendirilirken⁵⁹⁵; ikinci görüşü savunanlar, dayanılan neden ayrımına gidilmeksizin bu uygulamalarda, işçinin rızasının alınması gerektiğine işaret etmektedir⁵⁹⁶. Kanaatimizce işyeri güvenliğinin sağlanması ve korunması, aramayı hukuka uygun kılacak olup işçinin rızası gibi başkaca bir hukuka uygunluk nedenine gerek olmayacaktır⁵⁹⁷. Zira burada işverenin üstün yararının olduğunu kabul etmek gerekir. Ancak; bu noktada meşru menfaat bölümünde de belirtmiş olduğumuz üzere; işverenin

⁵⁹¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 204; Uncular, s. 231; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 327- 328; Hisli, s. 123.; Arzu Arslan Ertürk, Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu (Sadakat Borcu), Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2010, s. 233.

⁵⁹² Hisli, s. 123.

⁵⁹³ Arslan Ertürk, Sadakat Borcu, s. 234; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahale, s. 211.

⁵⁹⁴ Arslan Ertürk, Sadakat Borcu, s. 234, 235.

⁵⁹⁵ Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 211. Doktrinde genel olarak kabul edilen görüş de bu yöndedir, bkz. Arslan Ertürk, Sadakat Borcu, s. 234. İstisnai olarak, çalışılan iş kolunda geçerli olan örf ve adet ve dürüstlük kurallarının gerekli kıldığı durumlarda da, üst arama faaliyeti geçerli kabul edilebiliyorsa, işçinin açık rızasının aranmayacağı hususu doktrinde kabul görmektedir, bkz. Arslan Ertürk, Sadakat Borcu, s. 234; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 211

⁵⁹⁶ Ertürk, Temel Haklar, s. 126; Uncular, s. 231; Hisli, s. 123.

⁵⁹⁷ Güvenlik gerekliliği kavramının kapsamı, işverenlerce geniş yorumlanması muhtemel ve uygulamada her türlü arama faaliyetini kapsayacak ve yanlış değerlendirmelere yol açabilecek mahiyette belirsiz bir kavram olması nedeni ile işçinin rızasının aranması gerektiğine dair görüş için bkz. Yasin Üstün, Ayşe Nida Günel, “İş İlişkilerinde Bazı Yaygın Uygulamaların Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Değerlendirilmesi”, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, C. 2, S. 2, 61- 74, 2020, s. 64; Uncular, Kişisel Veri, s. 231.

üstün yararı unsuru titizlikle incelenerek veri koruma hukukunun genel ilkeleri gözardı edilmemelidir.

Bunun yanı sıra, güvenlik ve koruma nedenlerine dayanmayan arama faaliyetleri açısından işçinin rızasına başvurulması gerekmektedir⁵⁹⁸. Bu çerçevede, işçinin üst arama faaliyetlerine tabi tutulabilmesi için öncelikle aramanın nedeni ve aramaya rıza göstermemenin sonuçları gibi aramaya ilişkin geniş bir bilgilendirme yapılarak işçinin rızasının alınması isabetli olacaktır⁵⁹⁹.

İşverenin, işe giriş ve çıkışlarda, üst araması yapması neticesinde elde ettiği “işçi ile ilişkili veya ilişkilendirilebilen, işçinin özel ya da mesleki hayatına dair tüm bilgi ve notlar⁶⁰⁰” işçinin kişisel verisi olup bunların işlenmesi veri koruma hukukunun prensiplerine tabiidir⁶⁰¹.

Üst aramasının yanı sıra işçinin işyerindeki eşyalarının aranması da örneğin; işyerinde işçiye özgülenmiş bir çekmecenin açılarak içinde bulunan ajandaya el konulması⁶⁰² veya yine işçinin çekmecesinde bulunan siyasi partiye ait bir broşürün alınarak işçinin özlük dosyasına işlenmesi bir veri toplama faaliyeti olup işçinin özel hayatına ve kişilik hakkına müdahale teşkil etmektedir⁶⁰³. Dolayısıyla söz konusu faaliyetin yapılabilmesi hukuka uygunluk sebeplerinin varlığına bağlıdır⁶⁰⁴. Bu hâlde, işçiye tahsis edilmiş eşyaların, işverene ait olması arama faaliyetini tek başına hukuka uygun hâle getirmemekte yani işverenin salt mülkiyet hakkından doğan yönetim hakkının, işçinin kişisel verilerinin korunması hakkından daha üstün olmadığı, isabetli olarak, kabul edilmektedir⁶⁰⁵.

⁵⁹⁸ “Aramaya işçinin rıza göstermesi halinde, kişi hak ve özgürlüğünü düzenleyen Anayasa ve Medeni Kanun hükümleri zedelenmeyecektir.” Bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 328; İstisnai olarak, çalışılan iş kolunda geçerli olan örf ve adet ve dürüstlük kurallarının gerekli kıldığı durumlarda da, üst arama faaliyeti geçerli kabul edilebiliyorsa, işçinin açık rızasının aranmayacağı hususu doktrinde kabul görmektedir, bkz. Arslan Ertürk, Sadakat Borcu, s. 234; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 211.

⁵⁹⁹ İşçinin rızasının açık veya örtülü olabileceği hk. bkz. Sevimli, Özel Yaşama Müdahale, s. 97 vd., 212. vd.

⁶⁰⁰ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 402; Okur, Gözetleme, s. 73.

⁶⁰¹ Uncular, Kişisel Veri, s. 231; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 95; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 204.

⁶⁰² Uncular, Kişisel Veri, s. 230. Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD 2000/10386 E., 2000/15096 K., 30.10.2000.

⁶⁰³ Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 95; Uncular, Kişisel Veri, s. 230; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 327; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 204.

⁶⁰⁴ Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 95.

⁶⁰⁵ Üstün, Günal, s. 64; Uncular, Kişisel Veri, s. 231; Hisli, s. 124; Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), Peev vs. Bulgaristan kararında; başvuruçunun ofisi bakımından genel olarak olmasa dahi, masa çekmeceleri ve dosya dolapları bakımından “gizliliğe ilişkin makul bir beklenti”si olduğunun kabulü gerekeceğini ifade ettikten sonra başvuruçunun gizliliğe ilişkin beklentisinin haksız veya mantıksız olduğunu gösteren bir durum da –örneğin, işveren tarafından, çalışanların masa ve dosya dolaplarında kişisel belge saklamalarını caydırıcı nitelikte düzenleme veya işyeri uygulaması- bulunmadığını,

Diğer yandan, işçinin işyerinde olmadığı zamanlarda işin yürütümü için işçiye özgülenen alanlara girilmesi veya eşyaların aranmasının acil bir zorunluluk olduğu istisnai durumlarda, işçiden bunu öngörmesi beklenebilir ise bu amaca özgü olarak yapılan aramaların, hukuka aykırı sayılmaması gerektiği kanaatindeyiz⁶⁰⁶.

Türk hukukunda işçinin, üstünün veya eşyalarının aranmasını doğrudan düzenleyen bir hüküm olmadığından işveren tarafından gerçekleştirilen arama uygulamalarının, her halükârda, işçinin kişisel verilerinin korunması hakkına en az müdahale edecek yöntemlerle gerçekleştirilmesi gerekmekte olup; arama sonucunda elde edilen kişisel veriler, İK md. 75/ f. 2 ve TBK md. 419 uyarınca sözleşmenin ifası için zorunlu olduğu takdirde eşit davranma yükümlülüğüne uygun ve dürüstlük kuralı çerçevesinde işlenmelidir⁶⁰⁷.

2.3.2. İşçinin İşyerinde İzlenmesi

İzleme ve gözetleme uygulamaları, doğrudan insan eliyle yapılabileceği gibi teknolojik program ve cihazlar vasıtasıyla da gerçekleştirilebilir⁶⁰⁸. “İzleme (monitoring), amaca bağlı olmaksızın iş ile ilgili olarak otomatik bir şekilde toplanan bilgileri içermekte iken”⁶⁰⁹; “elektronik nitelikli yardımcı araçların kullanımı ile işçinin durumu ya da davranış tarzları, yazıları konuşmaları, hareketleri ile işçinin bağlantıda bulunduğu objeler ve işçinin çalıştığı işyeri bölümünün izlenmesi ve kayıt altına alınması” elektronik gözetleme olarak ifade edilmiştir. Gelişen teknoloji ile birlikte işverenlerin, işçilerini izleme ve gözetlemeye tabi tutabileceği çok çeşitli yöntemlere

başvurucunun işverenin bir kamu otoritesi olmasının bu tespitleri değiştirmeyeceğini dolayısıyla başvurucunun ofisindeki masa çekmecelerini ve dosya dolaplarını da kapsayan bir aramanın özel yaşama müdahale olarak kabulü gerektiği sonucuna varmıştır. Peev vs. Bulgaria, Başvuru No: 64209/ 01, 26.07.2007, (<https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22001-81914%22%5D%7D>), (E.T. 29.10.2020). Benzer yönde; Yarg. HGK 2017/ 3017 E., 2018/ 99 K., 24.01.2018; Yarg. 9. HD. 2000/ 10386 E., 2000/ 15096 K., 30.10.2000.

⁶⁰⁶ Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 217; Uncular, Kişisel Veri, s. 231.

⁶⁰⁷ Uncular, Kişisel Veri, s. 232; Arslan Ertürk, Sadakat Borcu, s. 237; Ertürk, Temel Haklar, s. 102; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahale, s. 219

⁶⁰⁸ Gürsel, s. 353.

⁶⁰⁹ Gözde Yılmaz, “Elektronik Performans İzleme Sistemlerinin Çalışanlar ve İşletmeler Üzerindeki Etkileri”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl:4 Sayı:7 Bahar 2005/1, 1-19; Kavramların detaylı açıklaması için ayrıca bkz. Tekergül, s. 5- 14; Gözetleme kavramının tanımı için ayrıca bkz. Gürsel, s. 354. ILO Kişisel Veri Uygulama Kodu uyarınca izleme; bilgisayar, kamera, video cihazları, ses cihazları, telefon ve diğer haberleşme araçları ve sair araçlar ile çeşitli gözetim yöntemlerine başvurulması anlamına gelmektedir, (md. 3/ 3). İşyerinin gözetlenmesi, işyerindeki her türlü faaliyetin performansla ya da disiplinle ilgili yahut kişisel amaçlarla hemen veya sonrasında kullanılmak üzere izlenmesi şeklinde tanımlanabileceği gibi aslında bir davranışın gözetleme olarak kabul edilmesinde gözetleme amacının niteliğinin önem taşımadığı ister performansı değerlendirmek, üretim kalitesini artırmak isterse de sadece meraktan yapılsın her türlü takibin, bir gözetleme davranışını oluşturduğu ifade edilmektedir, bkz. Okur, Gözetleme, s. 23- 24.

başvurduğu görülmektedir⁶¹⁰. Telefon kayıtları, elektronik yer belirleme araçları, e-posta denetimi bu yöntemlerden yalnızca birkaç tanesidir⁶¹¹. Teknolojinin sunduğu bu imkânlar, işin yürütümü açısından işçi ve işverene birçok avantaj sağlamakta ise de diğer yandan veri işleme faaliyetlerinin artmasına neden olmuştur. Bugün internete bağlı olsun veya olmasın herhangi bir dijital ortam üzerinde gerçekleştirilen her işlem ardında bir iz, yani aslında bir veri kaydı bırakmaktadır⁶¹². Zira internet, e-posta ya da bilgisayar kullanımı sırasında bırakılan izler, geriye dönük takip edildiğinde, bizi kimliği tespit edilebilir bir kişiye ulaştırabilir niteliktedir⁶¹³. Dolayısıyla işyerinde işin yürütümü ya da yürütümünü denetlemek, işyeri güvenliğini sağlamak gibi sair birçok nedenle kullanılan bu yöntemler, işçilerin kişisel verilerine ulaşımı kolaylaştırmasının yanı sıra işçiye ait yeni kişisel veriler de yaratmaktadır⁶¹⁴. Bilgisayarlara yüklenen gözetleme yazılımları, kapalı devre kamera sistemleri, klavyedeki tuş vuruşlarını kaydeden ya da konum gösteren programlar gibi birçok farklı uygulama ile çeşitlendirilebilecek bu yöntemlerin kullanımı, aslında birer veri işleme faaliyetleridir⁶¹⁵.

İşverenin bu yöntemlere başvurabilmesi yönetim hakkı çerçevesinde mümkün olsa da işçinin kişisel verilerinin korunması açısından söz konusu eylemlerin kişilik hakkı ihlali teşkil etmemesi hukuka uygunluk nedenlerinin varlığına bağlıdır⁶¹⁶. Hukuka uygunluk nedeninin var olup olmadığı ise izleme veya gözetleme önlemi ile ulaşılmak istenen amaca göre tespit edilecektir⁶¹⁷. Örneğin; “*işin teknik işleyişinin gözetlenmesi, üretim işleyişinin verimliliğinin sağlanması, işçinin yaptığı işin kalite ve performansının kontrol edilmesi, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyumun denetlenmesi, ...*” işveren nezdinde gözetleme faaliyetinin amacı olabilecektir⁶¹⁸. İzleme veya gözetlemenin amaca uygun ve belirtilen amaçla sınırlı yapılması gerekmektedir birlikte; izleme sürecinin ölçülülük ilkesine uygun ve şeffaf bir biçimde

⁶¹⁰ Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 299.

⁶¹¹ Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 82; Erdoğan, s. 82; Tekergül, s. 20; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 299; Dülger, KVKK, s. 625.

⁶¹² Akıncı, s. 4.

⁶¹³ Gürsel, s. 358.

⁶¹⁴ Gürsel, s. 358.

⁶¹⁵ Gürsel, s. 358.

⁶¹⁶ Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 83; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 299.

⁶¹⁷ Okur, Gözetleme, s. 129.

⁶¹⁸ Okur, Gözetleme, s. 129. Ayrıca bkz. Dülger, KVKK, s. 625- 626.

yürütülmesi gerekmektedir⁶¹⁹. Bununla birlikte; izleme/ gözetleme uygulamalarında, işveren tarafından işçiye bilgilendirme yapılması, izlemenin amaç ve sebeplerinin açıklanması, kurallara uyulmaması hâlinde başvurulacak yaptırımların belirtilmesi, belirli aralıklarla izleme faaliyeti hakkında hatırlatma yapılması ve işçiye yapılan bildirimler karşısında işçiye savunma imkânı tanınması gerekmektedir⁶²⁰. Aksi hâlde, işverence yapılacak veri işleme faaliyetleri, işçinin özel hayatının gizliliği hakkına, kişisel verilerin korunması hakkına haksız bir müdahale teşkil edecektir⁶²¹.

Çalışmamızın bu bölümünde, işçinin görsel araçlar olan video kamera ve giriş kontrol sistemleri sistemleri vasıtasıyla izlenmesi yöntemleri incelenecektir.

2.3.2.1. İşçinin Video Kamera ile İzlenmesi

Günümüzde işverenlerin, işyerinin güvenliğini sağlamak, işçinin performansının tespiti, iş sağlığı ve güvenliğinin korunması ya da üretimin kontrolü gibi nedenlerle işyerinde kamera ile izleme yöntemine başvurduğu görülmektedir⁶²².

Kamera vasıtasıyla işçinin, görüntüsü veya kullanılan kameranın türüne göre sesi kaydedilebilmektedir. Bu noktada, söz konusu izleme yöntemi ile işçinin, kişisel

⁶¹⁹ Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 83; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 299; Ertürk, Temel Haklar, s. 88.

⁶²⁰ Hisli, s. 125; Erdoğan, s. 146 vd. Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 83; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 207; Tekergül, s. 106; Fatma Burcu Savaş, “İş Hukukunda Siber Gözetim”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S: 222, 2009/ 3, 97- 132, s. 108 vd, (<https://calismatoplum.org/makale/is-hukukunda-siber-gozetim-1#gsc.tab=0>) (E.T. 26.01.2022).

⁶²¹ Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verileri, s. 123; Okur, Gözetleme, s. 27; Erdoğan, s. 142; Uncular, Kişisel Veri, s. 237.

⁶²² Küzeci, KVKK, s. 461; Uncular, Kişisel Veri, s. 292; Erdoğan, s. 112, Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 83; Ertürk, Temel Haklar, s. 88; Gürsel, s. 363; Dursun, s. 102.

verisi olan resminin (görüntüsü) ve sesinin işlenmesi⁶²³ gündeme gelmektedir⁶²⁴. İşçinin, kamera vasıtasıyla izlenmesi işçinin kendi resmi; ses kaydetme özelliği olan bir kamera ile izlendiğinde ise sesi üzerindeki hakkının ihlali anlamına geldiğinden esasen kamera ile izleme hem işçinin görüntü ve sesi üzerindeki kişilik haklarına hem de özel hayatına ağır şekilde bir müdahale teşkil etmekte ve ana kural işçinin, hiçbir suretle kamera vasıtasıyla izlenmemesidir⁶²⁵. Buna karşın; kamera ile izlemenin işyerinin güvenliğinin sağlanması gibi meşru ve öngörülebilir bir amaca hizmet etmesi halinde işyeri giriş kapılarına, dış cepheye, yemekhane, bekleme salonu gibi açık olan yerlerde kamera izlemesi yapılabileceği kabul edilmektedir⁶²⁶. Ancak işyeri güvenliği gibi haklı nedenler olmadıkça, işçilere kamera izlemesi hakkında bildirim yapılmış olsa dahi işçilerin kesintisiz bir şekilde gözetlenmesinin kişilik hakkı ihlaline neden olacağı şüphesizdir⁶²⁷.

⁶²³ Kamera vasıtasıyla elde edilen ses ve görüntülerin, biyometrik veri kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hususu önem arz etmektedir. Şöyle ki; KVKK'de, biyometrik veri tanımına yer verilmemiş olup, GVKT md. 4, f. 14 uyarınca, görüntüleri veya daktiloskopik veriler gibi bir gerçek kişinin özgün bir şekilde teşhis edilmesini sağlayan veya teyit eden fiziksel, fizyolojik veya davranışsal özelliklerine ilişkin olarak spesifik teknik işlemeden kaynaklanan kişisel veriler, biyometrik veri olarak tanımlanmıştır. Bununla birlikte; GVKT'nin Resital bölümünün 51. maddesinde de biyometrik verilerle ilgili olarak; fotoğrafların işlenmesinin doğrudan biyometrik veri olarak nitelendirilemeyeceği ifade edilmiş olup yalnızca gerçek bir kişinin benzersiz bir şekilde tanımlanmasına veya doğrulanmasına izin veren belirli bir teknik yöntemle işlendiğinde bu verilerin biyometrik verilerin tanımı kapsamında kabul edileceği belirtilmiştir. Buradan hareketle, bir verinin biyometrik veri kapsamında değerlendirilebilmesi için o verinin sadece o kişiyi tanımlayabilme ya da doğrulayabilme özelliğine sahip olması gerektiği başka bir söylemle; görüntü ve ses gibi kişisel verilerin, biyometrik yöntemler vasıtası ile bir tanımlama veya doğrulama işlemine tabi tutulmadığı sürece özel nitelikli kişisel veri olarak kabul edilmemesi gerektiği ifade edilmektedir, bkz. Mücahit Ünal, "Ses ve Görüntü Verilerinin Paylaşılmasının Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Açısından Değerlendirilmesi", (<https://blog.lexpera.com.tr/ses-ve-goruntu-verilerinin-paylasilmasinin-kisisel-verilerin-korunmasi-kanunu-acisindan-degerlendirilmesi/>), (E.T. 27.03.2022); Dülger, KVKK, s. 180- 181. Benzer yönde bkz. Efe Yamakoğlu, Bilişim Teknolojilerinin Kullanımının İş Sözleşmesinin Taraflarının Fesih Hakkına Etkisi, Oniki Levha Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul, Ocak 2020, s. 216. Kanaatimizce, kamera ile edilen verilerin her zaman biyometrik veri olduğunu kabul etmek; bu verilerin, özel nitelikli veri kategorisine girmesine ve özel nitelikli kişisel verilerin işleme şartlarına tabi olmasına sebep olacaktır. Bu durumun uygulamada bir takım zorluklara yol açacağı açıktır. Örneğin; işyerinin kamuya açık bir alanına işyeri güvenliği nedeniyle kamera takılması halinde sokaktan geçen ve kameranın görüş alanına giren herkesten açık rıza alınması gibi bir zorunluluk doğacaktır. Bu nedenle, kamera vasıtasıyla elde edilen görüntünün her zaman biyometrik veri yani özel nitelikli kişisel veri niteliğinde olmadığı; tanımlama yapılması halinde biyometrik veri olarak kabul edilmesi kanaatimizce daha doğru olacaktır.

⁶²⁴ Özdemir, İşçilerin İzlenmesi, s. 244; Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verileri, s. 98; Yamakoğlu, s. 203.

⁶²⁵ Beytar, s.190; Gözümler, s. 90; Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verileri, s. 124; Okur, Gözetleme, s. 121 vd.; Erdoğan, s. 112; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 84; Özdemir, İşçilerin İzlenmesi, s. 245.

⁶²⁶ Yamakoğlu, s. 203.

⁶²⁷ Tuncay Kaplan, Bilgisayarda Toplanan Bilgiler, s. 378; ILO, Kişisel Veri Uygulama Kodu (Commentary), s. 18- 19; Dursun, s. 107; Erdoğan, s. 119; Özdemir, İşçilerin İzlenmesi, s. 245; Gürsel, s. 373; Okur, Gözetleme, s.123-124; Beytar, s. 191; Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verileri, s. 128; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 84; Uncular, s. 292; Gözümler, s. 90 "Sürekli görsel izlemenin ancak iş sağlığı ve güvenliği ya da işyerinin güvenliğinin

Kamera ile gözetleme uygulamaları, iş yeri güvenliği gerekçesiyle KVKK md. 5/ f. 2/b. f uyarınca, işverenin meşru menfaati kapsamında değerlendirileceğinden işverenin, işçinin açık rızasını almadan kamera ile gözetleme uygulamalarına başvurduğu ve bu yolla veri işleme faaliyeti gerçekleştirdiği durumlarla sık sık karşılaşılmaktadır⁶²⁸. Bu çerçevede işverenlerin, işyerini ve işçileri kamera ile gözetlerken işçilerin kişilik haklarını ihlal etmemeye özen göstermesi gerekmektedir⁶²⁹. Örneğin; kameraların görüş açıları, mesafeleri, yerleştirildikleri alanlar, işyerine konulan kamera sayısı, ses kaydı veya ortam dinlemesi yapıp yapmaması kamera ile izleme uygulamasının hukuka uygunluğu açısından büyük önem taşımaktadır⁶³⁰. Esas amaç iş yeri güvenliğinin sağlanması olduğu için işçilerin, tüm davranışlarını izlemeye ve kaydetmeye yönelik kamera kullanımı ölçülülük ilkesine aykırılık teşkil edecektir⁶³¹. Söz konusu yöntemin hukuka uygun kabul edilebilmesi için hukuka uygunluk nedenlerinin varlığına ek olarak; işverenin eşit davranma borcu ve veri koruma hukukunun genel ilkeleri çerçevesinde hareket etmesi de aranmaktadır⁶³². Bu kapsamda öncelikle; kamera ile gözetlemenin amacı ve seçilen yöntemin orantılı olması ve işçi

sağlanması amacı bunu zorunlu kılıyorsa söz konusu olabileceği ileri sürülür.”, bkz. Sevimli, s. 209, 210. Örnek olarak; alışveriş yapılan bazı işyerlerinde, müşterilerin güvenliği veya hırsızlık olaylarının önüne geçebilmek gibi gerekçelerle kamera kayıtlarının süreklilik arz ettiği durumlar söz konusu olabilir. Örneğin; 26.02.2016 tarih 29636 sayılı RG’de yayımlanan Alışveriş Merkezleri Hakkında Yönetmelik’in 19. maddesi uyarınca; “Alışveriş merkezinde bebek bakım odası ve tuvalet gibi niteliği itibarıyla kayıt altına alınması uygun olmayan alanlar dışındaki ortak kullanım alanları kamera ile kayıt altına alınır ve bu kayıtlar en az otuz gün süreyle saklanır. Bu kayıtların saklanmasıyla alışveriş merkezi yönetimi sorumludur.” denilmek suretiyle bir yönetmelik ile kamera ile izleme yapılabileceğinin düzenlendiği görülmektedir. Söz konusu düzenlemenin KVKK md. 5/ f. 2, (b) bendinde yer alan “Kanunlarda açıkça öngörülme” şartına ve ayrıca Anayasa md. 20/ f. 3 hükmüne aykırılık teşkil ettiği açıktır. Ancak; bu çerçevede söz konusu düzenlemenin sağlığın ve güvenliğin korunması gibi bir üstün yararı korumayı amaç edindiği kabul edilmektedir”, bkz. Yamakoğlu, s. 205- 206. Örneğin; Yarg. 9. HD’ nin 2015/ 11374 E. 2015/ 18444 K.- 21.05.2015 tarihli kararında; “Davalı, ... Mağazasının soyunma kabinde bayan bir müşteri iç çamaşırı denerken davacı haber vermeksizin kabin perdesini açıp içeri girdiğini ve akabinde de müşteri ile sözlü olarak atışmaya devam ettiğini, her ne kadar savunmasında hadisenin kaza sonucunda yaşandığını, kabinin kontrol amacıyla içeri girdiğini ve müşteriyi görür görmez özür dileyerek dışarı çıktığını belirtmiş ise de diğer çalışanların ifadesinden ve kamera kayıtlarından davacının anılan müşteriye önce kabin numarası verdiğini, numara verdikten takriben 30 saniye sonra kabine girdiğinin anlaşılması ile olayın esasen kaza olmadığını belirlendiğini, bu olay hakkında müşterinin sözlü ve yazılı olarak şikâyetinde bulunduğunu, sosyal medyada başına gelen hadiseyi anlatarak Şirketin mağazasında “sapıkların çalıştığını” ilan etmesiyle Şirketin prestijinin sarsıldığı, nitekim davacı hakkında benzer bir şikâyetin evvelce 27.06.2013 tarihinde de olduğunu, davacının 26.06.2013 tarihinde LCW mağazasının kabininde bir başka bayan ile birlikte uygunsuz hareketler içine girdiğinin adı geçen mağaza yetkililerince Şirketlerine bildirildiğini, bu hadise nedeniyle de evvelce uyarıldığını, davacının söz konusu ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan halleri nedeniyle...” davalı tarafından yapılan feshin haklı nedene dayandığını kabul etmiştir.

⁶²⁸ Küzeci, KVKK, s. 462; Gürsel, s. 365 vd.

⁶²⁹ Dursun, 102.

⁶³⁰ Yamakoğlu, s. 204; Uncular, s. 293.

⁶³¹ Yamakoğlu, s. 207; Uncular, s. 293; Gözüm, s. 90.

⁶³² Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 83; Uncular, s. 294-295; Dursun, s. 103.

üzerinde daha az müdahale oluşturacak bir yöntemin olması hâlinde o yöntemin tercih edilmesi gerekmektedir⁶³³. Bununla birlikte, işverenin işçiyi kamera ile gözetlemesindeki amaç ile işverenin, işçinin kişilik hakkına göre daha üstün olan bir meşru menfaatin olması hâlinde işverenin korunmaya değer haklı menfaati arasında uygun bir illiyet bağı olup olmadığı aranmalı ve kamera ile gözetleme yapmanın amacı ne ise kamera ile elde edilen kayıtların da o amaca paralel kullanılması gerektiği gözetilmelidir⁶³⁴.

İşveren, kamera ile gözetleme yaparken; eşit davranma borcunun bir sonucu olarak, işçilere farklı davranmasını gerektirecek haklı bir neden yoksa bütün işçileri aynı şekilde gözetlemeye tabi tutmalıdır⁶³⁵. Aynı zamanda işveren, KVKK md. 10 ve 11 kapsamındaki yükümlülükleri çerçevesinde, işyerinde kamera ile gözetleme sisteminin bulunduğu hususunda işçileri bilgilendirmelidir⁶³⁶. Bu bilgilendirme, gözetleme faaliyetinin amacı, süresi, uygulama şekli, denetleyen kişinin kimliği, elde edilen kayıtların kullanılma şartları kameraların yerleştirildiği bölgeler, kameraların sayısı, kayıtlara nasıl erişim sağlandığı gibi bilgileri de kapsamalıdır⁶³⁷.

Uluslararası düzenlemelere baktığımızda; ILO Kişisel Veri Uygulama Kodu'nda işçilere önceden izlemenin durumu, nedeni, süresi, kullanılacak yöntemler, toplanacak bilgilere ilişkin yazılı bilgilendirme yapılması akabinde işçinin yazılı rıza vermesi ve işverence özel hayata en az müdahale teşkil eden yöntemin kullanılması hâlinde izleme yapılabileceği kabul edilmektedir⁶³⁸. 29. Madde Çalışma Grubu'nun 4/2004 numaralı görüşünde ise video kamera yoluyla gözetleme yapılmasının, hukuka uygun olma, belirli amaç ve haklı nedene dayanma, ölçülü ve şeffaf olma ilkelerine uygun olmak kaydıyla işyerinin ve üretimin güvenliğinin sağlanması amacıyla yapıldığı hâllerde kabul edilebilir olduğu ifade edilmiştir⁶³⁹. Bununla birlikte, video ile

⁶³³ Dursun, s. 103; Küzeci, KVKK, s. 462; Erdoğan, s. 113; Beytar, s. 189; Yamakoğlu, s. 207.

⁶³⁴ Dursun, s. 103; Küzeci, KVKK, s. 462; Erdoğan, s. 113.

⁶³⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 204. Örneğin; bir mağazanın kasa bölümüne kamera yerleştirilmesi, güvenliğin sağlanması amacıyla olup mağazadaki diğer reyonlara daha az sayıda kamera yerleştirilmesi eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmeyecektir, bkz. Dursun, s. 104. Nitekim Yarg. HGK, 2018/ 249 E., 2018/ 744 K., 04.04.2018 tarihli kararında aynı nitelikte işçiler açısından eşit davranma yükümlülüğünün olduğunu ifade etmiştir. İşverenin eşit davranma yükümlülüğüne ilişkin açıklamalar için bkz. 1.1.4. İşverenin Eşit Davranma Yükümlülüğü, s. 46 vd.

⁶³⁶ Dursun, s. 105; Gözüm, s. 91; Hisli, s. 130.

⁶³⁷ Dursun, s. 105; Gürsel, s. 370; Hisli, s. 130; Art. 29 WP 4/ 2004, s. 25; ILO, Kişisel Veri Uygulama Kodu (Commentary), s. 18.

⁶³⁸ ILO Kişisel Veri Uygulama Kodu, md. 6/ 14.

⁶³⁹ Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 4/ 2004 on the Processing of Personal Data by Means of Video Surveillance, 11 Şubat 2004, 11750/02/ EN, WP 89, (https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2004/wp89_en.pdf), (E.T. 28.11.2021).

gözetleme konusunda tüm çalışanların detaylı bir şekilde bilgilendirilmesi⁶⁴⁰ ayrıca tuvalet, duş, dinlenme ve giyinme odaları gibi işe ilişkin faaliyetlere özgülenmeyen alanlarda gözetleme yapılmaması gerektiği vurgulanmıştır⁶⁴¹.

Gizli kamera kullanımı ise işverenler tarafından bazı istisnai durumlarda başvurulmuş bir yöntem olup kural olarak hukuka aykırıdır⁶⁴². Yalnızca işyerinde suç işleneceğine dair kuvvetli bir şüphenin varlığı ve gizli çekimin suçun aydınlatılabilmesi için tek çare olması hâlinde hukuka uygun olarak kabul edilebileceği savunulmaktadır⁶⁴³. Öğretide ileri sürülen ve tarafımızın da katıldığı bir görüşe göre, işverenlerin işçileri gizlice izlemesi ve gözetlemesinin mümkün olmaması gerektiği,

⁶⁴⁰ 29. Madde Çalışma Grubu tarafından bilgilendirmenin sadece uyarı levhaları vasıtasıyla yapılmasının özellikle büro gibi işyerlerinde çalışan işçiler için yetersiz olduğu, bilgilendirmenin denetimi yapan kişi, denetimin amacı, kayıt süresi gibi işçinin kişisel verilerinin işlenmesi hususunda ihtiyaç duyulan bilgileri içermesi gerektiği belirtilmektedir. Bkz. Art. 29 WP, 4/ 2004, s. 25; ILO, Kişisel Veri Uygulama Kodu (Commentary), s. 18; Gürsel, s. 370.

⁶⁴¹ Art. 29 WP, 4/ 2004. Aynı yönde, Gürsel, s. 371; Okur, Gözetleme, s. 128; Beytar, s. 189; Gözümlü, s. 90; Sezgi Öktem Songu, “İşçilerin İşyerinde Özel Amaçlı İnternet ve E-posta Kullanımının İşverenin Müdahalesi Üzerine Bir Değerlendirme” (İnternet ve E-posta), Prof. Dr. Sarper Sözek’e Armağan, Cilt 1, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011, 1057- 1098, s. 1078; Yamakoğlu, s. 203.

⁶⁴² Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 85; Uncular, s. 295; Erdoğan, s. 113; Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verileri, s. 128; Beytar, s. 191.

⁶⁴³ Beytar, s. 192; Gözümlü, s. 91; Hisli, s. 130. Okur, Gözetleme, s. 125; Konuyla ilgili olarak, Ertürk, Temel Haklar, s. 86’ dan naklen: Alman Federal İş Mahkemesinin 21.06.2012 tarihli kararında; “işyerinde gizli kamera kayıtlarının asıl itibarıyla problem teşkil ettiği, işçinin işverene güvenerek işyerindeki hareketlerinin kayda alınmadığı düşüncesiyle hareket ettiği, böyle bir durumda yapılan gizli kamera kaydının özel hayatın gizliliği ilkesinin ihlali olduğunu belirtmiş, gizli kamera kaydının çok katı şartlar altında kabul edilebilir olduğunu, işçinin suç işlediğine dair somut deliller olması halinde kabul edilebileceğini bildirmiştir.” Ayrıca, hukuka uygun bir gizli izlemenin yapılması halinde bu izlemenin yalnızca mesai saatleri içinde yapılabileceğine dair bkz. Özdemir, İşçilerin İzlenmesi s. 246. Almanya vs. Karin Köpke davasında ise süpermarkette çalışan bir işçi, hakkında hırsızlık yaptığı şüphesiyle belirli bir süre boyunca yapılan kamera kaydı akabinde işten çıkarılmıştır. İşçinin başvurusu neticesinde Mahkeme tarafından yapılan incelemede, gizli kamera kaydının ciddi bir şüphe üzerine yapıldığı, başvuru tedbirin süresinin kısa olması, yalnızca kasa etrafındaki kamuya açık alanın izlendiği, işlenen kişisel verilerin sadece fesih ve mahkeme süreci için kullanıldığı tespit edilmiştir. Bu tespit uyarınca, başvuru tedbirin amaç ile uyumlu olduğu ve işverenin mülkiyet hakkının korunması ihtiyacı sebebiyle AİHS’nin 8. Maddesine aykırılık oluşturmadığına karar verilmiştir. AİHM, 420/ 07 Başvuru No, 05.10.2010,

([https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22appno%22:\[%22420/07%22\],%22itemid%22:\[%22001-101536%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22appno%22:[%22420/07%22],%22itemid%22:[%22001-101536%22]})), (E.T: 12.03.2021). Söz konusu karar öğretide, hırsızlık olayının daha hafif tedbirlerle önlenip önlenemeyeceğinin veya söz konusu şüphenin ispatlanabilmesi için başka yollara başvurulup başvurulamayacağı hususunun değerlendirilmediği gerekçesi ile eleştirilmektedir, bkz. Erdoğan, s. 115. Benzer başka bir olay ise İspanya vs. Lopez Ribalda ve diğerleri kararında işlenmiştir. İspanya’da bir süpermarket müdürü, mevcut stok ve satış rakamları arasındaki tutarsızlık sebebiyle işyerini kapalı kamera sistemleri ile izlemiş kamera kayıtlarının incelenmesi sonucunda hırsızlık yaptığı tespit edilen bir grup işçinin sözleşmesini feshetmiştir. Mahkeme tarafından yapılan incelemede, davanın Köpke başvurusundan farklı olduğu, ulusal mevzuat gereğince her veri sorumlusunun veri işlemeden önce aydınlatma yükümlülüğünün olduğu belirtilmiştir. Ek olarak; burada kişi bazında bir suç şüphesi olmayıp genel suç şüphesiyle herkesi kapsayan geniş bir karar alındığı ifade edilerek, Köpke kararında gizli kamera ile sadece Köpke’nin izlendiği vurgulanmıştır. Bu tespit uyarınca, başvuru kişinin gizliliğine ilişkin makul bir beklentisi olduğu kabul edilerek başvuru, AİHM tarafından kabul edilmiştir. Bkz. AİHM, 1874/ 13 Başvuru No, 17.10.2019 ([https://hudoc.echr.coe.int/tur#{%22itemid%22:\[%22002-12630%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/tur#{%22itemid%22:[%22002-12630%22]})), (E.T: 12.03.2021).

kolluk kuvvetleri tarafından yapılacak bir dinleme işlemi için dahi yargı kararı alınması bir koşul iken işverene bu şekilde bir hak tanınmaması gerekmektedir⁶⁴⁴. Bunun yanı sıra, gizli kamera ile gözetlemenin, doğası gereği, bilgilendirme yükümlülüğüne aykırılık teşkil ettiği gözetildiğinde, her halükârda hukuka aykırı ve başvurulmaması gereken bir yöntem olarak kabul edilmesi gerekmektedir⁶⁴⁵.

Kanaatimizce hukukumuz açısından uluslararası belgelerin ve mahkeme kararlarının, işverenlerce gerçekleştirilen gözetleme uygulamalarında dikkate alınması önem arz etmektedir. Zira Yargıtay'ın birçok kararında, işyeri kamera kayıtlarının, ne şekilde elde edildiği, işyerinde kamera ile gözetleme yapıldığı hususunda işçilerin bilgilendirilip bilgilendirilmediği ve hukuka uygunluk sebeplerinin varlığı araştırılmaksızın, delil olarak kabul edildiği ve bu kayıtlar doğrultusunda karar verildiği görülmektedir⁶⁴⁶. Bu nedenle, gözetleme uygulamalarında, veri koruma hukukunun genel ilkeleri, hukuka uygunluk hâlleri titizlikle gözetilmeli, uluslararası belgeler rehber olarak kullanılmalıdır. Ayrıca elde edilen kişisel verilerin TBK md. 419 ve İK md. 75/ f. 2 hükmü çerçevesinde işlenmesi gerektiği unutulmamalıdır.

2.3.2.2. İşçinin Giriş Kontrol Sistemleri ile İzlenmesi

İşçilerin mesai saatlerine uyup uymadığının tespiti, giriş – çıkışlarının sıklığı, gün içinde ziyaret ettikleri işyeri departmanları ve buralarda ne kadar süre ile vakit geçirdiklerini kontrol etmek veya kaydetmek işverenin yönetim hakkı kapsamına girmektedir⁶⁴⁷. Uygulamada işveren bu kontrolü, imza atma ya da kart basma gibi klasik yöntemlerle gerçekleştirdiği gibi elektronik veya biyometrik sistemler vasıtasıyla da gerçekleştirebilmektedir⁶⁴⁸.

Giriş çıkışlarda kullanılan imza atma ya da kart basma gibi bilinen klasik yöntemlerde, işçinin başka bir işçi adına imza atması veya kart basması gibi işvereni yanıltmaya yönelik usulsüzlüklere başvurulmasının kolay olması aynı zamanda işyerinde güvenlik konusunda gösterilmesi gereken hassasiyet, işverenleri farklı

⁶⁴⁴ Beytar, s. 192; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s.205; Gözümlü, s. 91.

⁶⁴⁵ Dursun, s. 107.

⁶⁴⁶ Bkz. Yarg. 9. HD. 2014/ 35767 E.; 2016/ 9542 K. 14.04.2016; Yarg. 7. HD. 2013/ 21405 E.; 2014/ 7906 K. 20.07.2015.

⁶⁴⁷ Üstün, Günel, s. 65; Alptekin Burak Boydak, “İşyerlerinde Uygulanan Parmak İzli Giriş Kontrol Sistemine Hukuki Bakış”, TAAD, Y: 7, S: 30, Nisan 2017, 321- 336, s. 329; Uncular, Kişisel Veri, s. 240; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 81; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 298; Yamakoğlu, s. 214.

⁶⁴⁸ Üstün, Günel, s. 65; Uncular, Kişisel Veri, s. 240; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 81; Caniklioğlu, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 298.

yöntemler kullanmaya sevk etmektedir⁶⁴⁹. Bu çerçevede, işverenlerin, işçilerin kimlik doğrulamalarını yapan, gün içinde ziyaret ettikleri işyeri bölümlerini gösteren ve bu bölümlerde ne kadar vakit geçirdiklerini tespit eden ve klasik yöntemlere göre daha pratik ve çok yönlü olan elektronik ve biyometrik giriş kontrol sistemlerine başvurduğu görülmektedir⁶⁵⁰. Bu sistemlerin kullanılması, işçilerin kişisel verilerinin işlenmesine neden olmaktadır. Şöyle ki; elektronik giriş kontrol sistemleri, kişisel tanıma numarası ya da manyetik veya çipli kart ile kontrol sağlamaktadır⁶⁵¹. Kişisel tanıma numarası yöntemi uyarınca; her işçiye alfabetik veya rakamsal bir kod tanımlanmakta ve bu kodun işyerinde kurulu sisteme tanıtılması ile işçilerin giriş çıkış saatleri kayıt altına alınmaktadır⁶⁵². Manyetik kart yönteminde ise kişisel tanıma kodunun kaydedildiği bir bilgi taşıyıcısı içeren manyetik kart ya da kişisel bilgileri kaydeden bir çipli kart vardır⁶⁵³. Bu kartın giriş ve çıkışlarda okutulması ile işyerine giriş çıkışlar kayıt altına alınmaktadır⁶⁵⁴.

Biyometrik kontrol sistemlerinde ise işçilerin, biyometrik verilerini tanımaya ya da taramaya ilişkin yöntemler vasıtasıyla işçilerin fiziksel veya davranışsal özellikleri ölçülerek daha önce kaydedilmiş bilgiler ile karşılaştırılarak kimlik tespiti yapılmaktadır⁶⁵⁵. Bu kapsamda, biyometrik giriş kontrol sistemleri, biyometrik cihazlar vasıtasıyla parmak izi, yüz, ağırlık, vücut şekli, avuç içi, retina veya ses gibi bireylerin kendilerine has değiştirilemeyecek özelliklerinin, kullanılması suretiyle benzersiz şekilde kimlik tespitini sağlayan doğrulama sistemleri olarak tanımlanmaktadır⁶⁵⁶.

İşyerinin biyometrik giriş kontrol sistemleri ile kontrol edilmesinin, işçilerin biyometrik verilerinin toplanması ve işlenmesi sonucunu beraberinde getirmesi ve işçilere ait biyometrik verilerin, KVKK md. 6/ f. 1 kapsamında özel nitelikli kişisel veri kategorisinde olması nedeni ile aşırı müdahaleci olduğu kabul edilmektedir⁶⁵⁷.

⁶⁴⁹ Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 81; Yamakoğlu, s. 215.

⁶⁵⁰ Uncular, Kişisel Veri, s. 240.

⁶⁵¹ Uncular, Kişisel Veri, s. 241; Okur, Gözetleme, s. 116.; Hisli, s. 132.

⁶⁵² Uncular, Kişisel Veri, s. 241; Hisli, s. 132.

⁶⁵³ Uncular, Kişisel Veri, s. 241.

⁶⁵⁴ Uncular, Kişisel Veri, s. 241.

⁶⁵⁵ Uncular, Kişisel Veri, s. 241; Yamakoğlu, s. 215. Benzer başka bir tanım için bkz. Hisli, s. 127. KVKK ve 95/46/EC sayılı Direktif'te biyometrik veri tanımı yapılmamıştır. GVKT'deki tanım için bkz. s. Dipnot 616; Dülger, KVKK, s. 180.

⁶⁵⁶ Yamakoğlu, s. 214, 215; Hisli, s. 127; Aydın Akgül, "Kişisel Verilerin Korunması Bağlamında Biyometrik Yöntemlerin Kullanımı ve Danıştay Yaklaşımı" (Danıştay Yaklaşımı), Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Y. 2015, S. 118, 199- 222, s. 122, (<http://tbddergisi.barobirlik.org.tr/m2015-118-1477>), (E.T. 26.01.2022); Beytar, s. 192. Farklı tanıma/ tarama yöntemleri için bkz. Okur, Gözetleme, s. 113.

⁶⁵⁷ Uncular, s. 241. Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 82; Akgül, Danıştay Yaklaşımı, 205; Uncular, Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde İzleme, s. 1676.

Dolayısıyla işverenin, bu yöntemlere başvurabilmesi; ancak kanunun öngördüğü hâller ya da işçinin açık rızasının bulunduğu hâllerde mümkün olabilecektir⁶⁵⁸. Bu noktada, her ne kadar KVKK md. 6/ f. 2 lafzından; işçiden alınacak açık rıza ile biyometrik verilerin işlenmesinin hukuka uygun hale geleceği anlamı çıksa da ölçülülük ilkesine dayalı olarak yapılacak bir denetimde, aynı amaca erişme olanağı veren ve kişisel verilerin korunması hakkına daha az müdahale eden bir yöntemin varlığı saptanırsa kullanılan biyometrik kontrol sisteminin hukuka aykırı olduğu sonucu gündeme gelebilecektir⁶⁵⁹. Nitekim Anayasa Mahkemesi yakın tarihli bir kararında⁶⁶⁰;

“ ...

Özellikle biyometrik verilerin kaydedilmesi yöntemiyle personel takip sistemi uygulanabilmesi için kanunlarda düzenlenmeyen hâllerde kişinin açık rızasının mevcut olması gerektiği vurgulanmalıdır. Ayrıca çalışanın rızasına dayanarak özel nitelikli verinin işlenmesi hâlinde de elbette öncelikle Anayasa'nın 13. maddesi bağlamında kanunilik ilkesinin karşılanması gerekir. Açık rızanın varlığından söz edilebilmesi için ise en azından işlenecek kişisel verinin kapsamı, amacı, sınırları ve sonuçları hakkında çalışanın önceden yeterli bir biçimde bilgilendirilmesi elzemdir. Bununla birlikte anılan yöntemlerin idarenin denetim ve yönetim yetkisi kapsamında, kural olarak meşru bir amacın varlığı, hak ve özgürlüklere daha az müdahale ile bu amacı gerçekleştirmeye elverişli başka bir yolun olmaması hâlinde ve amaçla sınırlı olmak üzere uygulanabileceği söylenebilir. Bu kapsamda kişisel verilerin işlenmesi ve paylaşılmasını içeren yöntemlerin işyerinde kullanılması hâlinde çalışanın hak ve özgürlüklerini koruyacak anayasal güvencelerin idare tarafından sağlanması gerektiği de hatırlatılmalıdır.” Demek suretiyle açık rızanın yanı sıra meşru bir amacın ve hak ve özgürlüklere daha az müdahale ile bu amacı gerçekleştirmeye elverişli başka bir yolun olup olmadığı hususunun araştırılması gerektiğine vurgu yapmıştır.

Görüldüğü üzere; işçinin açık rızasına karşı ölçülülük ilkesine aykırılığın olması, veri işleme faaliyetini hukuka aykırı hale getirmektedir. Bu nedenle, biyometrik giriş kontrol sistemleri vasıtasıyla yapılan veri işleme faaliyetlerinde, işçinin açık

⁶⁵⁸ Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 82; Boydak, s. 332; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 299; Yamakoğlu, s. 216, 217.

⁶⁵⁹ Gürsel, s. 360; Okur, Gözetleme, s. 118- 199; Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Veriler, s. 121; Yamakoğlu, s. 216- 217.

⁶⁶⁰ AYM, Başvuru No: 2018/11988, T. 10/3/2022, 31814 sayı ve 19/4/2022 tarihli R.G. (<https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2018/11988>), (E.T.13.07.2022).

rızasının olması, hukuka uygunluğu sağlamak için her zaman yeterli olmayabilir⁶⁶¹. Dolayısıyla biyometrik veri kullanılmasında işverenin meşru menfaatinin de özellikle aranması gerekmektedir⁶⁶².

Türk hukukunda, işçinin elektronik ve biyometrik giriş kontrol sistemleri vasıtasıyla izlenmesine yönelik özel bir düzenleme olmamakla birlikte, İstanbul Tabip Odası Hukuk Bürosu tarafından yapılan “Parmak İzi Uygulaması Hakkında Hukuki Değerlendirme⁶⁶³” başlıklı çalışma rehber niteliğindedir. Bu çalışmaya göre; vücut bütünlüğünün ayrılmaz bir parçası olan ve bireyi fiziksel açıdan belirleyen parmak izi, kişisel veri niteliğinde olup parmak izi alma yetkisi, 5271 sayılı Ceza Muhakemeleri Kanunu⁶⁶⁴ md. 81 uyarınca, belirli sınırlar ve şartlar dahilinde kolluk kuvvetlerine tanınmış bir yetkidir⁶⁶⁵. Bu nedenle, işverenin herhangi bir yasal temele dayanmaksızın kendisini kolluk kuvvetlerinin yerine koyarak işçinin parmak izini alması, kişisel verilerin korunması hakkının ihlali nedeniyle hukuka aykırı olacaktır⁶⁶⁶.

Nitekim Danıştay’ın bu konudaki yaklaşımı da benzer olup Danıştay, birçok kararında “biyometrik yöntemlerle kimlik doğrulaması” yapılması suretiyle elde edilen verilerin kişisel veri olduğu, dolayısıyla kişisel verilerin korunması hakkı çerçevesinde korunması” gerektiğini⁶⁶⁷; kişisel veri niteliğinde olan parmak izinin herhangi bir hukuki dayanak olmaksızın alınmasının ve toplanan bu verilerin daha sonra farklı şekilde kullanılmayacağına dair bir güvencenin olmamasının hukuka aykırı olduğunu öngörmüş⁶⁶⁸ hatta bir başka kararında ise Anayasa’daki kişisel verilerin korunması hükümleri gereğince, biyometrik sistemlerle hastaneye giriş yapılmasını öngören

⁶⁶¹ Üstün, Günal, s. 65- 66; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 299; Uncular, Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde Giriş Kontrol Sistemleri, s. 1677; Sevimli, Rızanın Hukuki Değeri, s. 110. Açıklamalar için ayrıca bkz. 1.2.2.1.1. İşçinin Açık Rızası s. 60.

⁶⁶³ Uncular, Kişisel Veri, s. 242- 243; Uncular, Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde İzleme, s. 1678; Parmak İzi Uygulaması Hakkında Hukuki Değerlendirme başlıklı çalışmanın tamamı için bkz. (<https://istabip.org.tr/148-parmak-zi-uygulamas-hakkında-hukuki-deerlendirme--av-meric-eyuebolu-.html>), (E.T. 01.02.2022).

⁶⁶⁴ R.G., T. 17/12/2004, S. 25673.

⁶⁶⁵ 5271 sayılı CMK md. 81 “Fizik kimliğin tespiti- (1) Üst sınırı iki yıl veya daha fazla hapis cezasını gerektiren bir suçtan dolayı şüpheli veya sanığın, kimliğinin tespiti için gerekli olması halinde, Cumhuriyet savcısının emriyle fotoğrafı, beden ölçüleri, parmak ve avuç içi izi, bedeninde yer almış olup teşhisini kolaylaştıracak diğer özellikleri ile sesi ve görüntüleri kayda alınarak, soruşturma ve kovuşturma işlemlerine ilişkin dosyaya konulur. (2) Kovuşturmayla yer olmadığı kararı verilip kesinleşmesi hallerinde söz konusu kayıtlar Cumhuriyet savcısının huzurunda derhâl yok edilir ve bu husus tutanağa geçirilir.”

⁶⁶⁶ Uncular, Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde İzleme, s.1678; Gözüml, s. 92.

⁶⁶⁷ Danıştay 5. HD., 2013/ 5342 E., 2013/ 952 K., 10.12.2013; Danıştay 11. HD., 2017/ 816 E. 2017/ 4906 K., 13.06.2017; Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu; 2014/2242 E., 2015/4991 K., 9.12.2015.

⁶⁶⁸ Danıştay 12. HD., 2005/6811 E., 2006/ 1959 K., 15.06.2006. Aynı yönde bir başka kararı bkz. Danıştay 11. HD., 2017/ 816 E., 2017/4906 K., 13.06.2017.

Sağlık Uygulama Tebliği'nin, Anayasa aykırı olduğu gerekçesiyle yürütmesini durdurmuştur⁶⁶⁹.

Danıştay tarafından verilen kararlar irdelendiğinde, biyometrik geçiş sistemlerinin kullanılmasının bir ön kontrol ve izne tabi kılınması, bu kapsamda hukuka aykırı veri işlenmesinin engellenmesi açısından kanımızca isabetli olacaktır⁶⁷⁰.

2.3.3. İşçinin İşyeri Dışında Yer Belirleme Sistemleri ile İzlenmesi

Alışlagelen çalışma örneklerinin yanı sıra günümüzde birçok işçi için işyeri kavramı değişmiş ve işyerinden uzakta çalışma olanakları artmıştır. Bu değişim, işyerinden uzakta olan işçinin veya şoför ve kurye gibi işyeri dışında çalışmak zorunda olan işçilerin bulunması gereken konumu belirleyebilmek, teyit edebilmek gibi ihtiyaçların doğması, bazı zamanlarda ise işçinin çalışma disiplininin uzaklaşacağına dair kaygıların ortaya çıkması konum bilgilerini belirlemeye yarayan sistemlerin kullanımı artırmıştır⁶⁷¹. Özellikle Covid- 19 salgın hastalığı nedeni ile tanık olduğumuz üzere; kurye gibi işyeri dışında işini ifa eden işçilerin iş yükünün artması bununla birlikte; işini işyerine gitmeyerek evden ifa edebilen işçilerin de uzaktan çalışma sistemine geçmesi yer belirlemeye yönelik sistemlerin öne çıkmasına sebebiyet vermiştir⁶⁷².

Konum belirlemeye ilişkin olarak kullanılan en yaygın elektronik sistem GPS (Global Positioning System- Küresel Yer Belirleme Sistemi) olup GPS günümüzde neredeyse tüm cep telefonlarında, motorlu araçlarda, iş bilgisayarı ve hareket edebilen diğer araç/cihazlarda bulunmaktadır⁶⁷³. Bu sistem vasıtasıyla araçtaki veya cep telefonundaki alıcılar ile elde edilen bilgiler, bir bilgisayar sistemine gönderilmekte ve uygun bir yazılım sayesinde konum bilgileri tespit edilebilmektedir⁶⁷⁴. İşyeri dışında görevlendirilen bir işçinin, GPS özelliğine sahip bir telefon taşıması, GPS takılı bir araç kullanması, iş bilgisayarı ve hareket edebilen diğer araçları/cihazları kullanması hâlinde bulunduğu yer ve hareketleri aynı anda ya da daha sonradan rahatlıkla kontrol

⁶⁶⁹ Danıştay 15. HD., 2014/4562 E., 11.09.2014.

⁶⁷⁰ Yamakoğlu, s. 217. Nitekim Fransa'da biyometrik kontrol sistemlerinin uygulanabilmesi, ulusal veri kontrol otoritesinin kontrolüne tabi kılınmıştır, bkz. Gürsel, s. 359.

⁶⁷¹ Uncular, Kişisel Veri, s. 245; Uncular, Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde İzleme, s. 1680.

⁶⁷² Uncular, Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde İzleme, s. 1680; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 205.

⁶⁷³ Okur, Gözetleme, s. 136; Uncular, Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde İzleme, s. 1680; Hisli, s. 131; Üstün, Günel, s. 66.

⁶⁷⁴ Özdemir, İşçilerin İzlenmesi, s. 247; Okur, Gözetleme, s. 136; Uncular, Kişisel Veri, s. 245; Hisli, s. 131.

edilebilmektedir⁶⁷⁵. GPS veya benzer sistemlerin, ulaşım veya taşıt filoları ile ilgili faaliyetlerde bulunan işverenler tarafından sıklıkla kullanıldığı görülmektedir⁶⁷⁶.

Yer belirleme sistemleri ile işçiye ilişkin konum verileri elde edilmekte ve işçinin mesai saatleri içinde sürekli olarak izlenmesi söz konusu olmaktadır. Her ne kadar bazı hâllerde işçinin, işyeri aracıyla nereye gittiğinin işveren tarafından bilinmesinde işverenin haklı bir menfaati bulunduğu kabul edilmekte⁶⁷⁷ ise de bu sistemlerin kullanılması, sistemlerin gün geçtikçe gelişmesi ve farklı özelliklere sahip olması işçi hakkında toplanan kişisel verinin miktar ve niteliğini arttırmaktadır⁶⁷⁸. Dolayısıyla konum verilerinin işlenmesi giderek işçiler açısından daha önemli bir hâl almaya başlamaktadır.

Konum verileri, KVKK kapsamında, özel nitelikli kişisel veri olarak düzenlenmediğinden, özel nitelikli kişisel verilere ilişkin korumaya tabi değilse de öğretide konum verilerinin daha etkin ve kapsamlı bir şekilde korunması gerektiği bu nedenle de özel nitelikli kişisel veri kategorisine dahil edilmesi gerektiği savunulmaktadır⁶⁷⁹. Örneğin; işyerinde şoför olarak çalışan bir işçinin, düzenli olarak camiye ya da kiliseye gittiği bilgisine aracın konum verileri aracılığıyla ulaşılması halinde, konum verilerinin işlenmesi aynı zamanda bu işçiye ait özel nitelikli bir verinin işlenmesi sonucunu da doğurabilecektir⁶⁸⁰.

Kamera ile gözetleme yönteminde olduğu gibi, konum verilerinin işlenmesine yönelik faaliyetler açısından da işçinin kişisel verilerinin korunması hakkı ile işverenin menfaati arasında bir denge kurulması ihtiyacı ortaya çıkmaktadır⁶⁸¹. Bu nedenle, işverenin meşru menfaati olduğu durumlarda dahi işçiyi sürekli olarak izlemesi ya da

⁶⁷⁵ Beytar, s. 194; Uncular, Kişisel Veri, s. 245; Okur, Gözetleme, s. 136- 137; Özdemir, İşçilerin İzlenmesi, s. 247; Uncular, Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde İzleme, s.1680.

⁶⁷⁶ Uncular, Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde İzleme, s. 1680.

⁶⁷⁷ Erdoğan, s. 120- 121; Okur, Gözetleme, s. 137 dipnot 148.

⁶⁷⁸ 29. Madde Çalışma Grubu'nun 2/ 2017 sayılı görüşünde, GPS sistemleriyle sadece işçinin ve aracın konum verilerinin değil kullanılan teknolojiye bağlı olarak işçinin davranışları da dahil olmak üzere başka birçok verinin işlenebileceği ifade edilmiştir. Nitekim herhangi bir kaza meydana geldiğinde, araçta meydana gelen ani fren, yön değişimi gibi belirli durumları kaydeden olay kaydedici gibi teknolojiler vasıtasıyla sesli video kaydedilebildiği dolayısıyla bu imkânlar vasıtasıyla konum bilgilerinin yanı sıra işçiye ait çok çeşitli kişisel verilerin kaydedilmesinin mümkün olduğu belirtilmiştir, bkz. 29 WP, 2/ 2017, s. 19. Ayrıca bkz. Ataç, s. 43.

⁶⁷⁹ Uncular, Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde İzleme, s. 1680. Nitekim Kurul'un 27/08/2020 tarihli ve 2020/649 sayılı kararında; biyometrik veri tanımlı yaparken "*araç sürüş biçimi*"ni de saymıştır, bkz. (<https://kvkk.gov.tr/Icerik/6815/2020-649>), (E.T. 12.05.2022). Aynı yönde yaklaşım bağlı araç teknolojisi için ifade edilmiştir, bkz. Ataç, s. 45- 46.

⁶⁸⁰ Ataç, s. 45.

⁶⁸¹ Uncular, Kişisel Veri, s. 246; Hisli, s. 131; Meşru menfaatin sınırının belirlenmesi gerektiği ifade edilmiştir, bkz. Üstün, Günel, s. 66.

mesai saatleri dışında izleme yapması hukuka aykırı olacaktır⁶⁸². Bu noktada, kullanılacak sistemin, araç hareketlerini sürekli değil de, ancak ihtiyaç halinde kontrol edilmesine yönelik çalıştırılması, hukuka uygunluğu sağlayabilecektir⁶⁸³. 29. Madde Çalışma Grubu'nun 2/ 2017 sayılı görüşü uyarınca; meşru menfaatin olduğu hâllerde dahi izlemenin gerekli ve ölçülü olup olmadığı, asgari müdahaleyi içerip içermediği değerlendirilmeli, akabinde kullanılan yöntemin, işçinin mahremiyet beklentisini ihlal edip etmediği araştırılmalıdır⁶⁸⁴. Bu yöntemlerin kullanılmasında izleme ana amaç değil, salt üretimi, sağlığı ve güvenliği korumak veya işletmenin etkin faaliyet göstermesi için gerekli olan eylemin dolaylı bir sonucu olmalıdır⁶⁸⁵. Zira söz konusu sistemler esasen bir personel takip aracı olarak değil, ilgili aracın konum ve hareketlerini izleme maksadıyla kullanılmaktadır⁶⁸⁶.

Bu çerçevede, işverenin, işçinin iş aracını kullanım talimatları doğrultusunda kullanıp kullanmadığını, işçinin kendisine bildirilen yol güzergahını takip edip etmediğini, ara dinlenme yapıp yapmadığını ya da işçiyi derhal ihtiyaç olan yere yönlendirebilmesi, iş organizasyonunu sağlayabilmesi, mülkiyete ilişkin önlem alması⁶⁸⁷, işverenin işçinin konum verilerini izlemekteki meşru menfaatlerine örnek olarak gösterilebilir⁶⁸⁸. Örneğin; işyeri aracının özel amaçlı kullanımına izin verilmiş olması halinde işverenin, mesai saatleri dışında haklı bir neden olmadıkça konum görüntüsünü izlemesi hukuka aykırılık teşkil eder⁶⁸⁹. Buna karşın, aracın çalınmış olması durumunda bulunabilmesi için konum verilerinin kontrol edilmesi haklı bir gerekçe olarak değerlendirilebilir⁶⁹⁰.

Bu örneklerin yanı sıra, işverenin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için ya da yasal yükümlülükleri sebebiyle de işçinin konum verilerini takip etmesi söz konusu

⁶⁸² Okur, Gözetleme, s. 139; Erdoğan, s. 121; Uncular, Kişisel Veri, s. 247; ayrıca bkz. 29 WP, 2/2017, s.20; Gözüm, s. 93.

⁶⁸³ Okur, Gözetleme, s. 139.

⁶⁸⁴ Uncular, Kişisel Veri, s. 246; Art. 29 WP, 2/ 2017, s. 20.

⁶⁸⁵ Uncular, Kişisel Veri, s. 248; Özdemir, İşçilerin İzlenmesi, s. 247.

⁶⁸⁶ Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 13/2011 on Geolocation Services on Smart Mobile Devices (Akıllı Mobil Cihazlara İlişkin Konum Belirleme Hizmetleri Hakkında Görüş), 16 Mayıs 2011, 881/11/EN, WP 185, (https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2011/wp185_en.pdf), (E.T. 28.11.2021); Benzer bir yaklaşım için bkz. Okur, s. 137 vd.; Hisli, s. 131.

⁶⁸⁷ İşverenin işçinin kullanımında olan bir araca yüklediği eşyaları korumak maksadıyla GPS takması bu hususa bir örnek olarak gösterilebileceği gibi işyerine alınan araçların yüksek maliyetli olması da haklı bir menfaat olarak görülebilir. Bu bağlamda, işverenin kendi mülkünü işçilerden kaynaklı risklerden korunma konusunda haklı menfaati olduğu kabul edilir, bkz. Erdoğan, s. 122; Okur, Gözetleme, s. 139 dipnot 164.

⁶⁸⁸ Okur, Gözetleme, s. 136- 137; Uncular, Kişisel Veri, s. 246; Hisli, s. 131; Üstün, Günel, s. 66.

⁶⁸⁹ Art. 29 WP, 2/ 2017, s. 20; Yamakoğlu, s. 219; Okur, Gözetleme, s. 139.

⁶⁹⁰ Yamakoğlu, s. 219.

olabilir⁶⁹¹. Örneğin; Karayolları Trafik Kanunu⁶⁹²'nda, belli özellikte olan araçlarda, sürücülerin araç kullanma, dinlenme süreleri ile araç kullanırken yaptığı hızı belirleyecek nitelikte bir takograf bulundurma ve kullanma zorunluluğu düzenlenmiş ve bu düzenlemeye aykırılık halinde idari para cezası yaptırımını öngörmüştür (KTK md. 31). Dolayısıyla bu yükümlülük çerçevesinde, bir ulaşım şirketinin tüm araçlarına takograf takması ve bu araç vasıtasıyla gerek araç hareketlerini gerekse sürücülerin araç kullanma ve dinlenme sürelerini işlemesi hukuka uygun olacaktır. Bununla birlikte; yine 29. Madde Çalışma Grubu'nun 2/ 2017 sayılı görüşünde; GPS veya benzer bir sistem kullanımının işçilerin kişilik haklarını ve özgürlüklerini ihlal etme ihtimali taşınması nedeni ile işverenlerin işçilerin kişisel verilerinin korunması için tüm güvenlik tedbirlerini alması, gerekirse iş aracının ve iş cep telefonunun özel amaçlı kullanımına izin verildiği hâllerde işçilere bu sistemleri geçici olarak kapatma inisiyatifini tanıması gerektiği belirtilmektedir⁶⁹³.

İşverenler veri koruma hukukunun prensipleri çerçevesinde, özellikle veri minimizasyonu ve ölçülülük ilkesine uygun hareket ederek kullanılan takip sistemleri hakkında işçileri önceden bilgilendirmelidir⁶⁹⁴. Türk hukukunda bu alanı düzenleyen ayrı bir mevzuat olmaması nedeni ile takip sistemlerinin kullanılması suretiyle elde edilen kişisel verilerin; uluslararası mevzuat, KVKK, veri koruma hukukunun temel ilkeleri gözetilerek, İK md. 75/ f. 2, TBK md. 419 uyarınca sözleşmenin ifasını zorunlu kıldığı ölçüde işlenmesi gerekmektedir⁶⁹⁵.

2.3.4. İşçinin Elektronik İletişim Araçları ile İzlenmesi

İşverenlerin sıkça başvurduğu gözetleme uygulamalarından bir diğeri, işçilerin işyerindeki iletişim faaliyetlerinin izlenmesidir⁶⁹⁶. İşveren bu kapsamda işçinin bilgisayar, e-posta, internet ve telefon kullanımını denetlemektedir. İşyerinde, işçinin kullanımına özgülenen telefon, bilgisayar gibi elektronik araçların sadece işin ifası için

⁶⁹¹ Yamakoğlu, s. 218.

⁶⁹² RG., T. 18/10/1983 S: 18195

⁶⁹³ Art. 29 WP, 2/ 2017, s. 20.

⁶⁹⁴ Uncular, Kişisel Veri, s. 246- 248; Özdemir, İşçilerin İzlenmesi, s. 247. “İsviçre Federal Mahkemesi söz konusu işçinin, GPS aletinden habersizce izlenmesini işçinin kişilik haklarından olan özel hayatına yapılan bir ihlal olarak görmüştür.” Urteil Bundesgericht, IP. 51/2007 vom 24 September 2007, BGE 130 II 425, Karar için bkz. Özdemir, İşçilerin İzlenmesi, 247 dipnot 68; Okur, Gözetleme, s. 138 dipnot 159'dan naklen: Arnold Iris, Die Zulaessigkeit der Überwachung von mobilen Arbeitnehmern, Berlin 2010, s. 142.

⁶⁹⁵ Uncular, Kişisel Veri, s. 248; Boydak, s. 329- 330.

⁶⁹⁶ Gürsel, s. 378.

kullanıldığı düşüncesi, gününün büyük çoğunluğunu işyerinde geçiren bir işçi açısından çok gerçekçi olmayacaktır⁶⁹⁷. Nitekim uygulamada işçilerin, internetin ya da işin ifası için işçilere tahsis edilen araçların sağladığı imkânları yalnızca işin ifası için değil, gün içinde kişisel ihtiyaçlarını karşılamak için kullandıkları da sıklıkla görülmektedir. İşçinin kendisine tahsis edilen bilgisayardan müzik dinlemesi, alışveriş sitelerini ziyaret etmesi, video izlemesi, özel nitelikli konuşmalar yapması kişisel kullanımlara örnek olarak gösterilebilecek eylemlerden sadece bir kaçıdır.

İşçiye işin ifası için tahsis edilen bu araçların kişisel amaçlarla kullanımı, bazen kötü niyetli kullanımlara yol açmaktadır. Örneğin; işçi kendisine tahsis edilen bilgisayar ya da işyerinin sunmuş olduğu internet bağlantısı ile yasal olmayan müzik indirme programlarına, sohbet sitelerine, pornografik veya ırkçı söylemler içeren internet sitelerine girerek işveren açısından hukuki sorumluluk doğuracak durumların oluşmasına neden olabilir⁶⁹⁸. Bu durum, işverenin mülkiyet hakkından doğan sorumluluğunu gündeme getirmektedir. Bunun yanı sıra işçinin, işverenin emir ve talimatlarına uyması gereken mesai saatlerinde alışveriş sitelerini ziyaret etmesi, film izlemesi ya da sürekli olarak iş dışında arkadaşları ile sohbet ediyor olması işveren açısından mesai kaybı oluşmasına ve işçinin veriminin düşmesine neden olabilir⁶⁹⁹. Bu durum, işverene, yönetim ve mülkiyet hakkı çerçevesinde, işçinin kullanımına özgülemiş olduğu araçların kullanımını yasaklama, sınırlama ve bu sınırlamalara uyulup uyulmadığını kontrol etme hakkı vermektedir⁷⁰⁰. İşverenin bu hakkı karşısında işçinin de kişisel verilerinin korunması, özel hayatın gizliliği ve haberleşme hürriyeti

⁶⁹⁷ İşçilerin çok uzun saatler boyunca işverenin kontrolü altında bulunduğu mesai saatleri içinde insani ihtiyaçlarını karşılamak zorunda oldukları gözetildiğinde özel hayatlarından tamamen feragat etmelerinin mümkün olmadığı belirtilmektedir, bkz. Erdoğan, s. 84, dipnot 220'den naklen: Alan F. Westin, Privacy and Freedom, Washington and Lee Law Review, Vol. 25- 1, 1968, s. 58. Fransız Veri Koruma Otoritesi (CNIL)'nin 05.02.2002 tarihli raporunda; iletişim ve bilgi çağında bilgisayarın ve internetin özel amaçlı kullanımının tamamen yasaklanmasının gerçekçi olmadığı, mesleki üretkenliği engellemeyecek ölçüde makul bir kullanıma izin verme olanağının tanınması gerektiği bunun sosyal açıdan daha kabul edilebilir olduğu belirtilmiştir, bkz. Gürsel, s. 382. Fransız Veri Koruma Otoritesi (CNIL)'nin bu yaklaşımını 2010 tarihli rehberinde de sürdürdüğü ve bu bakış açısının Fransa dışında da benimsendiği ifade edilmektedir, bkz. Uncular, Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde İzleme, s. 1684, dipnot 22.

⁶⁹⁸ Dülger, KVKK, s. 627.

⁶⁹⁹ Zeki Okur, "Yeni Teknoloji ve İş Hukuku" (Yeni Teknoloji), Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 2006, s. 4; Tekergül, s. 1; Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verileri, s. 122; Erdoğan, s. 79; Osman Uyaroğlu, "İşyerinde Özel Amaçla İnternet Kullanımının İş Sözleşmesine Etkisi", TAAD, Y: 12, S: 46, Nisan, 2021, s. 302; Dülger, KVKK, s. 626.

⁷⁰⁰ Gürsel, s. 386; Erdoğan, s. 80; Okur, Yeni Teknoloji, s. 4; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 80; Özdemir, s. 87.

gibi temel haklarının korunması zorunluluğu bulunmaktadır⁷⁰¹. Yani iletişimin gözetlenmesinde, işçi ve işverenin menfaatleri karşı karşıya gelmekte olup dolayısıyla işçi ile işverenin sahip olduğu hak ve yükümlülükler arasında bir denge sağlanması gerekmektedir⁷⁰². Zira işçinin iletişimini, mülkiyeti işverene ait araçlar vasıtasıyla gerçekleştiriyor olması, onun sınırsız bir biçimde denetlenmesi sonucunu doğurmamalıdır⁷⁰³. AİHM, işyerinde gerçekleştirilen telefon görüşmelerinin evde gerçekleştirilen telefon görüşmeleri kadar özel olduğunu ve AİHS md. 8/ f. 1⁷⁰⁴ kapsamına girdiğini belirtmiştir⁷⁰⁵.

Günümüzde, işverenlerin işçilerin iletişimine yönelik her türlü faaliyeti kolaylıkla denetleyebilecekleri ve neredeyse her anlarını kayıt altına alabilecekleri bir teknolojinin var olduğu şüphesizdir. Bu imkân, işyerlerinde işçilerin kişilik haklarını zedeleyici birçok uygulamayı beraberinde getirmektedir⁷⁰⁶. Burada olması gereken, işverenin denetime yönelik haklı menfaatlerini göz ardı etmeden işçilerin anılan haklarının muhafaza edilmesinin sağlanmasıdır⁷⁰⁷. Dolayısıyla işveren belirli sınırlar dahilinde yönetim ve mülkiyet hakkı çerçevesinde işçiye ait iletişimi izleyebilecektir; ancak izleme yöntemlerinin yaratacağı hukuka aykırılıkların önüne geçebilmek için

⁷⁰¹ Gürsel, s. 378; Dursun, s. 107. Nitekim AYM 28/12/2021 tarihli kararında; “...Bu bağlamda işlerin etkin bir şekilde yürütülmesi ile bilgi akışının kontrolünü sağlamak, işçinin eylemlerine bağlı cezai ve hukuki sorumluluğa karşı korunmak, verimliliği ölçmek veya güvenlik endişeleri gibi haklı ve meşru görülebilecek nedenlerle işverenin yönetim yetkisi kapsamında kural olarak işçinin kullanımına sunduğu iletişim araçlarını denetleyebileceği ve kullanıma ilişkin sınırlamalar öngörebileceği söylenebilir. Ancak işverenin yönetim yetkisinin işyerinde işin yürütülmesi, işyerinin düzeninin ve güvenliğinin sağlanmasıyla sınırlı olduğu unutulmamalıdır. Bu bağlamda işverenin yetki ve haklarının sınırsız olmadığı, çalışana tanınan temel hak ve özgürlüklerin somut olayda haberleşme hürriyeti ve özel hayata saygı hakkının işyeri sınırları dâhilinde de korunduğu, aynı zamanda kısıtlayıcı ve uyulması zorunlu işyeri kurallarının çalışanların temel haklarının özünü zedeleyecek nitelikte olmaması gerektiği vurgulanmalıdır. Bu çerçevede işyerinde kullanıma sunulan iletişim araçlarının işverene ait olduğu gözetilerek sırf bu nedenle bile işverenin iletişim araçları üzerinde sınırsız ve mutlak bir gözetleme ve denetleme yetkisinin olduğunu kabul etmek, işçinin demokratik bir toplumda temel hak ve özgürlüklerine işyerinde de saygı gösterilmesi gerektiği yönündeki haklı beklentisiyle uyumlayacaktır...” denilmek suretiyle benzer bir yaklaşım sergilemiştir. Bkz. AYM, Başvuru No: 2018/34548, T. 28/12/2021, 31747 sayı ve 11/2/2022 tarihli R.G. (<https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2018/34548>), (E.T. 13.07.2022).

⁷⁰² Okur, Yeni Teknoloji, s. 4; Erdoğan, s. 80; Gürsel, s. 383; Dursun, s. 107.

⁷⁰³ Gürsel, s. 385; Hisli, s. 135.

⁷⁰⁴ “AİHS, md. 8/ f. 1 “Herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve yazışmasına saygı gösterilmesi hakkına sahiptir.”

⁷⁰⁵ bkz. Halford vs. Birleşik Krallık, 20605/92 Başvuru No, 25.06.1997 tarihli kararı, § 44.

⁷⁰⁶ Amerikan Yönetim Derneği tarafından yapılan bir araştırmada, Amerika’daki şirketlerin 1997 yılında işçileri gözetleme oranı %15 iken 1999 yılında bu oranın %27’ye çıktığı belirtilmektedir. Aynı derneğin 2007 verilerinde ise işverenlerin %65’nin filtre programları kullandığı, %12’sinin işçilerin kullandığı blogları işyeri hakkında bir şeyler yazıp yazmadığı hakkında kontrol ettiği %10’unun ise sosyal medyayı takip ettiği, %28’inin ise işçilerini interneti kötü kullanımlarından dolayı işten çıkarttığı tespit edilmiştir. Ayrıntılı bilgi için (www.privacyrights.org/fs/fs7-work.htm), (E.T. 31.03.2021).

⁷⁰⁷ Gürsel, s. 380.

bazı tedbirleri almalıdır. Öğretide “kademeli” bir kontrol sistemi önerilmektedir⁷⁰⁸. Buna göre; gözetlemenin ilk önce internet sayfalarında gezinme süresi gibi dışsal faktörlere yönelmesi; ancak istisnai hallerde internet sayfasının içeriği gibi içsel faktörlerin incelenmesine geçilmesi şeklinde açıklanmaktadır⁷⁰⁹. Bunun yanı sıra, işverenler tarafından bazı sitelere erişimin engellenmesi veya belli bir süre ile sınırlandırılması, yüksek boyutlu belgelerin indirilememesi veya iletişim araçlarının yetkisiz şekilde kullanımın tespiti halinde uyarı ekranlarının açılması gibi tedbirlerin alınması da izleme faaliyetleri yerine önerilebilecek makul yöntemlerdir⁷¹⁰.

2.3.4.1. İşçinin Telefon Kayıtlarının İzlenmesi

Günümüzde işyerlerinde kullanılan sabit telefonlar, teknolojinin gelişmesi sayesinde otomatik arama yapabilen, yapılan aramaları, arama tarihini ve görüşme süresini gösteren, son aramaların tekrarlanmasını, görüşmelerin aktarılmasını ve kaydedilmesini sağlayabilen çok işlevli bir hâle gelmiştir⁷¹¹. Cep telefonları da yine gün geçtikçe yeni özellikler eklenerek gelişen konuşma ve mesajlaşma dışında birçok özellik içeren makinelere dönüşmüş olup her iki telefon çeşidinde de yapılan görüşmeler, karşı tarafın haberi olmaksızın, kolaylıkla kayıt altına alınabilmektedir. Dolayısıyla sabit iş telefonu, kişisel cep telefonu ya da işverence verilen iş için kullanılan cep telefonu olması fark etmeksizin işyerinde mesai saatleri içinde işçiler tarafından telefon kullanılması bazı sorunlar yaratabilecek ve işyerinde telefon kullanımının izlenmesi hem işçinin hem de görüşmenin karşı tarafının kişisel verilerinin toplanmasını gündeme getirecektir⁷¹².

Uygulamada genellikle, telefon konuşmasının dinlenmesi, kaydedilmesi ve görüşme verilerinin incelenmesi gibi veri işleme faaliyetleri gerçekleştirilmektedir⁷¹³. Belirtmek gerekir ki hukuka uygunluk sebeplerinin olmadığı her hâlde işverence yapılan her türlü dinleme hukuka aykırılık teşkil edecektir⁷¹⁴.

İşçinin iletişiminin izlenmesinde her ne kadar özel amaçlı kullanım ve iş amaçlı kullanım ayrımına gidilmekte ise de telefonun yalnızca iş amaçlı kullanımına izin

⁷⁰⁸ Gürsel, s. 380.

⁷⁰⁹ Gürsel, 380.

⁷¹⁰ Art 29 WP, Electronic Communication, s. 15; Gürsel, s. 388; Uncular, Kişisel Veri, s. 254.

⁷¹¹ Okur, Gözetleme, s. 145; Uncular, Kişisel Veri, s. 285.

⁷¹² Uncular, Kişisel Veri, s. 284.

⁷¹³ Beytar, s.195; Hisli, s. 138.

⁷¹⁴ Özdemir, İşçilerin İzlenmesi, s. 243; Uncular, Kişisel Veri, s. 287; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 300.

verilmesi hâlinde dahi görüşme içeriklerinin denetlemesi, kaydedilmesi ya da dinlenmesi hukuka aykırılık teşkil etmektedir⁷¹⁵. Aksi halde, telefon görüşmesi yapan işçi ve üçüncü kişi bakımından kişilik hakları ile haberleşmenin gizliliği hakkının ihlali söz konusu olacaktır⁷¹⁶.

Öte yandan, öğretilde ifa edilen işin asli unsurlarından birinin telefon olduğu çağrı merkezi, müşteri hizmetleri gibi meslek gruplarında, görüşme içeriklerinin kaydedilmesinin, görüşmelerin kayıt altına alındığı hakkında işçinin önceden bilgilendirilmesi şartıyla mümkün olduğu ifade edilmektedir⁷¹⁷. Bu gibi işyerlerinde çalışan işçilerin, görüşmelerinin dinlenmesi ve kayda alınması, yapılan işlemin ispat edilebilmesi, hizmet kalitesinin tespiti bakımından önem arz edebilir⁷¹⁸. Örneğin; telefon üzerinden yapılan kredi kartı limit arttırım işlemine onay verilip verilmediği ya da otel/ bilet rezervasyon işlemlerinde işlemlerin ispatı için ses kaydı alınabilecektir⁷¹⁹. Bu kapsamda, telefon görüşmelerinin dinlenmesi ve kayda alınması işin yürütümü gereği mümkün görülebilir⁷²⁰ veya ses kaydı alınmasına ilişkin gereklilik mevzuatta da öngörülmüş olabilir⁷²¹. Örneğin; Banka Kartları ve Kredi Kartları Kanunu⁷²² md. 32/ f. 3 uyarınca; *“Bu Kanun kapsamında telefonla yapılan bildirimlerin, konuşmaların kaydedildiği çağrı merkezlerine veya ilgili yerlerde sağlanan kayıt cihazları aracılığıyla yapılması zorunludur. Kart çıkaran kuruluşların ilân ettikleri ve duyurdukları çağrı merkezlerine iletilen telefonla yapılan bildirimlere ilişkin ses kayıtları, bildirim tarihinden itibaren bir yıl süreyle saklanır. Bunlardan ihtilaflı olanların bu süre ile sınırlı olmaksızın ihtilaf sonuçlanıncaya kadar muhafazası zorunludur.”* Bununla birlikte, işveren tarafından, içerik denetlemesi olmaksızın, görüşme ücretlerinin hesaplanabilmesi adına, görüşmelerin zamanı, süresi, aranılan numara ve görüşme sayıları, işçinin ne kadar süre ve ne zaman konuştuğu hususlarına ilişkin verilerin kaydedilmesinin hukuka aykırılık teşkil etmeyeceğini ve hatta işçinin,

⁷¹⁵ Okur, Gözetleme, s. 179; Gürsel, s. 401; Gözümler, s. 94; Erdoğan, s. 100.

⁷¹⁶ Okur, Gözetleme, s. 179.

⁷¹⁷ Okur, Gözetleme, s. 179- 180; Dursun, s. 114; Gözümler, s. 94; Gürsel, s. 402 dipnot 456; Yamakoğlu, s. 212.

⁷¹⁸ Okur, Gözetleme, s. 179; Yamakoğlu, s. 212.

⁷¹⁹ Yamakoğlu, s. 212; Okur, Gözetleme, s. 179-180.

⁷²⁰ Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verileri, s. 113; Yamakoğlu, s. 212.

⁷²¹ Yamakoğlu, s. 212.

⁷²² RG., T. 01/3/2006, S. 26095.

işverenin bu tür bilgileri denetleyebileceği hususunu, göz önünde bulundurmamak zorunda olduğunu söylemek mümkündür⁷²³.

İşveren yönetim hakkı kapsamında özel amaçlı telefon kullanımını tamamen yasaklayabileceği gibi sınırlı olarak özel amaçlı kullanıma izin verebilir ya da özel amaçlı kullanımı tamamen serbest bırakabilir⁷²⁴. Telefonun, özel amaçlı kullanımına izin verildiği hâllerde de, özel amaçlı kullanımın yapılma zamanı, süresi ve yoğunluğunun tespit edilebilmesi için işveren tarafından konuşma süresi, arama sayısı gibi dış bağlantı bilgilerine ilişkin hususların incelenmesi ve kaydedilmesi mümkündür. Bunun dışında, işçinin aramalarıyla ilgili yapılacak her türlü kaydın özel hayatın ve haberleşme hürriyetinin gizliliğini ihlal edeceği ve kişisel verilerin hukuka aykırı olarak kaydedilmesi sonucunu doğuracağı şüphesizdir⁷²⁵. Bu noktada, önemle belirtmek gerekir ki özel amaçlı telefon kullanımının kısıtlanmadığı tamamen serbest olduğu durumlarda işçinin telefonu makul sürelerde kullanması beklenmektedir⁷²⁶. Aksi bir durumun tespiti ya da böyle bir şüphenin oluşması durumunda işverenin denetim hakkı uyarınca; işçinin gereğinden fazla görüşme yapıp yapmadığını kontrol edebileceği ifade edilmektedir⁷²⁷. Bununla birlikte; özel amaçlı telefon kullanımının, sınırlandırılmış olduğu durumlarda işverenin, yönetim hakkı dâhilinde işçinin bu sınırlamaya uyup uymadığını kontrol edebileceği kabul edilmektedir⁷²⁸. Bu noktada; hemen belirtmek gerekir ki; işverenin yaptığı kontrolün, KVKK md. 4'te öngörülen verilerin sınırlı

⁷²³ Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 201; Beytar, s. 198; Dursun, 115; Gözümlü, s. 94; Gürsel, s. 401; Caniklioglu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 299- 300; Okur, Gözetleme, s.178

⁷²⁴ Dursun, s. 108; Uncular, Kişisel Veri, s. 285; N. Nağme Hozar, "Özel Amaçla İnternet ve E-posta Kullanımının İş İlişkisine Etkisi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 7, Eylül, 2007, 199-207, s. 203 (https://www.mess.org.tr/media/files/6341_O3N01PCJWJ7.pdf), E.T: 26.01.2022.; Uyaroglu, s. 309; Okur, Gözetleme, s. 181.

⁷²⁵ Beytar, s. 198; Okur, Gözetleme, s. 178-179, 181- 182; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 205; Gözümlü, s. 95; Gürsel, s. 402.

Yargıtay 4. HD, 2000/ 6487 E., 2000/ 9467 K., 31.10.200 tarihli kararında; "Telefon konuşmasında yer alan sözler bireyler arasında gizli kalması gereken ve onların doğrudan özel yaşam alanı ile ilgili olmasa bile, bir kişinin telefonunun dinlenmesi veya dinlenen görüşmelerin yayımlanması, başlı başına özel yaşama ve hatta son derece gizli kalması gereken yaşamın gizliliğine saldırı teşkil edecektir." demek suretiyle telefon görüşmelerine ait içeriklerin denetlemesinin hukuka aykırılık oluşturacağına hükmetmiştir.

⁷²⁶ Okur, Gözetleme, s. 180- 181- 182; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 53, 205; Uncular, Kişisel Veri, s. 287; Beytar, s. 198; Gözümlü, s. 95; Gürsel, s. 402. Aynı yaklaşım, işçinin işyerinde özel amaçlı internet ve e-posta kullanımında da benimsenmektedir. Nitekim işverenin işyerinde özel amaçlı internet ve e-posta kullanımına izni vermiş olması halinde dahi bu kullanım hakkı sınırsız değildir, bkz. Yarg. 9. HD 2007 /27583E., 2008/5294 K., 17.03.2008.

⁷²⁷ Okur, Gözetleme, s. 181- 182; Uncular, Kişisel Veri, s. 287; Beytar, s. 198. Nitekim İK md. 18'in gerekçesinde iş akışını durduracak mahiyette yapılan uzun telefon görüşmelerinin işçinin iş akdinin geçerli nedenle feshine neden olacağı belirtilmiştir. Aynı yönde bkz. Yarg. 22. HD 2016/858 E., 2017/ 1122 K., 06.02.2017; Yarg. 9. HD 2007/ 27583 E., 2008/ 5294 K., 17.03.2008.

⁷²⁸ Beytar, s. 198; Gözümlü, s. 95; Hisli, s. 139; Okur, Gözetleme, s. 182.

süreyle saklanması, amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olması gibi temel prensiplere uygun olması gerekmektedir.

Son olarak; işverenin, işçinin kullanımına tahsis etmiş olduğu telefon ile yapılan görüşmeyi gizli bir şekilde dinlemesi ve kayıt altına alması ise şüphesiz hukuka aykırılık teşkil etmektedir⁷²⁹. İşverenin yalnızca somut ve kuvvetli bir suç şüphesinin aydınlatılması amacıyla gizli dinlemenin tek çare olacağını ispat edebildiği ve bu çerçevede, CMK md. 135 kapsamında bunu mahkemeden talep etmişse, alınan karar üzerine ilgili makamlar tarafından dinleme yapılabilir⁷³⁰. Sonuç olarak, hangi nedenle olursa olsun gizli dinlemenin iş sözleşmesinin taraflarınca yapılması mümkün olmayacaktır⁷³¹.

2.3.4.2. İşçinin İnternet Kullanımının ve E- posta Kayıtlarının İzlenmesi

İnternet, bireylerin dünya üzerinde birbiri ile sınırsız bir biçimde iletişim kurabildiği, bilgi alışverişi sağladığı, alışveriş yapabildiği, arama motorları vasıtasıyla sınırsız bilgiye anında erişebildiği ve bu bilgilerin eş zamanlı olarak paylaşılabildiği bir ağ olup bugün gerek özel hayatın gerekse çalışma hayatının vazgeçilmez bir unsuru hâline gelmiştir⁷³².

İnternetin çalışma hayatında vazgeçilmez bir unsur hâline gelmesi bu araçların iş amacı dışında kullanımını (sanal kaytarma⁷³³) da beraberinde getirmiştir. Bu durum, zaman zaman işyerinde iş gücü kaybı ve dikkat dağınıklığına neden olabileceği gibi işverenin mülkiyetinde olan bilgisayar, telefon gibi elektronik araçlar vasıtasıyla suç teşkil eden eylemlere karışma, telif hakkı ihlalleri ya da bu araçların zarar görmesine

⁷²⁹ Okur, Gözetleme, s. 180.

⁷³⁰ Uncular, Kişisel Veri, s. 287; Hisli, s. 138; Okur, Gözetleme, s. 79. İşverenin, işçinin işyeri ile ilgili ticari sır niteliğindeki bir bilgiyi üçüncü kişilerle paylaştığı yönünde duyduğu şüphe gibi haklı ve meşru bir neden olması halinde hâkim kararıyla dinleme yapılmasını talep edebileceği hk. Bkz. Beytar, s. 197; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 203; Özdemir, İşçilerin İzlenmesi, s. 242- 243; Gürsel, s. 402.

⁷³¹ Yamakoğlu, s. 213.

⁷³² Okur, Bilgisayar ve İnternet, s. 47; Hakan Keser, “İşçi Davranışları Kapsamında İşçinin Talimatlara Aykırı Bilgisayar, İnternet ve Cep Telefonu Kullanım Sebebi ile İş Sözleşmesinin İşverence Feshedilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C: 16, S: 62, 2019, 445- 490. s. 450- 451; Gözümlü, s. 96; Hisli, s.132.

⁷³³ İş amaçlı kullanım için sunulmuş olan bilgisayar ve internet sistemlerinin kişisel amaçlarla kullanılması “Sanal kaytarma” olarak nitelendirilmektedir, bkz. Dursun s. 110; Öktem Songu, İnternet ve E-posta, s. 1087- 1089; Fuat Bayram, “İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı” (sanal Kaytarma - Cyberloafing), Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 20 (1). 163- 176, F. (2014), s. 163, 175. (<https://dergipark.org.tr/tr/pub/maruhad/issue/44298/606926>), (E.T. 20.11.2021). Sanal kaytarma hakkında detaylı açıklama için bkz. Yamakoğlu, s. 92 vd.

de yol açmaktadır⁷³⁴. Bu sebeplerle, işverenin işyerinde bilgisayar ve internet kullanımına sınırlama getirebileceği gibi bu araçların tamamen yasaklanması yönünde de tedbir alabileceği kabul edilmektedir⁷³⁵. Öğretide bir görüşe göre; söz konusu araçların yalnızca iş amaçlı olarak kullanımına özgülenmesinin mümkün olduğu kabul edilmektedir⁷³⁶. Bu bağlamda, özel amaçlı kullanıma ilişkin bir düzenleme olmadıkça işverenin özel amaçlı kullanıma izin vermediği; ancak işçinin özel amaçlı kullanımını haklı kılacak acil bir durumun olması hâlinde bu araçların kullanılabilmesi ifade edilmektedir⁷³⁷. Buna karşın, öğretide başka bir görüş ise, işverenin özel amaçlı internet kullanımını tamamen yasaklamasının çağın gereklerine uygun düşmeyeceğini belirtmektedir⁷³⁸. Tarafımızın da katıldığı bu görüşe göre, günün büyük bir çoğunluğunu işyerinde geçiren işçilerin, bu tür elektronik iletişim araçlarını hiçbir suretle özel amaçlı olarak kullanamayacak olması veya iletişimlerinin bu derece ağır sınırlandırılması Anayasa md. 22’de düzenlenen iletişim hürriyetine aykırılık teşkil edecektir⁷³⁹.

⁷³⁴ Uyaroglu, s. 307; Özdemir, İşçilerin İzlenmesi, s. 232; Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verileri, s. 122; Dursun, s.112; Savaş, s. 97- 98; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İşçinin Sosyal Medya Kullanımının İş Hukukuna Etkileri” (İşçinin Sosyal Medya Kullanımı), PressAcademia Procedia, V. 7, İstanbul, s. 373, (<http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2018.919>), (E.T: 20.11.2021).

⁷³⁵ Uyaroglu, s. 309; Beytar, s. 199; Erdoğan, s. 87; Erdem Özdemir, “İnternet ve İş Sözleşmesi: Yeni Teknolojilerin İş İlişkisine Etkileri Üzerine” (İnternet), Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 10, Haziran, 2008, 13- 24, s. 14; Dursun, s. 108; Hisli, s. 132.

⁷³⁶ Okur, Gözetleme, s. 146 vd., 154; Gürsel, s. 380;

⁷³⁷ Beytar, s. 200; Dursun, s. 108; Uyaroglu, s. 308; Erdoğan, s. 87; Okur, Bilgisayar ve İnternet, s. 53; Bayram, s. 171. Yargıtay işyerinde internet kullanımı ile ilgili vermiş olduğu bir kararında kullanımın sınırlarını “İşverenin açıkça veya örtülü izni olmaksızın işyerinde internetin özel amaçlı olarak kullanımı yasaktır. Bir başka anlatımla, örtülü veya iş sözleşmesi ile açıkça internetin özel olarak kullanılabileceğine dair izin yoksa işçi işyerinde özel amaçlı olarak internet kullanamaz. Ancak bu yasak istisnaen acil durumlarda ve işine ilişkin sebeplerden dolayı meşru bir şekilde delinebilir. Özel amaçlı kullanım izni verilmiş olsa dahi, işçi internet ya da e-mail iletişim sisteminin sınırsız kullanımına meşru değildir. İşçiye interneti özel amaçlı kullanımı sadece açık irade beyanı ile verilmesi şart değildir. Bu yönde izin örtülü olarak da verilebilir. İşyerinde en az altı ay boyunca işveren tarafından özel amaçlı kullanımın fark edilmesine rağmen ses çıkarılmamış olması, örtülü izin olarak değerlendirilmelidir. Ancak bu surette işçinin, işverenin gelecekte de ses çıkarmayacağına dair haklı güveninden bahsedilebilir. Keza, işverenin dinlenme odasında internet bağlantısı olan bilgisayarları işçilerin kullanımına tahsis etmesi de örtülü izin olarak görülmelidir” demek suretiyle belirtmiştir. Özel amaçlı kullanım yönünden işverenin mutlaka açık rızasının aranmadığı örtülü rıza ile de işçilerin internet kullanımının özel amaçlı kullanmasının mümkün olduğu kabul edilmiştir. Bkz. Yarg. 9. HD 2007/27583 E., 2008/5294 K., 17.03.2008, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (www.kazanci.com), (E.T. 28.11.2021).

⁷³⁸ Aynı yönde bkz. Dülger, KVKK, s. 626; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İşçinin Sosyal Medya Kullanımı, s. 373; Özdemir, İnternet, s. 19; Erdoğan, s. 87; AIHM, Barbulescu vs. Romanya, 61496/08 Başvuru No, 05.09.2017 tarihli kararı, §80. İşçinin onurunun korunması için işyerinde asgari düzeyde dahi olsa bağımsız bir alanın sağlanması gerekliliğine dair görüş bkz. Uncular, Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde İzleme, s. 1684, dipnot: 21’den naklen: Calvo Gallego, 2012, s. 131 ve 140; Fernandez Villazn, 2003, s. 11.

⁷³⁹ Özdemir, İnternet, s. 19; Erdoğan, s. 87; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İşçinin Sosyal Medya Kullanımı, s. 373; Hisli, s. 132; Uncular, Kişisel Veri, s. 258.

İşverenin bu çerçevede yapacağı veri işleme faaliyetlerinde de objektif ve meşru bir menfaatinin olması ve veri işlemeye ilişkin kurallara uygun hareket etmesi gerekmektedir⁷⁴⁰. Bununla birlikte; denetim öncesi işverenin, işçiyi izleme hakkında detaylı bir şekilde bilgilendirmesi gerekmektedir⁷⁴¹.

Yukarıda belirtildiği üzere; işverenin, işiyle ilgili bilgileri kontrol etmesinin iş takibi bakımından gereklilik arz ettiği ve yönetim hakkı kapsamında olduğu dolayısıyla işçinin internet ve bilgisayar kullanımını izlemesinin hukuka aykırı olmadığı kabul edilmektedir⁷⁴². Bu halde; işverence gerçekleştirilecek izlemenin hukuka uygun olup olmadığı, işyerinde internetin özel amaçlı kullanımına izin verilip verilmemesine göre değerlendirilmelidir⁷⁴³. Buna göre, işyerinde sadece iş amaçlı kullanıma izin verilmesine ilişkin açık bir düzenlenmenin olması hâlinde tüm kayıtlı dosyalar, e-posta ve yazışmaların okunabileceği kabul edilmekle birlikte, alıcı veya gönderici adresi ya da başlıktan e- postanın veya kayıtlı bir dosyanın özel içerikli olduğu anlaşıldığı takdirde içeriğin okunamayacağı kabul edilmektedir⁷⁴⁴.

İnternetin, özel amaçlarla kullanımına izin verilmiş olması hâlinde, kural olarak denetim yapılamayacağı salt işe ilişkin verilerin denetiminin yapılabileceği kabul edilmektedir⁷⁴⁵. İşveren bu konuda belirli sınırlamalar öngörerek özel amaçlı kullanımın belirlenen başlıklar, dosyalama gibi yöntemlerle ayrılmasını isteyebilir⁷⁴⁶. Dolayısıyla bu hâlde özel amaçlı olduğu anlaşılan verilerin kural olarak denetlenmesi

⁷⁴⁰ Gürsel, s. 383; Erdoğan, s. 87; Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verileri, s. 123. Nitekim 29. Madde Çalışma Grubu'nun "İşyerinde Elektronik İletişimin Gözetlenmesi ve Kontrolü"ne ilişkin belgesinde, e-mail ve internet kullanımının izlenmesinde 95/46/EC sayılı Direktif'te düzenlenen ilkelere uygun davranılması gerektiği belirtilmektedir, bkz. Article 29. Data Protection Working Party, Working Document on the Surveillance of Electronic Communications in the Workplace (Electronic Communications), 29 Mayıs 2002, 5401/01/EN/Final, WP 55, s. 13, (https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2002/wp55_en.pdf), (E.T. 28.11.2021). Bununla birlikte; 29. Madde Çalışma Grubu'nun 8/2001 numaralı görüşünde ve "İşyerinde Elektronik İletişimin İzlenmesi Belgesi"nde izleme politikasının ölçülülük, gereklilik, amaçsalılık, şeffaflık, meşruluk, doğruluk ve güncellik ile verilerin saklanması ve güvenlik ilkelerine uyulması halinde hukuka uygun olacağı belirtilmiştir, bkz. Art. 29. WP, 8/ 2001, s. 3; Art. 29 WP, Electronic Communications, s. 14- 19.

⁷⁴¹ Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verileri, s.123; Dursun, s.113; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 199-200.

⁷⁴² Beytar, s.199; Uncular, Kişisel Veri, s. 255- 256; Gözümlü, s. 96; Okur, Yeni Teknoloji, s. 9; Dursun, s. 113.

⁷⁴³ Dursun, s. 113; Dülger, KVKK, s. 637.

⁷⁴⁴ Dülger, KVKK, s. 639; Erdoğan, s. 90; Uncular, Kişisel Veri, s. 257; Ayrıca, işyerindeki bilgisayar ile gönderilen e-maillerin kural olarak mesleki amaçlarla gönderildiğinin var sayılacağı ve denetiminin mümkün olacağını ancak bu denetimin de sınırsız olamayacağına ilişkin görüş için bkz. Özdemir, İnternet, s. 20- 21.

⁷⁴⁵ Beytar, s. 199; Uncular, Kişisel Veri, s. 255- 256; Erdoğan, s. 88; Dursun, s. 113; Hisli, s. 133.

⁷⁴⁶ Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 88.

söz konusu olmayacaktır; ancak suç teşkil eden bir eylem şüphesi veya işyeri sırlarının açıklanması tehlikesi gibi istisnai hâllerde denetim yapılabilecektir⁷⁴⁷.

İşçinin internet kullanımının denetimi, bazen kanuni bir zorunluluktan da kaynaklanabilmektedir. Örneğin; 5651 sayılı İnternet Ortamında Yapılan Yayınların Düzenlenmesi ve Bu Yayınlar Yoluyla İşlenen Suçlarla Mücadele Edilmesi Hakkında Kanun⁷⁴⁸ md. 7 uyarınca, kullanım sağlayıcı olarak kabul edilen işverenler, konusu suç oluşturan içeriklere erişimin engellenmesi ve kullanıma ilişkin erişim kayıtlarının tutulması açısından İnternet Toplu Kullanım Sağlayıcıları Hakkında Yönetmelik⁷⁴⁹ ile belirlenen önlemleri almakla mükelleftirler⁷⁵⁰. Bu düzenleme uyarınca işveren, İnternet Toplu Kullanım Sağlayıcıları Hakkında Yönetmelik'in 4. maddesinde sayılan, konusu suç oluşturan içeriklere erişimi önleyici tedbirleri almak amacıyla içerik filtreleme sistemini kullanmak, erişim kayıtlarını elektronik ortamda kendi sistemlerine kaydetmek ve iki yıl süre ile saklamakla yükümlü olup konusu suç oluşturan içeriklere erişimi önleyici tedbirleri almak amacıyla içerik filtreleme sistemini ve ek tedbir olarak güvenli internet hizmeti almalıdır. İşverenin salt bu yükümlüğe uyması işçilerin internet kullanımının sürekli olarak izlenmesi sonucunu doğurmakta ise de öğretide bu yöntemlerin yalnızca 5651 sayılı İnternet Ortamında Yapılan Yayınların Düzenlenmesi ve Bu Yayınlar Yoluyla İşlenen Suçlarla Mücadele Edilmesi Hakkında Kanun md. 8/ f. 1' de sayılan suçlar için geçerli olması gerektiği savunulmaktadır⁷⁵¹. Bu çerçevede, işçilerin internet kullanımının izlenmesinin en aza indirgenmesi için internet kullanımına yönelik detaylı bir işyeri politikası oluşturulması ve bu politikanın işçiler ile paylaşılması, işçilerin düzenli aralıklarla bilgilendirilmesi⁷⁵², belirli internet içeriklerine erişimi yasaklayacak teknik yöntemlere başvurulması, işyerinin internet politikasına aykırı olan sitelere girilmesi hâlinde işçiyi, otomatik şekilde uyarın sistemler yüklenmesi, özel amaçlı kullanımın süre olarak kısıtlanması belirli algoritma ve programlar üretilerek bu programlar vasıtasıyla arama motorlarında önceden belirlenmiş yasaklı kelimelerin kullanılması halinde işverene ya da işçiye uyarı yapılması gibi yöntemlerin geliştirilmesi hem veri işleme faaliyetlerini azaltacak hem

⁷⁴⁷ Okur, Teknoloji, s. 9; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 89; Dülger, KVKK, s. 640.

⁷⁴⁸ R.G., T. 23/5/2007, S. 26530.

⁷⁴⁹ R.G., T. 11/4/2017, S. 30035.

⁷⁵⁰ Bozkurt Gümrükçüoğlu, İşçinin Sosyal Medya Kullanımı, s. 374; Elif Bilen, "Sosyal Medya Kullanımının İş Hukuku Bakımından Etkileri ve Sonuçları", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Aralık, 2019, s. 145; Karademir, s. 60.

⁷⁵¹ Uncular, Kişisel Veri, s. 259; Karademir, s. 56- 74.

⁷⁵² Gürsel, s. 383, 388; Hozar, s. 199- 207.

de hukuka aykırı veri işleme faaliyetlerinin engellenmesine yardımcı olacaktır. Bu yöntemler, aynı zamanda işçinin veri işleme faaliyetleri hakkındaki farkındalık seviyesini artıracaktır⁷⁵³. Bu noktada önemle vurgulanmalıdır ki, işçilerin internet kayıtlarının denetlenmesi esnasında, internette araştırma yapılırken sayfada beliren pop- up reklamlarına istem dışı tıklanması ya da bahis siteleri, online oyun siteleri gibi iş ile ilgili olmayan sitelerin bir anda açılması gibi durumların gözetilmesi ve buradan hareketle işçilere kendilerini savunmaları için gerekli ortam ve imkânın sağlanması gerekmektedir⁷⁵⁴.

İnternet kullanımının izlenmesinin yanı sıra işçi adına -işin ifası için- oluşturulan e-postaların izlenmesi de yine işverenin yönetim hakkı çerçevesinde gerçekleştirilen uygulamalardandır⁷⁵⁵. E- postaların izlenmesinde kural olarak trafik verileri yani iletinin tarafları, başlığı, gönderilme zamanı, e-posta ekinde bulunan dosyanın hacmi gibi dış bağlantı bilgileri çerçevesinde kalınması ve e-postanın içeriğine bakılmaması gerekir⁷⁵⁶. Ancak mesleki amaçlı oluşturulan e-postaların içeriğinin denetlenmesinde işverenin menfaati bulunduğu ve işçinin görevini nasıl ifa ettiğini kontrol edebileceğinin kabulü gerekmektedir⁷⁵⁷. Örneğin; bir firmanın satış bölümünde çalışan işçinin düzenlediği bir satış sözleşmesinin içeriğini incelemek, işçinin yetkisini aşp aşmadığını kontrol etmek amacıyla bu işçinin e-postalarının okunabileceği gibi işçinin raporlu veya izinli olduğu günlerde şirket e-postasına gelen işlerin takip edilebilmesi mümkündür⁷⁵⁸. Hukuka aykırı kullanımın söz konusu olduğu, örneğin işyerine ait ticari sırların paylaşılması, yazılımların yetkisiz şekilde kopyalanması, tehdit, cinsel taciz gibi suçların işlendiği yönünde somut bir şüphenin olması hâlinde, özel amaçlı e-postalara ait içerikler de kontrol edilebilecektir zira burada işverenin üstün bir özel ya da kamusal yararının varlığı yani bir meşru menfaati söz konusudur⁷⁵⁹. Bununla birlikte; e- postaların denetlenmesinde de kullanımın özel

⁷⁵³ Gürsel, s. 388, 397; Art. 29 WP, Eletronic Communication, s. 24; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 207; Uncular, Kişisel Veri, s. 259.

⁷⁵⁴ Uncular, Kişisel Veri, s. 259- 260; Gürsel, s. 388. Ayrıca bkz. Art. 29 WP, Electronic Communications, s. 24.

⁷⁵⁵ Uncular, Kişisel Veri, s. 250.

⁷⁵⁶ Tekergül, s. 101; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 89; Sevimli, Özel Yaşam, s. 201; Öktem Songu, İnternet ve E-posta, s. 1075; Okur, Yeni Teknoloji, s. 9; Gürsel, s. 394; Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verileri, s. 125; Bilen, s. 148; Uncular, Kişisel Veri, s. 255; Üstün, Günel, s. 68.

⁷⁵⁷ Okur, Yeni Teknoloji, s. 8; Uncular, Kişisel Veri, s. 255.

⁷⁵⁸ Yamakoğlu, s. 199;

⁷⁵⁹ Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 203, dipnot: 423; Gürsel, s. 395; Uncular, s. 255; Article 29 WP, Electronic Communication, s. 21, dipnot: 23; Öktem Songu, İnternet ve E-posta, s. 1075; Yamakoğlu, s. 202.

amaçlı veya iş amaçlı olup olmadığına dikkat edilmesi gerekmektedir. Buna göre, işyerinde iş amaçlı oluşturulan e-postanın yalnızca iş amaçlı kullanılacağına dair açık bir düzenlemenin bulunması hâlinde e-postaların yalnızca iş ile bağlantılı olduğu varsayımından hareketle işveren tarafından denetime ve takibe açık olduğu; ancak bu takip sırasında e-postanın özel amaçlı yazıldığına tespiti hâlinde kaydedilmesi ve okunmasının mümkün olmadığı kabul edilmektedir⁷⁶⁰. Öte yandan, işçinin iş e-posta adresinden özel amaçlı kullanıma izin verilmesi halinde işverenin, işçinin özel e-postalarına bakması ve kaydetmesi kural olarak yasaktır⁷⁶¹.

Her ne kadar TBK md. 396 ve 399 uyarınca yönetim hakkı kapsamında bazı araç ve gereçlerin şahsi kullanımını yasaklama hakkı işverene verilmiş olsa da yukarıda belirtildiği üzere elektronik iletişim araçlarının, özel amaçlarla kullanımının tamamen yasaklanmasının başlı başına işçinin temel hak ve özgürlüklerine aşırı müdahale oluşturacağı, dürüstlük kuralı ve hakkaniyet ilkesine ters düşeceği ve genel iş koşulu oluşturması halinde somut olayın özelliklerine göre haksız şart kabul edilebileceği savunulmakta; araç ve gereç kullanımının tamamen yasaklanmasının değil sınırlandırılmasının haklı olacağı ve işverenin denetim yetkisinin de bu sınırlama çerçevesinde var olabileceği savunulmaktadır⁷⁶². İşyerinde özel amaçlı kullanıma ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmaması durumunda, işçinin TBK md. 396/ f. 2 çerçevesinde mesai saatleri içinde işini aksatmadığı, iş sözleşmesinden doğan haklarını ve yükümlülüklerini ihlal etmediği ve mesaisinin çoğunluğunu özel amaçlı kullanıma ayırmadığı⁷⁶³ sürece bu araçları kişisel nedenlerle kullanabileceği savunulmaktadır⁷⁶⁴. Bu konuda Yargıtay tarafından verilen kararlara bakıldığında; Yargıtay'ın, işverenin kendisine ait bilgisayar ve e- posta adresleri ile bu adreslere gelen e- postaları her zaman denetleme yetkisi bulunduğu yönünde kanaate vardığı; buna karşın, işverenin bu

⁷⁶⁰ Uncular, Kişisel Veri, s. 255- 256; Gözümler, s. 98- 99; Gürsel, s. 395.

⁷⁶¹ Okur, Yeni Teknoloji, s. 8.

⁷⁶² Uncular, Kişisel Veri, s. 258; Uncular, Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde İzleme, s. 1685; Dülger, KVKK, s. 634- 635.

⁷⁶³ Schleswig Holstein Eyalet İş Mahkemesi'nin 27.06.2006 tarihli ve 5 Sa 49/ 06 sayılı kararında; işçinin 3 gün içinde toplam 6 saat 45 dakika özel amaçlı internet kullanımının nedeniyle yükümlülüklerini yerine getirmemesi ve önemli sayılacak masrafların ortaya çıkması haklı bir fesih nedeni olarak görülmüştür, bkz. Hozar, s. 199- 204.

⁷⁶⁴ Uncular, Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde İzleme, s. 1685. Herhangi bir düzenleme olmaması halinde, kural olarak işçinin mesai saatleri içinde özel amaçlı kullanım hakkının olmadığına dair görüş için bkz. Okur, Bilgisayar ve İnternet, s. 47- 75.

yetkisinin kapsamı ve sınırları hakkında hiçbir değerlendirmeye yer vermediği görölmektedir⁷⁶⁵.

Söz konusu kararların KVKK'nin yürürlük tarihinden önce olduğu gözetildiğinde; bu kararlardaki mevcut anlayışın, zaman içinde KVKK'nin etkisini göstermesi ve Kurul kararlarının artması ile birlikte deęiőeceęi kanaatindeyiz⁷⁶⁶. Bununla birlikte; Anayasa Mahkemesi yakın tarihli bir kararında, özel bir şirkette çalışan başvurucunun, kurumsal e-posta hesap içeriğinin işveren tarafından incelenerek bu yazışmaların gerekçe gösterilmesi suretiyle iş sözleşmesinin feshedilmesini özel hayata saygı kapsamındaki kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı ve haberleşme hürriyetinin ihlali olarak deęerlendirmiştir⁷⁶⁷. Anayasa Mahkemesi söz konusu kararında işverenin, işçinin iletişimini denetleme yetkisinin kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı ve haberleşme hürriyeti bağlamında devletin pozitif yükümlölükleri çerçevesinde irdelenmesi gerektiği, işverenin çalışanın kullanımına tahsis ettiği iletişim araçlarının ve iletişim içeriklerinin incelenmesini haklı kılacak meşru gerekçelerinin olup olmadığına bakılması gerektiği, iletişim akışı ile iletişim içeriklerinin incelenmesi arasında ayırım yapılması, iletişimin denetlenmesi ve kişisel verilerin işleme sürecinin şeffaf bir şekilde gerçekleştirilmesi gerektiği ve bunun bir gereği olarak süreç hakkında işveren tarafından önceden bilgilendirme yapılması gerektiği, işveren tarafından bu şekilde bir bilgilendirmenin yapılmadığı hâllerde çalışanın temel hak ve hürriyetlerinin korunacağı düşüncesi içinde olmasının haklı görölebileceğini belirtmiştir. Somut olayda, bu şekilde bir bildirim yapılmadığı, e-

⁷⁶⁵ bkz. Yarg. 22. HD. 2013/ 36288 E., 2015/ 9548 K., 10.03.2015 tarihli kararı, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr> (E.T. 02.11.2020). Yarg. 22. HD 2016/ 6321 E.,2016/ 13143 K., 03.05.2016 tarihli kararı, (<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=22hd-2016-6321.htm&kw='2013/36288'#fm>), (E.T. 02.11.2020). Yarg. 9. HD 2009/ 447 E., 2010/ 37516 K., 13.12.2010 tarihli kararı, (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/index.jsf?dswid=-3986#>), (E.T. 02.11.2020).

⁷⁶⁶ Doğrudan e-posta kayıtları ile ilgili olmasa da işçinin iletişiminin kişisel verilerin korunması hakkı kapsamında değerlendirildiği güncel Yargıtay kararları için bkz. s. 137, dipnot. 794- 795- 796.

⁷⁶⁷ Anayasa Mahkemesi'nin 2016/13010 başvuru numaralı, 17.09.2020 tarihli kararı, 31274 sayılı 14.10.2020 tarihli R.G; Anayasa Mahkemesi'nin 12.01.2021 tarihli ve 2018/31036 başvuru numaralı bir başka kararında ise “...e-posta hesabı üzerinden yapılan iletişimin denetlenebileceğine ve iletişim araçlarının kullanım koşullarına ilişkin olarak önceden tam ve açık bir bilgilendirme yapılmadığı hâllerde temel hak ve özgürlüklerinin işyerinde de korunacağı yönündeki haklı beklentiyle çalışan kişinin kurumsal e-posta üzerinden kişisel yazışmalar yapabileceğinin işveren tarafından da öngörölebilecek bir durum olduğu vurgulanmalıdır. Buradan hareketle çalışana açık bir bilgilendirmenin yapılmadığı hâllerde hak ve özgürlüklerine bir müdahalede bulunulmayacağı hususunda çalışanların makul bir beklenti içinde olacaklarının kabul edilmesi, temel hak ve özgürlüklerin sağladığı güvencelerden yararlandırılması gerektiği söylenebilir...” denilmek suretiyle işyerinde iletişimin denetlenmesine ilişkin olarak açık bir bilgilendirmenin yapılmadığı durumlarda hak ve özgürlüklerine bir müdahalede bulunulmayacağı hususunda çalışanların makul bir beklenti içinde olacakları ifade edilmiştir.

postalara erişim için meşru bir amacın olmadığı gibi işçinin kişisel verisi olan e-postalarının denetimi yapılırken de kapsam ve içerik bakımından bir sınır gözetilmediği ifade edilerek uyumsuzluğu inceleyen derece mahkemelerinin anayasal güvenceleri gözetilen özenli bir yargılama gerçekleştirmediği bu itibarla kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı ile haberleşme hürriyetinin ihlal edildiğine dair iddiayı kabul etmiştir.

Son olarak; AİHM tarafından Barbulescu vs Romanya davası⁷⁶⁸nda verilen karara da değinmenin faydalı olacağı kanaatindeyiz. Barbulescu kararında, feshin dayanağını oluşturan izlemenin ve delillerin hukuka uygunluğunun hem veri koruma hukuku hem de iş hukuku çerçevesinde dikkatle değerlendirilmesinin büyük önem taşıdığı belirtilmiştir. Nitekim dava konusu olayda işçinin özel hayata ve haberleşme hürriyetine saygı haklarının uygun şekilde korunamadığı ve adil bir menfaat dengesi kurulamadığı için AİHS md. 8'in ihlal edildiğine hükmedilmiştir. AİHM'e göre ulusal mahkemelerin, izleme tedbirlerinin uygulanmasına ilişkin meşru nedenler olup olmadığını, işverenin işçinin özel hayatına ve haberleşmesine daha az müdahaleci tedbirlere başvurup başvuramayacağını ve izleme uygulamalarının işçinin haberi

⁷⁶⁸ AİHM, 61496/08 Başvuru No, 05.09.2017 tarihli Barbulescu vs. Romanya kararının çevirisi için bkz. Dursun, s. 117-118'den naklen: AİHM'e yapılan 15 Aralık 2008 tarihli başvuruya konu olayda özetle; "Barbulescu, işverenin talebi ile Barbulescu müşteri talep ve şikayetlerini cevaplandırmak amacıyla bir Yahoo Messenger hesabı oluşturmuştur. İşveren tarafından Yahoo Messenger yazışmalarının izlendiği ve bunun sonucunda da Barbulescu'nun Yahoo Messenger'ı kişisel amaçları için kullandığının tespit edilmesi üzerine Barbulescu'nun iş akdi şirket kurallarına aykırılık ve şirket kaynaklarının kişisel amaçlarla kullanılması sebepleriyle işveren, feshedilmiştir. Barbulescu, feshin haksız olduğunu ve işverenin yazışmalarına erişim sağlaması nedeniyle bu uygulamanın kanuna aykırılık teşkil ettiğini ve haberleşme hürriyetini ihlal ettiğini iddia ederek işverene karşı dava açmıştır. Yerel mahkeme tarafından dava; işverenin iş amacıyla işçilere sağlanan internetin kullanımı hakkında kurallar koyma hakkına sahip olduğu ve şirket kurallarının Barbulescu tarafından bilindiği ve şirketin de bu hususta Barbulescu'yu bilgilendirdiği gerekçeleriyle reddedilmişse de, AİHM'e yapılan başvuru sonucunda Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Daire kararı ile AİHS'nin 8. maddesine aykırılık tespit edilmemiştir. Mahkeme, her ne kadar davanın Barbulescu'nun özel hayatının gizliliği hakkıyla ilgili olsa da işverenin Barbulescu'nun iletişim araçlarını ve yazışmalarını izlemesinin, iş yerinde düzen ve disiplinin sağlanması adına makul olduğuna karar vermiştir. Daire kararına karşı Barbulescu, Büyük Daire'ye başvurmuştur. Büyük Daire'ye göre Yerel Mahkemeler; Barbulescu'ya önceden bilgilendirme yapıp yapılmadığına dair bir inceleme yapmamıştır. Mahkeme, uluslararası ve Avrupa standartları kapsamında önceden 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 Barbulescu'nun yazışmalarına erişim sağlayabilme ihtimaline dair bir bilgilendirme yapmadığı ayrıca, yerel mahkemelerin Barbulescu'nun yazışma ve iletişiminin izlenmesine ilişkin işverenin meşru gerekçeleri olup olmadığına dair yeterli bir inceleme yapmadığı gerekçesiyle, yerel mahkemeler tarafından; Barbulescu'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, de yapılmadığı gerekçesiyle; Büyük Daire tarafından Yerel kamu kurum ve kuruluşların Barbulescu'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, AİHM, Barbulescu vs. Romanya kararında işçinin kendisine haber verilmeden elektronik iletişiminin izlenmesinin, özel hayatın ve yazışmanın gizliliği hakkının ihlaline yol açtığına karar vermiştir."

olmadan gerçekleştirilip gerçekleştirilemeyeceğini tespit etmeleri gerekmektedir. Sonuç itibarıyla feshin kaynağını oluşturan izlemenin ve delillerin hukuka uygunluğunun hem veri koruma hukuku hem de iş hukuku çevresinde değerlendirilmesi büyük önem arz etmektedir⁷⁶⁹.

2.3.4.3. İşçinin Sosyal Medya Kullanımının İzlenmesi

Sosyal medya, bireyler arasında yeni bağlantılar kurmak, ilişkilerin geliştirilmesi, farklı yerler keşfetmek için tercih edilen ve artık hayatımızın ayrılmaz parçası hâline gelen hemen hemen her yerden erişim sağlanabilen, belge, fotoğraf, video, metin yazma gibi kullanıcılar tarafından içerik paylaşımı ve bu verilerin dolaşımını sağlayan bir alandır. Instagram, Facebook, LinkedIn, Twitter, Youtube, Line, Snapchat, Whatsapp, Pinterest, Kariyer.net gibi uygulamalar günümüzde sıklıkla kullanılan sosyal medya platformlarıdır. Sosyal medyanın kullanıcılar arasındaki iletişimi kuvvetlendiren çeşitli yapısı bazen iş ilişkilerinin de bu kanal vasıtasıyla kurulmasını sağlamaktadır⁷⁷⁰. Gerek iş ilişkisi kurulmadan önce gerek iş ilişkisinin devamında işçilerin bu alanda oluşturdukları profiller zaman zaman işverenler tarafından izlenebilmekte ve bu kapsamda veri işleme faaliyeti yapılabilmektedir⁷⁷¹. Nitekim LinkedIn, Kariyer.net gibi uygulamalar işçilerin özgeçmişlerinin, eğitim ve tecrübelerinin incelenebildiği platformlar olup bunun yanı sıra Uber, Getir, Yemeksepeti, Taskrabbit ve Deliveroo gibi uygulamalar ise işçilerin performanslarının işverenler ve müşteriler tarafından çevrim içi olarak belirlendiği ve en çok kullanılan, uygulamalardır⁷⁷². Görüldüğü üzere; işçilerin performanslarını çevrim içi sistemler üzerinden belirleyen yeni atipik çalışma yöntemlerinde sosyal medyanın rolü azımsanamayacak derecede büyüktür⁷⁷³. İş geliştirme, yönetim ve çalışma performansının düzenlenmesi için yeni olanaklar sağlayan bu platformlar adayların ve işçilerin izlenme olasılıklarını arttırarak özel hayat ile iş hayatı arasındaki çizginin

⁷⁶⁹ Uncular, Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde İzleme, s. 1693.

⁷⁷⁰ Bilen, s. 82- 85. İşe alım sürecinde sosyal medya kullanımına ilişkin araştırmalar hk. Bkz. Bilen, s. 86- 89; Burcu Savaş Kutsal, Şelen Kolan, “Paylaşmadan Önce Dikkat! İşçilerin İşyeri Dışında Sosyal Medya Kullanımları Üzerine Hukuki Bir Değerlendirme” İş Hukuku ve Sosya Güvenlik Hukuku Dergisi, C: 16, S: 62, Y: 2019, s. 530.

⁷⁷¹ Kutsal, Kolan, s. 508, 511, 532; Uncular, Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde İzleme, s. 1686; Bilen, s. 83- 84; Janice, M. Karlen, Social Media and the Employment Relationship, Allied Academies International Internet Conference, Vol. 16, No. 1, 2014, s. 56.

⁷⁷² Uncular, Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde İzleme, s. 1686.

⁷⁷³ Uncular, Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde İzleme, s. 1686.

kaybolmasına neden olmaktadır⁷⁷⁴. Sosyal medya profilleri ve yeni analitik teknolojiler vasıtasıyla işverenler adayların ve işçilerin arkadaşlarını, inanışlarını, fikirlerini, hobilerini, alışkanlıklarını çok rahatlıkla öğrenebilmekte; siyasi görüşü, madde kullanımı veya cinsel yönelimi hakkında ise doğrudan bir paylaşım olmasa dahi Instagram, Facebook beğenilerinden bir çıkarım yaparak işçiler hakkında veri toplayabilmektedir⁷⁷⁵.

Bu çerçevede, adayın veya işçinin kişisel verilerinin ve özel hayatının gizliliğinin korunması için sosyal medyanın ne tamamen kamuya açık bir alan olduğu ne de tamamen özel bir alan olduğunun kabul edilmesi gerektiği belirtilmektedir⁷⁷⁶. Zira kullanıcılardan bazıları sosyal medya hesaplarını kamuya açık bırakırken bazıları bir kısmını kamuya açık bırakmamakta bazıları ise kullanılan uygulamaya göre değişen gizlilik politikaları ve kendi gizlilik ayarları doğrultusunda kademeli erişim imkânı tanıyan kapalı/ korumalı kullanımı tercih etmektedir⁷⁷⁷. Bu bağlamda, kamuya açık olup olmaması fark etmeksizin⁷⁷⁸ kişisel sosyal medya içeriklerinin esas olarak bireylerin özerk alanına ait olduğu kabul edilmelidir⁷⁷⁹. Buradan hareketle, öncelikle kullanılan iletişim aracının işverene ait olup olmamasına bakılmaksızın sosyal medya

⁷⁷⁴ M. Karlen, s. 54; Uncular, Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde İzleme, s. 1686; Sarosh Khan, Rokana Moore, Mark Weal, “Social Media on the Job: An Exploration of the Potential Legal Consequences of Employees’ Social Media Activities During The Course Of Employment (Social Media on the Job), WebSci ‘11: Proceedings of the 3rd International Web Science Conference June 201, Article No., 19, Pages 1– 8, (https://eprints.soton.ac.uk/272348/1/Sarosh_paper.pdf), (E.T. 02.12.2021).

⁷⁷⁵ Edit Kajtar, Bruno Mestre, “Social Networks And Employees’ Right to Privacy in The Pre-Employment Stage: Some Comparative Remarks and Interrogations’ (Social Networks and Employees’ Right) Hungarian Labour Law”, E- Journal 2016/ 1, s. 23. (http://hlj.hu/letolt/2016_1_a/A_02_Kajtar_Mestre_hlj_2016_1.pdf), (E.T. 02.12.2021); M. Karlen, s. 54.

⁷⁷⁶ Uncular, Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde İzleme, s. 1687.

⁷⁷⁷ Uncular, Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde İzleme, s. 1687; Kajtar, Mester, “Social Networks and Employees’ Right”.

⁷⁷⁸ Zira burada işveren tarafından yapılan işleme, kamuya açıklıkta izlenen amaca aykırı düşecektir. Nitekim, Kurum tarafından yapılan 16.12.2020 tarihli kamuoyu duyurusunda da ilgili kişilerin sosyal medya hesapları gibi mecralar üzerinden elde edilen ad-soyad, telefon numarası, e-posta adresi vb. kişisel verilerinin veri sorumluları tarafından reklam amacıyla SMS/e-posta gönderilmesi suretiyle alenileştirme amacı dışında işlenmesi gibi faaliyetlerin KVKK md. 5/ f. 2, (d) bendi kapsamında değerlendirilemeyeceği ifade edilmiştir. Bkz. (<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6843/-ALENILESTIRME-HAKKINDA-KAMUOYU-DUYURUSU>), (E.T.29.03.2022). Ayrıca bkz. Kişisel Verileri Koruma Kurulu’nun, 07/11/2019 tarih ve 2019/331 sayılı kararı, (<https://kvkk.gov.tr/Icerik/6623/2019-331>), (E.T. 29.03.2022)

⁷⁷⁹ Uncular, Kişisel Veri, s. 261; Uncular, Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde İzleme, s. 1687’den naklen: Alvarez Alonso, “Social Media in the Employment Relationship Context: A Typology of Emerging Conflicts, and Notes for the Debate”, Comparative Labor Law & Policy Journal, 39, 287-322, s.

içeriğinin işçiye ait olduğu hususunun kabul edilmesi gerekmektedir⁷⁸⁰. Aksi takdirde işçinin herkese açık olan sosyal medya hesaplarının incelenmesi, işçinin kamuya kapalı hesaplarına erişebilmek için sahte hesap açarak bağlantı kurulması, şifre bilgilerinin talep edilmesi ya da işçi hesabına girdikten sonra işverenle birlikte hesabın incelenmesi gibi gizli veya alenen işçinin paylaşımları vasıtasıyla işçi hakkında veri toplanması, işçinin özel hayatına aşırı bir müdahale oluşturacak ve kişisel verilerinin korunması hakkına aykırılık teşkil edecektir. Zira sosyal medya içerikleri, kural olarak iş sözleşmesinin kurulması ya da işin yapılabilmesi için gerekli olan bilgiler değildir⁷⁸¹. Bir bilginin kamuya açıklanmasının, bilgiyi kamuya ifşa eden işçinin bilinçli bir davranışına dayanması aranmaktadır⁷⁸². Buna göre; kamuya açık bir sosyal medya hesabına sahip işçinin, bu hesap üzerinden yaptığı paylaşımlarının, işverence incelenebileceği hususunda rıza gösterdiğinin kabulü doğru olmayacaktır çünkü burada işverence yapılan veri işleme faaliyeti, işçinin alenileştirme iradesi ile örtüşmeyecektir. Kaldı ki; KVKK'de sayılan hukuka uygunluk hallerinde dahi işverenin, bu çerçevede, gerçekleştireceği veri işleme faaliyetlerinde, KVKK md. 4' te sayılan genel ilkelere riayet etmesi gerekmektedir⁷⁸³.

Bu hâlde, işyerinde özel amaçlı sosyal medya kullanımının serbest olması ve işçinin kişisel bir sosyal medya profili/ profilleri olması hâlinde işverenin bu sitelere üye olmak, hesap açmak suretiyle işçilerle bağlantı kurması ya da işçileri buna mecbur etmesi, bu kapsamda zorla rıza alması gibi yollarla işçilerin davranışlarını izlemesi, gizlice ve sürekli kişisel verilerini toplaması ve topladığı verileri diğer işleme faaliyetlerinde kullanmasının kabulü mümkün olmayacaktır⁷⁸⁴. Bununla birlikte; işveren rekabet yasağının ihlal edilmesi, ticari sırların paylaşılması gibi meşru menfaatlerini korumak için belirli bir süreyle ve ilgili işçi ile sınırlı olmak, işçiye bu izleme hakkında açık ve geniş bir bilgilendirme yapmak ve işçinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek suretiyle işçinin sosyal medyadaki davranışlarını izleyebilecektir meğerki işverenin başvurabileceği farklı ve daha az müdahale oluşturan bir yöntem bulunmasın (KVKK m. /f.2/ b. f)⁷⁸⁵. Diğer yandan, işçinin rızasına dayanan

⁷⁸⁰ Nitekim 29. Madde Çalışma Grubu'nun Elektronik İletişim Çalışma Belgesinde elektronik iletişim araçlarının konumu ve mülkiyetinin, haberleşme ve yazışmanın gizliliği hakkından üstün olmadığı belirtilmektedir, bkz. Art. 29 WP, Electronic Communications, s. 20.

⁷⁸¹ Uncular, Kişisel Veri, s. 261.

⁷⁸² Dönmez, Okutan, s. 15.

⁷⁸³ Dönmez, Okutan, s. 15; Bilen, s. 112; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İşçinin Sosyal Medya Kullanımı, s. 373.

⁷⁸⁴ Uncular, Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkinde İzleme, s. 1689; Uncular, s. 263.

⁷⁸⁵ Art. 29. WP, 2/ 2017, s. 12.

izleme faaliyetlerinin de hukuka ve dürüstlük kuralına aykırı olacağı özellikle iş ilişkisindeki bağımlılık unsuru ve işe alım sürecinde işçi üzerinde oluşabilecek baskı ve işe alınmama endişesi gözetildiğinde işçinin bu noktada vermiş olduğu rızanın geçerli olmayacağı belirtilmektedir⁷⁸⁶.

Türk hukukunda, işyerindeki sosyal medya kullanımının izlenmesine yönelik faaliyetleri düzenleyen yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak her halükârda işverenin yönetim hakkı ile işçinin kişisel verilerinin korunması hakkı arasında bir denge kurma zorunluluğu bu noktada da kendini göstermektedir. Zira sosyal medya, adayların başvurularının sonuçlandırılmasında, işçilerin performanslarının değerlendirilmesinde ve iş ilişkisindeki yükümlülüklerin ihlalinin kanıtlanmasında önemli bir kaynak hâline gelmiştir⁷⁸⁷. Dolayısıyla işverenin işçiye ait sosyal medya hesaplarını izlemesi ve bu çerçevede veri toplamasının kanuni sınırlarını belirlemek büyük önem arz etmektedir. Bu doğrultuda, TBK md. 419'a göre sözleşmenin kurulması ve ifası zorunlu kılmadığı sürece adayın ve işçinin sosyal medya kullanımı işveren tarafından izlenemeyecek ve bu çerçevede veri işleme faaliyeti gerçekleştirilemeyecektir. Zorunluluğun olması hâlinde izlemenin, adayın ve işçinin kişisel verilerinin korunması hakkına en az müdahale edecek yöntemlerle ve sosyal medyanın özel hayatın gizliliği ve ifade özgürlüğünü de içine alan yapısı uyarınca son çare olarak başvurulması gerekmektedir⁷⁸⁸. Burada önemle belirtmek gerekir ki KVKK md. 5/ f. 2, (d) ve KVKK md. 28/ f. 2, (b) bentleri uyarınca, adayın ve işçinin kamuya açık sosyal medya hesaplarından kendisi tarafından alenileştirilen kişisel verilerinin, açık rızası aranmaksızın işlenebileceği⁷⁸⁹,⁷⁹⁰ buna karşın aday ve işçinin bu eylem karşısında, zarara uğraması hâlinde, yalnızca zararın giderilmesini talep hakkını

⁷⁸⁶ Uncular, Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde İzleme, s. 1689; Kutsal, Kolan, s. 513, 535.

⁷⁸⁷ Kutsal, Kolan, s. 537- 538; Uncular, Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde İzleme, s. 1687; Bilen, s. 149, 153; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İşçinin Sosyal Medya Kullanımı, s. 373- 374; Khan, Moore, Weal, Social Media on the Job; M. Karlen, s. 57.

⁷⁸⁸ Uncular, Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde İzleme, s. 1690.

⁷⁸⁹ İlgili kişi tarafından alenileştirilmiş olması, veri sorumluları tarafından her türlü amaçla gerçekleştirilecek işleme faaliyetini hukuka uygun hale getirmeyeceğine dair bkz. Kurum tarafından yapılan 16.12.2020 tarihli kamuoyu duyurusu bkz. (<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6843/-ALENILESTIRME-HAKKINDA-KAMUOYU-DUYURUSU>), (E.T. 29.03.2022).

⁷⁹⁰ Bu noktada, alenileştirmenin kim tarafından yapıldığı hususunun da önem arz ettiğine dair bkz. Bozkurt Gümrükçüoğlu, İşçinin Sosyal Medya Kullanımı, s. 373. Nitekim sosyal medya profili gizli olan bir kişinin dahi bir takım paylaşımları, sosyal medya hesabı herkese açık olan bir arkadaşı tarafından paylaşılabılır veya etiketlenilebilir. Dolayısıyla bu kişinin kendisi hakkında yapılacak bir internet taramasında, internet itibarının 3. Kişiler nezdinde nasıl görüldüğünü bilmesi ve öngörmesi mümkün olmayabilir ve bu bilgiler nedeni ile iş başvurusu olumsuz değerlendirilebilir. Bkz. Kutsal, Kolan, s. 536.

kullanabileceği belirtilmektedir⁷⁹¹. Ancak her halükârda sosyal medyada yer alan adaya ve işçiye ait kişisel verilerin hukuka, dürüstlük kuralına ve ölçülülük, şeffaflık ve eşit davranma ilkeleri, işçinin makul/ meşru mahremiyet beklentisi başta olmak üzere veri koruma hukukunun temel ilkeleri ile iş ilişkisinin kendine özgü niteliklerine uygun işlenmesi şarttır⁷⁹².

İşveren tarafından sosyal medya kullanımının izlenmesi neticesinde işçinin iş akdinin feshedilmesi hâlinde ise feshin geçerli veya haklı nedenle yapılmış olmasından bağımsız olarak izleme faaliyetinin hukuka uygunluğunun araştırılması gerekmektedir⁷⁹³. Nitekim Yargıtay 7. HD' nin 2015 tarihinde vermiş olduğu bir kararında, davacının işverenin ürünlerinin tüketilmemesine ilişkin sosyal medyada yapacağı bir paylaşımın sadakat borcuna aykırılık teşkil edeceğine ve fakat somut olayda davacının beğendiği paylaşımların sendikaya üyelik nedeniyle işten çıkarılan işçilerin geri alınmasına ilişkin ve sendikal faaliyetlerin engellenmeye çalışılmasına karşı baskı yaratmayı hedefleyen demokratik bir eylem oluşturduğuna, davacının işverenin marka imajını zedeleme, ürünleri kötüleme veya şiddet çağrısında bulunma gibi bir amacının olmadığına ve sendikal faaliyet kapsamında kalan bu sosyal medya beğenileri ile davacının Anayasal hakkını kullandığına hükmettiği görülmektedir⁷⁹⁴. Yargıtay 9. HD' nin 2017 yılında vermiş olduğu bir kararında; Whatsapp uygulamasının, telefonda, bilgisayardan ve internet vasıtasıyla kullanılan bir program olduğuna, burada diğer kullanıcılarla bireysel mesajlaşmak ve/veya sesli ya da görüntülü arama yapmak suretiyle iletişime geçilebildiği gibi kurulan gruplar üzerinden iletişim sağlanmasının da mümkün olduğuna, grup içindeki iletişimin grup dışındaki kişilere kapalı olduğundan işçilerin iş akışını bozmadıkları ve çalışmalarını etkilemedikleri sürece bir WhatsApp grubu kurarak iletişim hâlinde olmalarının yasak olmadığına ve işçilerin bu kapsamdaki iletişimlerinin kişisel veri olarak da korunması

⁷⁹¹ Uncular, Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde İzleme, s. 1690. Benzer bir yaklaşım için bkz. M. Karlen, s. 57.

⁷⁹² Uncular, Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde İzleme, s. 1690; Bozkurt Gümrükçüoğlu, İşçinin Sosyal Medya Kullanımı, s. 378; Bilen, s. 112.

⁷⁹³ Bilen, s. 169- 170 vd.

⁷⁹⁴ Bkz. Yarg. 7. HD 2014/ 6519 E., 2014/ 12285 K., 03.4.2015. Benzer yönde bkz. Yarg. 22. HD. 2016/16290 E., 2016/17802 K., 14.6.2016. Benzer yönde bkz. Anayasa Mahkemesi'nin 2015/ 18638 başvuru numaralı, 15.11.2018 tarihli kararı, 30616 sayılı 05.12. 2018 tarihli R.G.

Buna karşın Yargıtay 9. HD'nin benzer bir davada boykot yönünde bir çağrıyı içeren ilanın sosyal medyada beğenilmesinin sadakat borcunun ihlali niteliğinde olduğu ve haklı neden ağırlığında olmasa da fesih için geçerli neden oluşturduğuna hükmettiği görülmektedir, bkz. Yarg. 9. HD 2015/ 19277 E., 2015/ 26072 K., 17.09.2015. Benzer yönde bkz. Yarg. 7. HD 2016/ 10461 E. 2016/11592 K., 26.05.2016.

gerektiğine hükmedilmiştir⁷⁹⁵. Yargıtay 9. HD'nin bu kararına paralel 2019 tarihli bir başka kararında; davacının ve bir kısım iş arkadaşının cep telefonu vasıtasıyla kullandığı WhatsApp uygulamasındaki yazışmaları gerekçe gösterilerek gerçekleştirilen feshin sadece gizlilik içeren ve kişisel veri niteliğindeki WhatsApp yazışmalarına dayandığından, haksız olduğuna kanaat getirilmiştir⁷⁹⁶.

Belirtmek gerekir ki hukukumuzda önemli bir yere sahip olan ve uygulamaya yön veren Yargıtay kararlarına bakıldığında; Yargıtay'ın, işverenin açık veya örtülü izni olmadıkça, elektronik iletişime yönelik araçların işçi tarafından özel amaçlı kullanılamayacağı yönünde katı bir duruş sergilediği, işçinin sosyal medya ve sair iletişim araçlarının kullanımının izlenmesine yönelik veri koruma hukuku açısından herhangi bir değerlendirme yapmadığı, işveren tarafından gerçekleştirilen ve feshin dayanağını oluşturan izleme faaliyetinin hukuka uygun olup olmadığına dair tespitlere yer verilmediği görülmektedir⁷⁹⁷. Bu durum, işçinin kişisel verilerinin korunması hakkının ikinci plana atılmasına ve işçinin kişisel verilerinin korunması hakkı ile işverenin yönetim hakkı arasındaki dengenin işveren lehine bozulmasına neden olmaktadır⁷⁹⁸.

2.4. İş İlişkisi Sona Erdikten Sonra Başvurulan Yöntemler

İş sözleşmesinin sona ermesi akabindeki süreçte de işverenin tıpkı işe alım ve iş ilişkisi boyunca olduğu gibi işçiye karşı kişisel verilerin korunmasından doğan sorumlulukları, devam etmektedir. İşveren, iş ilişkisi sona erdikten sonra iş ilişkisi boyunca işçi hakkında edindiği bilgileri saklama (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği⁷⁹⁹ md. 7/ f. 1, (b))ve üçüncü kişilere bu hususta bilgi vermeme yükümlülüğü altındadır⁸⁰⁰. Bu kapsamda, yeni işveren ile eski işveren arasında işçi hakkında herhangi bir bilgi alışverişinin olmaması gerekir⁸⁰¹. Ancak işçinin eski

⁷⁹⁵ Bkz. Yarg. 9. HD 2016/14203 E., 2017/9524 K., 01.06.2017.

⁷⁹⁶ Bkz. Yargıtay 9. HD'nin 2018/10718 E., 2019/559 K., 10.01.2019.

⁷⁹⁷ Bilen, s. 149.

⁷⁹⁸ Uncular, Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde İzleme, s. 1693.

⁷⁹⁹ R.G., T. 29.12.2012, S. 28512

⁸⁰⁰ Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 95. Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 300.

⁸⁰¹ Gözümlü, s. 99; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 159; Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verileri, s. 129; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 300. Nitekim Yarg. 9. HD 2014/37215 E., 2016/9418 K. sayılı 14.4.2016 tarihli kararında; işveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlü olduğu yeni işverene işçinin özlük dosyasının tamamının gönderilmesinin işçinin kişilik haklarının zarara uğramasına sebebiyet verdiğini ve manevi tazminata

işverenini referans olarak göstermesi hâlinde işçinin kendisi hakkında bilgi verilmesi hususunda rıza verdiği varsayımından hareketle bilgi alışverişinin hukuka uygun olduğu kabul edilebilecektir⁸⁰². Bu ihtimalde dahi üçüncü kişilere aktarılacak verilerde genel ilkelere uygun davranılması gerekmektedir⁸⁰³.

İş ilişkisinin sonraya etkisi nedeni ile iş ilişkisi sona erdikten sonra da taraflara birtakım yükümlülükler yüklemeye devam eder⁸⁰⁴. Etkilerini sürdüren bu özel hukuk veya kamu hukukundan kaynaklı işveren yükümlülükleri genel olarak işverenin işçiyi gözetme borcunun ve bilhassa da bu borcun görünümülerinden biri olan “işçinin ekonomik geleceğine destek olma yükümlülüğü” olarak ortaya çıkmaktadır⁸⁰⁵. Çalışma belgesi verme yükümlülüğü (İK md. 28)⁸⁰⁶, belirli nedenlerle iş akdi sona eren çalışanı, koşul ve şartların oluşması hâlinde tekrar işe başlatma yükümlülüğü, öncelikli işe alma, işçi buluşları ile ilgili yükümlülükler⁸⁰⁷ gibi yükümlülükler bunlardan birkaç tanesidir. İşverenin, işçinin ekonomik geleceğine destek olma yükümlülüğünün yanı sıra veri koruma hukukunun getirdiği bazı yükümlülükleri olduğunu da belirtmek gerekir⁸⁰⁸. Bu doğrultuda, iş ilişkisi sebebiyle elde edilen kişisel verilerin, kişisel veri saklama ve imha politikası doğrultusunda makul bir zaman dilimi ile sınırlı kalmak kaydıyla saklama, işçinin talebi üzerine ya da re’sen hukuka uygun şekilde imha etme, verileri KVKK md. 8 ve md. 9 uyarınca dışarıya aktarmama, işyeri içinde ve dışında yaymama gibi eylemler veri koruma hukukundan doğan yükümlülüklerin bazılarıdır⁸⁰⁹. Söz konusu yükümlülüklerin yerine getirilmemesi hâlinde, kişisel verilerin korunması yükümlülüğünün ihlali gündeme gelecek olup işçinin, işvereni Kurul’a şikâyet hakkı doğacak ve aynı zamanda bu bilgilerin paylaşılması nedeniyle zarara uğramışsa çalışmamızın üçüncü ve dördüncü bölümünde işlenecek olan hukuki ya da idari yollara başvurma hakkı doğacaktır.

hükmedilmesi gerektiği ifade edilmiştir, (<http://www.kazanci.com.tr/gunluk/9hd-2014-37215.htm>), (E.T. 19.10.2021).

⁸⁰² Gözüm, s. 99; Uncular, Kişisel Veri, s. 304. Ayrıca, bkz. 2.2. İşe Alım ve İş İlişkisinin Devamı Sürecinde Aday/ İşçi Hakkında Bilgi Toplama, s. 89.

⁸⁰³ Bozkurt Gümrükçüoğlu, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, s. 96.

⁸⁰⁴ Afşin Burak Umar, Türk İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Sonraya Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008, s. 21.

⁸⁰⁵ Umar, s. 21.

⁸⁰⁶ Akyiğit, s. 297- 298; Arslan Ertürk, s. 91.

⁸⁰⁷ Umar, s. 19- 59; s. 83- 107.

⁸⁰⁸ Umar, s. 21; Uncular, Kişisel Veri, s. 304; Gürkan, s. 145.

⁸⁰⁹ Umar, s. 21; Uncular, Kişisel Veri, s. 304; Akyiğit, s. 298.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI KANUNU ÇERÇEVESİNDE İŞ İLİŞKİSİNİN TARAFLARININ HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İş ilişkisi içerisinde veri işleme faaliyetinin, hukuka uygun ve taraflar arasındaki dengenin korunarak gerçekleştirilebilmesi için işverenin, veri işleme faaliyetini veri koruma hukukunun temel ilkeleri ile hukuka uygunluk nedenleri çerçevesinde gerçekleştirmesi gerektiği çalışmamızın ikinci bölümünde işlenmiştir. Bu ilke ve hukuka uygunluk nedenlerinin yanı sıra, veri işleme sürecinde tarafların farklı bir takım hak ve yükümlülükleri bulunmaktadır. Çalışmamızın bu bölümünde, KVKK' nin 10, 11 ve 12. maddesinde düzenlenmiş olan hak ve yükümlülükler incelenecektir.

1. İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

1.1. Aydınlatma Yükümlülüğü

Veri sorumlusu ya da veri işleyen konumunda bulunan işverenin, işçiyi veri işleme faaliyeti hakkında bilgilendirme diğer bir ifade ile aydınlatma yükümlülüğü bulunmaktadır⁸¹⁰. KVKK m. 10'da düzenlenen bu yükümlülük uyarınca; işveren veya işverenin yetkilendirdiği üçüncü kişi, işçileri; veri sorumlusunun ve varsa temsilcisinin kimliği, kişisel verilerin hangi amaçla işleneceği, işlenen kişisel verilerin kimlere ve hangi amaçla aktarılacağı, kişisel veri toplarken kullanılacak yöntem ve hukuki sebebi, işçinin kişisel verisinin, işlenip işlenmediğini öğrenebileceği, işlenmişse bu konuda bilgi talep edebileceği, işlemenin amacına uygun kullanılıp kullanılmadığı, işlenen verilerin düzeltilmesini, silinmesini talep etme, otomatik sistemle işlenmesine itiraz etme hakkı gibi haklarının olduğu konusunda bilgilendirmekle yükümlüdür⁸¹¹.

Aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilebilmesi için işçinin bu yönde bir talebinin olmasına gerek yoktur⁸¹². Aydınlatma yükümlülüğü, işveren tarafından re'sen gerçekleştirilmesi gereken bir yükümlülük olup veri işlemenin hukuka uygun şekilde yerine getirilebilmesi için kanunda öngörülen bir gerekliliktir⁸¹³. Veri işleme faaliyeti ile ilgili olarak işçiden daha önce alınmış bir açık rızanın bulunması veya başkaca bir hukuka uygunluk nedeninin bulunması işverenin aydınlatma yükümlülüğünü ortadan

⁸¹⁰ Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 289.

⁸¹¹ Beytar, s. 209- 210; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 289; Uncular, Kişisel Veri, s. 160.

⁸¹² Çekin, AB, s. 175; Uncular, Kişisel Veri, s. 161; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 290.

⁸¹³ Gözümlü, s. 101; Çekin, AB, s. 175.

kaldırmamaktadır⁸¹⁴ yani işveren veri işlenmesini gerektiren her bir faaliyet için, KVKK'de öngörülen istisnalar⁸¹⁵ haricinde, ayrı bir aydınlatma yapma yükümlülüğü altındadır⁸¹⁶. Bu yükümlülüğün nasıl yerine getirileceği ise Kurum tarafından yayımlanan Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ⁸¹⁷'in 5. maddesinde düzenlenmiştir. Bu hüküm uyarınca; aydınlatma yükümlülüğü kapsamında açıklanacak kişisel veri işleme amacının belirli, açık ve meşru olması gerekmekte⁸¹⁸ ve kişisel verilerin, KVKK'nin 5 ve 6 ncı maddelerinde belirtilen işleme şartlarından hangisine dayanılarak işlendiği⁸¹⁹, kişisel verilerin aktarılma amacı ve aktarılabilecek alıcı grupları belirtilmelidir⁸²⁰. Burada önem arz eden ölçüt ilgili kişinin hangi kişisel verilerinin nerelere aktarıldığı hakkında yeterli bilgi sahibi olup bu aktarımın teşkil ettiği riskleri analiz edebiliyor olup olmadığıdır⁸²¹.

Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ'de vurgulanan başka bir husus ise aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmesi sırasında genel nitelikte ve muğlak ifadelerden uzak durulması ve ileride başka amaçların gündeme gelmesi hâlinde de kişisel verilerin işlenebileceği kanaatini uyandıran ifadelerin kullanılmaması gerekliliğidir (Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ md. 5/ f. 1, (g) ve (ğ)). Bunun yanı sıra, kişisel veri işleme faaliyetinin, açık rıza şartına dayalı olarak

⁸¹⁴ Beytar, s. 210; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 135; Bkz. Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ, Md. 5/ f. 1, (b) (<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/2033/Aydinlatma-Yukumlulugu->), (E.T. 05.11.2021).

⁸¹⁵ Bkz. KVKK, md. 28.

⁸¹⁶ 10/03/2018 tarih ve 30356 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ, Md. 5/ f. 1, (b)'nin, 95/46/ EC sayılı Direktif'te yer alan md. 10/ f. 1'deki düzenleme ile çeliştiği ve veri sorumlusu ya da yetkilendirdiği kişinin ilgili kişiyi aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmesi halinde tekrar etmek zorunda kalmaması gerektiğine dair görüş için bkz. Çekin, AB, s. 177, 185.

⁸¹⁷ R.G., T. 10/03/2018, S. 30356.

⁸¹⁸ Çok uzun ve karmaşık aydınlatma metinlerinin düzenleme ile ulaşılmak istenen amaca aykırılık teşkil edeceği ve uygulamada zorluklara yol açacağına dair, bkz. Çekin, s. 178; Aydınlatma metnindeki karmaşık işleme süreçlerinin özet şeklinde izah edilemeyeceğine ve aşamalı bir aydınlatma yükümlülüğünün öngörülmesi gerektiğine dair bkz. Şehriban İpek Aşıkoğlu, Veri Sorumlularının Aydınlatma Yükümlülüğü- Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda -, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, C. 1, S. 2, 2019, s. 53; Aşamalı aydınlatma metinlerine ilişkin örnek için bkz. Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesi Rehberi, s. 19, (<https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/a569a068-c079-4189-b134-f57bc727af7d.pdf>), (E.T. 22.11.2021).

⁸¹⁹ Bu çerçevede aydınlatma metinlerinde yalnızca KVKK'nin 5. ve 6. maddelerin aynen tekrarlanması şeffaflık ilkesi ile örtüşmediği önemli olan veri işleme faaliyetinin dayanağı olan madde, fıkra ve bent şeklinde açıklanması gerektirir. Bkz. Çekin, AB, s. 181- 182. Örnek karar için bkz. Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 02/07/2019 tarihli ve 2019/ 122 sayılı kararı. Ayrıca bkz. Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesi Rehberi, s. 18, 20.

⁸²⁰ Bu düzenlemede yer alan "aktarım amacı" ile veri işleme faaliyetinin amaçlarının belirtilmesinin aynı amaca hizmet ettiğine dair görüş ve "alıcı grubu" açısından GVKT md. 13/ f. 1, (e)' ye kıyasla KVKK'deki eksikliğe dair değerlendirme için bkz. Çekin, AB, s. 180- 181.

⁸²¹ Çekin, AB, s. 181.

gerçekleştirilmesi hâlinde, aydınlatma yükümlülüğü ve açık rızanın alınması işlemlerinin ayrı ayrı yerine getirilmesi gerektiği yine Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ'in 5. Maddesinde düzenlenen usul ve esaslar arasındadır⁸²². Bu hâlde, Tebliğ hükümlerine uygun olmayan bir aydınlatmanın, KVKK hükümleri nezdinde yapılmış sayılması ve işverenin bu yükümlülüğünü yerine getirdiğinin kabulü mümkün olmayacaktır. Nitekim açık rıza ile aydınlatma metnlerinin aynı metinde yer alması ya da aynı platformda tek başlık hâlinde sunulması ve veri sahibinden aydınlatmanın yapıldığına dair onay istenmesi uygulamada sıklıkla yapılan hatalardan olup bu gibi düzenlemelerin ve veri sahibine dayatılan metnlerin KVKK'ye uygun olmadığı ve KVKK'nin öngördüğü yükümlülüğü bertaraf etmediği açıktır⁸²³. Burada işçiden, onay talep edilememesi aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirildiğinin nasıl ispat edileceği sorusunu gündeme getirmektedir. Zira Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ'in 5. maddesinin (e) bendi uyarınca, aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirildiğine ilişkin ispat yükü veri sorumlusuna aittir. Bu bağlamda, işyerlerinde işçiye fiziksel ortamda tebliğ edilen aydınlatma metinleri yerine e-posta üzerinden gönderilen metnlerin tercih edilmesi ve mail log⁸²⁴larının tutulması, internet sitelerinde aydınlatma metnlerinin yer aldığı noktalara ayrıca konumlandırılacak bir bağlantı ile ilgili aydınlatma metnlerinin her zaman ulaşılabilir hâlde olmasını sağlamak; fiziksel ortamda oluşturulan aydınlatma metnlerinin ise veri sahipleri tarafından görülebilecek (levha, çalışma masası gibi) yerlerde konumlandırılması gibi yöntemler tercih edilebilir. Bu gibi yöntemlerin tercih edilmesi, kanaatimizce hem aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmesi açısından hem de işyerlerinde gerçekleştirilen veri işleme faaliyetleri hakkında, işçiler nezdinde

⁸²² KVKK, md. 5/ f. 1, (f); Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 290.

⁸²³ KVK, 26.06.2020 tarihli Kamuoyu Duyurusu, (<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6765/AYDINLATMA-YUKUMLULUGUNUN-YERINE-GETIRILMESI-HAKKINDA-KAMUOYU-DUYURUSU>), (E.T. 28.11.2021).

Kurul'un 26/07/2018 tarihli ve 2018/ 90 sayılı karar özetinde; "Online platformda iş başvurusunda bulunurken üyelik kaydı yapılmasının zorunlu olduğu, üyelik kaydı yapılması sırasında ise, aynı kutucuğun işaretlenmesi yoluyla hem aydınlatma metninin okunduğuna, hem de kişisel verilerin işlenmesi hususunda açık rıza verildiğine ilişkin onay alınması yoluna gidildiği tespit edilmiştir...aydınlatma metni okunduğuna ilişkin geri bildirim alınması ile ilgili kişilerin kişisel verilerinin işlenmesi hususunda gerekli seçimlik haklarının da tanındığı açık rıza metninin onaylandığının ispatını sağlayacak mekanizmaların ayrıştırılması..." gerektiği belirtilerek aydınlatma ve açık rıza onayı alınmasına ilişkin süreçlerin ayrı olması gerektiğine dikkat çekilmiştir.

⁸²⁴ Bilişim sistemlerinin ürettiği olay kayıtlarının zaman damgalı olarak tutulması. Bkz. (<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5388/Madde-ve-Gerekcesi-ile-Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanunu-Bilgi-Notu-ve-Kisisel-Verilerin-Korunmasina-Iliskin-Terimler-Sozlugu>)

bir farkındalık oluşturabilme açısından KVKK'nin ruhuna ve amacına da uygun düşecektir.

1.2. Veri Güvenliğine İlişkin Yükümlülükler

Veri işleme sürecinde, işverene getirilen bir başka yükümlülük ise veri güvenliğinin sağlanmasına ilişkindir. KVKK md. 12'de "Veri güvenliğine ilişkin yükümlülükler" başlığı altında sayılan veri sorumlusunun alması gereken önlemler, işyerinde veri sorumlusu olan işveren açısından da geçerlidir. Bu kapsamda, işveren kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önlemek, kişisel verilere hukuka aykırı olarak erişilmesini önlemek ve kişisel verilerin muhafazasını sağlamak maksadıyla her türlü teknik ve idari önlemi almakla yükümlüdür⁸²⁵. Buradaki yükümlülük, neticeye bağlı bir yükümlülük değildir; yani önemli olan veri sorumlusunun, kendi üzerine düşen önlemleri almasıdır⁸²⁶.

KVKK'de bahsi geçen teknik ve idari önlemlerin ne olduğu KVKK md. 12'de sayılmamıştır; ancak Kurum tarafından yayımlanan Kişisel Veri Güvenliği Rehberi⁸²⁷ 'nde teknik ve idari önlemlere ilişkin başlıca yöntemlerin açıklandığı görülmektedir⁸²⁸. Kişisel Veri Güvenliği Rehberi uyarınca alınabilecek idari tedbirler; mevcut risk ve tehditlerin belirlenmesi, çalışanların eğitilmesi ve farkındalık çalışmaları⁸²⁹ kişisel veri güvenliği politikalarının ve prosedürlerinin belirlenmesi, kişisel verilerin mümkün olduğunca azaltılması, veri işleyenler ile ilişkilerin yönetimi olarak sayılmıştır. Teknik tedbirler ise siber güvenliğin sağlanması, kişisel veri güvenliğinin takibi, kişisel veri içeren ortamların güvenliğinin sağlanması, kişisel verilerin bulutta depolanması, bilgi teknolojileri sistemleri tedariği geliştirme ve bakım ve kişisel verilerin yedeklenmesi denilmek suretiyle altı başlık şeklinde sayılmıştır.

Kişisel Veri Güvenliği Rehberi'nde; kişisel veri güvenliğinin sağlanması için öngörülen tedbirler açıklanırken kişisel verilerin özel nitelikli kişisel veri olup olmadığına ilişkin bir ayrıma gidilmediği görülmektedir. Ancak; KVKK md. 22/ f. 1,

⁸²⁵ Ayrıca veri sorumluları tarafından uygulanması zorunlu olan teknik ve idari tedbirlere ilişkin politikalar ve daha detaylı bilgi için bkz. Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Kişisel Veri Güvenliği Rehberi (Teknik ve İdari Tedbirler), KVKK Yayınları, Ankara, Ocak 2018, (https://www.kvkk.gov.tr/yayinlar/veri_guvenligi_rehberi.pdf), (E.T. 20.11.2021).

⁸²⁶ Çekin, AB, s. 186- 187.

⁸²⁷ Kişisel Veri Güvenliği Rehberi (Teknik ve İdari Tedbirler), KVKK Yayınları, Ocak 2018, Ankara. (<https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/7512d0d4-f345-41cb-bc5b-8d5cf125e3a1.pdf>), (E.T. 10.05.2022).

⁸²⁸ Kişisel Veri Güvenliği Rehberi, s. 8- 23.

⁸²⁹ Benzer örnekler için bkz. Uncular, Kişisel Veri, s. 178.

(ç) ve (e) bendi uyarınca; Kurul'un görevleri arasında, özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi için aranan yeterli önlemleri belirlemek sayılmıştır. Bu kapsamda, Kurul'un 31/01/2018 tarihli 2018/10 numaralı kararında; özel nitelikli kişisel verilerin güvenliği için alınması gereken tedbirler detaylıca sayılmıştır⁸³⁰.

İlgili karar uyarınca özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinde veri sorumluları tarafından alınması gereken yeterli önlemler şu şekildedir⁸³¹.

“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,

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

⁸³⁰ Bkz. Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Veri Sorumlularınca Alınması Gereken Yeterli Önlemler ile ilgili Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 31/01/2018 tarih ve 2018/10 sayılı kararı, (<https://kvkk.gov.tr/Icerik/4110/2018-10>), (E.T. 09.10.2021).

⁸³¹ Kurul kararında belirtilen önlemlerin ayrıntılı değerlendirmesi için bkz Erarslan, s. 164- 184.

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 şifrlenmesi 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.”

Gerek Kişisel Veri Güvenliği Rehberi’nde gerekse Kurulun 31/01/2018 tarihli 2018/10 numaralı kararında önerilen tedbirler; veri sorumluları tarafından, alınması gereken teknik ve idari tedbirler konusunda uygulamada açıklık sağlamak ve iyi uygulama örnekleri oluşturmak maksadıyla düzenlenmiştir. Kanaatimizce, bilişim alanındaki gelişmeler ışığında Kurul tarafından düzenlenen bu tedbirlere, zaman içerisinde yeni ve alternatif tedbirlerin eklenmesi söz konusu olacaktır.

Söz konusu teknik ve idari tedbirler, hukuka uygunluk sebebi teşkil etmeseler dahi KVKK'de öngörülen hukuka uygunluk sebeplerini tamamlayıcı bir nitelik arz etmekte⁸³² olup; hangi tedbirlerin gerekli olduğu hususu tayin edilirken, veri işleme faaliyetinin ilgili kişilerin temel hakları açısından teşkil ettiği risk gözetilmelidir⁸³³. Dolayısıyla iş hukukuna ilişkin yasal düzenlemeler değerlendirilirken de söz konusu Kurul kararının dikkate alınması gerekmektedir. Örneğin; İK md. 75 hükmü uyarınca işverenin, işçiye ait özlük dosyası düzenleme ve bu dosyada işçinin her türlü belge ve kaydını saklama yükümlülüğü öngörülmekle beraber işçinin kişisel sağlık verilerinin de özlük dosyası kapsamında yer aldığı düşünüldüğünde bu verilerin saklanması konusunda Kurul kararında yer alan önlemler mutlaka gözetilmelidir⁸³⁴.

1.3. Veri Sorumluları Sicili (VERBİS)' ne Kayıt Yükümlülüğü

Veri Sorumluları Sicili (VERBİS), veri sorumlularının kaydolmakla yükümlü oldukları ve veri işleme faaliyetleri ile ilgili bilgilerin ibraz edildiği kamuya açık olan bir sistemdir (KVKK md. 16/ f. 1). Veri Sorumluları sicilinde esas alınan ilkeler, VSSHY'de⁸³⁵ düzenlenmiştir. Buna göre; VSSHY md. 8/ f. 1 ve KVKK md. 16/ f. 2 uyarınca, veri işleme faaliyetinde bulunabilmek için öncelikle sicile kayıt zorunluluğu öngörülmüştür⁸³⁶. Kurul'un gözetiminde olan VERBİS'e kayıt yükümlülüğü, KVKK Geçici md. 1/ f. 2 uyarınca ve 19.07.2018 tarihli ve 2018/88 sayılı kararında sayılan şirketler açısından zorunludur⁸³⁷. Dolayısıyla, bu kararda belirtilen kriterleri taşıyan ve

⁸³² Çekin, AB, s. 186.

⁸³³ Çekin, AB, s. 187.

⁸³⁴ Ünal Adınır, s. 311.

⁸³⁵ R.G., T. 30/12/2017, S. 30286.

⁸³⁶ Çekin, AB, s. 216.

⁸³⁷ Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 19/07/2018 tarihli ve 2018/88 Sayılı Kararı uyarınca; "...Yıllık çalışan sayısı 50'den çok veya yıllık mali bilanço toplamı 25 milyon TL'den çok olan gerçek ve tüzel kişi veri sorumluları için Veri Sorumluları Siciline kayıt yükümlülüğü başlangıç tarihinin 01.10.2018 olması ve Sicile kayıt yaptırmaları için bu veri sorumlularına 30.09.2019 tarihine kadar süre verilmesinin kabulüne,- Yurtdışında yerleşik gerçek ve tüzel kişi veri sorumluları için Veri Sorumluları Siciline kayıt yükümlülüğü başlangıç tarihinin 01.10.2018 olması ve Sicile kayıt yaptırmaları için bu veri sorumlularına 30.09.2019 tarihine kadar süre verilmesinin kabulüne,- Yıllık çalışan sayısı 50'den az ve yıllık mali bilanço toplamı 25 milyon TL'den az olmakla birlikte ana faaliyet konusu özel nitelikli kişisel veri işleme olan gerçek ve tüzel kişi veri sorumluları için Veri Sorumluları Siciline kayıt yükümlülüğü başlangıç tarihinin 01.01.2019 olması ve Sicile kayıt yaptırmaları için bu veri sorumlularına 31.03.2020 tarihine kadar süre verilmesinin kabulüne,- Kamu kurum ve kuruluşu veri sorumluları için Veri Sorumluları Siciline kayıt yükümlülüğü başlangıç tarihinin 01.04.2019 olması ve Sicile kayıt yaptırmaları için bu veri sorumlularına 30.06.2020 tarihine kadar süre verilmesinin kabulüne- Bu kararın Kurum internet sayfası ile Resmi Gazetede yayımlanmasına oybirliği ile karar verilmiştir." Bkz. (<https://kvkk.gov.tr/Icerik/5272/2018-88>). (E.T. 28.11.2021). Daha sonra Kurul tarafından verilen bu süre uzatılmış ve son olarak Kurul'un 11/03/2021 tarihli ve 2021/238 sayılı Kararı ile "...Yıllık çalışan sayısı 50'den çok veya yıllık mali bilanço toplamı 25 milyon TL'den çok olan gerçek ve tüzel kişi veri sorumluları ile yurtdışında yerleşik gerçek ve tüzel kişi veri sorumlularının Sicile kayıt yükümlülüğünü

işçilerine ait kişisel verileri işleyerek veri sorumlusu hâline gelen işverenler VERBİS'e kayıt yükümlülüğü altındadır. KVKK md. 16/ f. 2'de, VERBİS'e kaydolma yükümlülüğüne, Kurul tarafından istisna getirilebileceği düzenlenmiştir. Buna göre, Kurul, işlenen kişisel verinin niteliği, sayısı, veri işlemenin kanundan kaynaklanması veya üçüncü kişilere aktarılma durumu gibi kendisi tarafından belirlenecek objektif kriterleri göz önüne bulundurmak suretiyle bazı veri sorumlularını VERBİS'e kayıt yükümlülüğünden muaf tutabilecektir. Bu kapsamda Kurul tarafından alınmış olan 2018/ 32 sayılı Kurul Kararı 15.05.2018 tarihli Resmi Gazete'de; 2018/ 68, 2018/ 75 ve 2018/ 87 sayılı Kurul Kararları ise 18.08.2018 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Buna göre;

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

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

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

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

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

e) Gümrük müşavirleri,

f) Arabulucular,

yerine getirmeleri için belirlenen sürenin 31.12.2021 tarihine, Yıllık çalışan sayısı 50'den az ve yıllık mali bilançosu 25 milyon TL' den az olup ana faaliyet konusu özel nitelikli kişisel veri işleme olan gerçek ve tüzel kişi veri sorumlularının Sicile kayıt yükümlülüğünü yerine getirmeleri için belirlenen sürenin 31.12.2021 tarihine, Kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşu veri sorumlularının Sicile kayıt yükümlülüğünü yerine getirmeleri için belirlenen sürenin 31.12.2021 tarihine kadar uzatılmasına,..” karar verilmiştir.

resmi istatistik ile anonim hale getirilmek suretiyle araştırma, planlama ve istatistik gibi amaçlarla işlenmesi bu faaliyetlerden birine örnektir (KVKK md. 28/ f. 2, md. 28/ f. 1).

Bu noktada önemle belirtmek gerekir ki istisna kapsamında yer alan işverenlerin VERBİS'e kayıt yükümlülüğünün olmaması, onların KVKK'den doğan diğer yükümlülüklerden de muaf olduğu anlamına gelmemektedir⁸⁴¹.

Kurul kararı uyarınca istisna kapsamında olmayan tüm işverenlerin VERBİS'e kaydolma yükümlülüğü bulunmakta olup işverenlerin, VERBİS'e kayıt ve bildirim yükümlülüğüne aykırı davranması hâlinde KVKK md. 18/ f. 1, (ç) bendi uyarınca idari para cezası yaptırımını gündeme gelecektir.

İşverenin işyeri merkezinin Türkiye'de olmaması hâlinde işveren, VSSHY md. 5/ f. 1, (b) bendi uyarınca bir veri sorumlusu temsilcisi belirlemelidir. Temsilcinin kim olduğu ise aynı Yönetmelik'in 4. maddesinin 1. fıkrasının (p) bendinde; *“Türkiye’de yerleşik olmayan veri sorumlularını bu Yönetmeliğin 11 inci maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen konularda asgari temsile yetkili Türkiye’de yerleşik tüzel kişi ya da Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı gerçek kişiyi,”* denilmek suretiyle açıklanmıştır.

Bununla birlikte; VSSHY’de, veri sorumluları sicilinin kamuya açıklık ilkesi doğrultusunda tutulması gerektiği düzenlenmiştir (VSSHY md. 5/ f. 1, (c), KVKK md. 16/ f. 1). Bu kapsamda, kamuya açıklık ilkesinin şeffaflık ilkesi⁸⁴²nin de bir gereği olduğu sonucuna ulaşmak mümkündür⁸⁴³. Zira VERBİS’e kayıtlı bilgilere herkesin ulaşabilmesi ile veri işleme faaliyetinin, hukuka uygun gerçekleştirilip gerçekleştirilmediği konusunda, herkese bir denetim imkânı sunulduğu, böylelikle bir taraftan ilgili kişi, diğer taraftan Kurul vasıtasıyla veri işleme faaliyetlerinin denetlenmesine imkân sağlandığı ifade edilmektedir⁸⁴⁴.

Son olarak; VSSHY md. 4/ f. 1, (h) uyarınca; kişisel verilerin işlenmesinin her aşamasında veri sorumlusunun yükümlülüklerinin belirlenmesi ve özellikle hukuka uygun davranıp davranmadığını tespit etme aşamasında temel alınacak bir envanter oluşturulması gerekmektedir. Bu envanter, veri işleme faaliyetlerine ilişkin öngörülen sürecin açıklanması ve şeffaf hâle gelmesi açısından önem arz etmektedir⁸⁴⁵. Zira kişisel veri işleme envanterinde belirtilen bilgiler veri sorumlusuna başvurusu hâlinde başvurunun yanıtlanması kapsamında ve ilgili kişinin açıklayacağı açık rızanın

⁸⁴¹ Uncular, Kişisel Veri, s. 180; Çekin, AB, s. 216; Küzeci, KVKK, s. 432.

⁸⁴² Şeffaflık ilkesi hakkında açıklamalar için bkz. s. 54, dipnot 312.

⁸⁴³ Çekin, AB, s. 217- 218; Küzeci, KVKK, s. 434.

⁸⁴⁴ Çekin, AB, s. 218.

⁸⁴⁵ Çekin, AB, s. 218.

kapsamının belirlenmesinde gözetilecek olup aynı zamanda kişisel verilerin azami saklanma süresinin de belirtildiği bir kaynak niteliğini taşıyacaktı⁸⁴⁶.

2. İŞÇİNİN HAKLARI

KVKK kapsamında kişisel verisi işlenen işçinin sahip olduğu haklar, KVKK'nın 11. maddesi uyarınca;

- “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.”* şeklindedir.

Bu düzenleme uyarınca; işçi veri sorumlusu olan işverene dilediği zaman başvuruda bulunarak yukarıda sıralanan haklar dahilinde bilgi talebinde bulunabilir.

2.1. Kişisel Verilere Erişim ve Bilgi Edinme Hakkı

KVKK md. 11 uyarınca; *“Herkes, veri sorumlusuna başvurarak kendisiyle ilgili; kişisel veri işlenip işlenmediğini öğrenme, kişisel verileri işlenmişse buna ilişkin bilgi talep etme, kişisel verilerin işlenme amacını ve bunların amacına uygun kullanılıp kullanılmadığını öğrenme, yurt içinde veya yurt dışında kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişileri bilme”* hakkına sahiptir.

⁸⁴⁶ Çekin, AB, s. 219.

Her ne kadar KVKK md. 11’de düzenlenen haklar arasında doğrudan erişim hakkı ibaresi yer almamakta ise de madde içeriğinde erişim hakkını oluşturan tüm haklara yer verildiği görülmektedir⁸⁴⁷. İşçi, bu hak sayesinde kendisi hakkında kişisel veri işlenip işlenmediğini, işlenmişse işlenme amacının ne olduğunu, muhafaza edilip edilmediğini öğrenmek, kişisel verilerin korunması hakkının ihlal edilip edilmediğini kontrol etmek ve ihlal olması hâlinde bu ihlale karşı hukuki yollara başvurabilme imkânlarına sahiptir⁸⁴⁸. Dolayısıyla erişim hakkı kelime anlamından çok daha geniş bir anlamı işaret etmekte olup yalnızca verilere erişilmesini değil; aynı zamanda, işçinin bilgilerinin geleceğini belirleyebilmesinde ve kişisel verileri üzerinde tam bir denetim ve hakimiyet sağlamasına imkan tanımaktadır.⁸⁴⁹ Buradan hareketle bir alt başlıkta incelenecek olan verilerin düzeltilmesini, silinmesini ve anonim hâle getirilmesini talep etme hakkı, erişim hakkının bir uzantısı olarak ortaya çıkmaktadır⁸⁵⁰. Erişim hakkını oluşturan haklar gözetildiğinde, erişim hakkının KVKK kapsamındaki en önemli haklardan biri olduğu görülmektedir⁸⁵¹. Dolayısıyla işçinin, işverenin bilgilendirme yükümlülüğünün tamamlayıcısı olan bu hakkını⁸⁵² herhangi bir kısıtlama olmadan kullanabilmesi önem taşımaktadır⁸⁵³. Bununla birlikte; KVKK’nin, bazı durumlarda ilgili işçinin erişim hakkını sınırladığı görülmektedir. Bu durumlar KVKK md. 28/ f. 2’de; “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 işlemenin suç işlenmesinin önlenmesi veya suç soruşturması için gerekli olması. b) İlgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş kişisel verilerin işlenmesi. c) Kişisel veri işlemenin kanunun verdiği yetkiye dayanılarak görevli ve yetkili kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek*

⁸⁴⁷ Başalp, s. 48; Gözüml, s. 105; Uncular, Kişisel Veri, s. 163; Dülger, KVKK, s. 477.

⁸⁴⁸ Uncular, s. 163; Çekin, AB, s. 150- 151; Küzeci, KVKK, s. 253; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 410; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 302.

⁸⁴⁹ Dülger, KVKK, s. 477; Uncular, Kişisel Veri, s. 163.

⁸⁵⁰ Küzeci, KVKK, s. 254; Şimşek, s. 92; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 302.

⁸⁵¹ Uncular, Kişisel Veri, s. 163; Dursun, s. 84; Gürsel, s. 259.

⁸⁵² Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 69; Uncular, Kişisel Veri, s. 66; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 302.

⁸⁵³ Örneğin; ILO, Kişisel Veri Uygulama Kodu’nun 11. maddesinde; işçilerin tüm kişisel verilerine erişebileceği, erişim hakkını çalışma saatlerinde kullanabileceği normal çalışma saatleri içinde erişim ayarlanamıyorsa buna uygun düzenlemeler yapılması gerektiği, işçilerin bu hak kapsamında kayıtları inceleme, herhangi bir ücrete tabi olmaksızın bu kayıtlardan kopya alma gibi hakları olduğu, gibi düzenlemelere yer verildiği görülmektedir. Bkz. ILO, Protection of Workers’ Personal Data, s. 6.

kuruluşlarınca, denetleme veya düzenleme görevlerinin yürütülmesi ile disiplin soruşturma veya kovuşturması için gerekli olması. ç) Kişisel veri işlemenin bütçe, vergi ve mali konulara ilişkin olarak Devletin ekonomik ve mali çıkarlarının korunması için gerekli olması.” şeklinde sayılmıştır. Örneğin; işyerinde meydana gelen bir iş kazasının veya cinayetin aydınlatılması maksadıyla kişisel verisi işlenmiş bir işçinin, kendi kişisel verilerine erişerek bu bilgilerin silinmesini talep etmesi hâlinde işverence bu talebin reddi KVKK md. 28/ f. 2 uyarınca mümkün olacaktır⁸⁵⁴. Nitekim Kurulun bir kararında; “...İlgili kişinin açık rızası olmaksızın işlenen özel hayatı ile ilgili e-posta içeriklerinin, şahsi banka hesap dökümlerinin, harcama kayıtlarının ve Kanun’un 5’inci maddesinin (2) numaralı fıkrası kapsamında işleme şartını haiz olmadan işlenen diğer kişisel verilerinin silinmesi veya yok edilmesi şeklindeki talebine ilişkin olarak; veri sorumlusunun ilgili kişiye verdiği cevapta; söz konusu kurumsal e-posta hesabında yer alan yazışmaların devam etmekte olan davada delil olarak mahkemeye sunulmuş olması sebebiyle silinemeyeceğinin belirtildiği dikkate alındığında, yargı konusu olan hususlara ilişkin inceleme yapılamayacağından hareketle ilgili kişinin söz konusu talebi çerçevesinde yapılacak işlem bulunmadığı, ...” belirtilmiştir⁸⁵⁵.

Bazı hallerde ise ilgili kişinin erişim hakkına dair talebinin karşılanması başka bir kişiye ait verinin açığa çıkmasına neden olabilir. Bu gibi durumlarda, veri sorumlusu, talep edilen kişisel verileri, diğer kişilerin hak ve özgürlüklerini korumak için gerekli olduğu ölçüde saklı tutabilecek hatta gerektiğinde ilgili kişinin erişim talebini reddedebilecektir⁸⁵⁶.

2.2. İşlenen Kişisel Verilerin Hangi Amaçla İşlendiğini ve Bu Amaca Uygun Kullanılıp Kullanılmadığını Öğrenme Hakkı

KVKK md. 11/ f. 1 (c) bendinde, veri sahibine kendisine ait verilerin veri sorumlusu tarafından ne amaçla işlendiğini ve bu işleme amacına uygun bir şekilde hareket edilip edilmediğini öğrenme hakkı verilmiştir. Bu hak işçiye, işverenin, kişisel verilerin işlenmesine ilişkin temel ilkelerden olan “açıklık ve meşruluk ilkesi” ile “verilerin toplanma amacıyla sınırlı ve ölçülü olma ilkesi”ne uygun hareket edip etmediğini denetleme imkânı sunmaktadır⁸⁵⁷. Bu halde kişisel verisinin hangi amaçlarla

⁸⁵⁴ Dursun, s. 85; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 303.

⁸⁵⁵ Kişisel Verileri Koruma Kurulu’nun 25/11/2021 tarihli ve 2021/1187 sayılı kararı, (<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7269/2021-1187>), (E.T. 04.07.2022).

⁸⁵⁶ Dülger, KVKK, s. 481- 482.

⁸⁵⁷ Çekin, AB, s. 153.

işleneceğini bilen kişi, veri sorumlusu tarafından gerçekleştirilecek veri işleme faaliyeti üzerinde denetleyici ve önleyici bir yetkiyi haiz olur⁸⁵⁸. Aksi halde, yani ilgili kişinin kişisel verilerinin, bilgisi dahilinde olan amaçlardan farklı bir amaç için işlendiği halde, ilgili kişi, verileri üzerindeki denetimi, hak ve yetkilerini kaybeder⁸⁵⁹.

Bu ilkelere aykırılığın söz konusu olduğu hâllerde ise işçi çalışmamızın bir sonraki bölümünde incelenecek olan hukuki ve idari yaptırımlara başvurabilecektir⁸⁶⁰.

2.3. Kişisel Verilerin Düzeltmesini, Silinmesini, Yok Edilmesini veya Anonim Hâle Getirilmesini Talep Hakkı

İşçinin, KVKK md. 11/ f. 1 (d) bendinde, “*Kişisel verilerin eksik veya yanlış işlenmiş olması hâlinde bunların düzeltilmesini isteme*” ve KVKK md. 11/ f. 1 (e) bendinde de “*7nci maddede öngörülen şartlar çerçevesinde kişisel verilerin silinmesini veya yok edilmesini isteme*” haklarına sahip olduğu görülmektedir. Bu iki hak, dayanağını veri koruma hukukundaki iki ilkeden almaktadır⁸⁶¹. Bu çerçevede düzeltme hakkı, verilerin doğruluğu ilkesine; verilerin, silinmesini yok edilmesini veya anonim hâle getirilmesini talep hakkı ise, verilerin asgarileştirilmesi ilkesine dayanmaktadır⁸⁶². Bu hak kapsamında işçi, erişim hakkını kullandıktan sonra veya erişim hakkını kullanmaksızın, veri işleme faaliyetinden haberdar olduğu takdirde, işlenen kişisel verilerinin eksik ya da hatalı olduğunu düşünüyorsa, bu verilerin düzeltilmesini isteyebilir veya KVKK md. 7/ f. 1 uyarınca KVKK ve ilgili diğer mevzuat hükümleri ile uyumlu olacak şekilde işlenen verilerin, işlenmesini gerektiren nedenlerin ortadan kalktığını belirtilerek silinmesini veya yok edilmesini talep edebilir⁸⁶³. Dolayısıyla esasen ilgili kişinin verilerinin düzeltilmesini, silinmesini talep etme hakkı bilgilere erişim hakkının bir uzantısıdır⁸⁶⁴. Ayrıca, KVKK md. 11/ f. 1, (f) bendi uyarınca işçi düzeltme, silme, yok etme ve anonim hâle getirme işlemlerinin, kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişilere bildirilmesi talebinde de bulunabilecektir⁸⁶⁵. Kişisel verilerin düzeltilmesi taleplerinin

⁸⁵⁸ Dülger, KVKK, s. 279.

⁸⁵⁹ Dülger, KVKK, s. 279.

⁸⁶⁰ Bkz. Dördüncü Bölüm, Hukuka Aykırı Veri İşleme Hâlinde İşçinin Başvurabileceği Hukuki Yollar, s. 157 vd.

⁸⁶¹ Uncular, Kişisel Veri, s.165.

⁸⁶² Uncular, Kişisel Veri, s. 165; Çekin, AB, s. 154, 158.

⁸⁶³ 95/46/EC sayılı Direktif’te düzeltme ve silme taleplerine ilaveten ilgili verinin gizlenmesine yönelik talep hakkı düzenlenmiştir. Verinin engellenmesinin talep edilmesi halinde veri silinmemekte ancak engellenen süre boyunca veriye erişim ve verinin veri sorumlusu tarafından kullanılması imkanı ortadan kalkmaktadır. Bkz. Şimşek, s. 93- 94.

⁸⁶⁴ Küzeci, KVKK, s. 254; Şimşek, s. 92; Caniklioglu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 302.

⁸⁶⁵ Detaylı açıklama için bkz. Çekin, AB, s. 163- 186.

kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişilere bildirilmesi hakkı, kişisel verilerin doğru ve güncel olma ilkesi ile yakından ilişkili olup; işlenen kişisel verilerin, üçüncü kişiler tarafından da doğru ve güncel olma ilkesine uygun şekilde işlenmesi için önem arz etmektedir⁸⁶⁶.

KVKK md. 11/ f. 1, (e) bendi uyarınca işçiye tanınan kişisel verilerin silinmesi veya yok edilmesi haklarından ne anlaşılması gerektiği ve bu işlemlerin ne şekilde gerçekleştirileceği 01.01.2018 tarihinde yürürlüğe giren Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik⁸⁶⁷ kapsamında düzenlenmiştir. Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik uyarınca; kişisel verilerin silinmesi; *“tamamen veya kısmen otomatik yollarla işlenen kişisel verilerin silinmesi; kişisel verilerin ilgili kullanıcılar için hiçbir şekilde erişilemez ve tekrar kullanılamaz hale getirilmesi işlemi”* ni ifade etmektedir (Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik md. 8/ f. 1). Kişisel verilerin yok edilmesi ise *“kişisel verilerin hiç kimse tarafından hiçbir şekilde erişilemez, geri getirilemez ve tekrar kullanılamaz hale getirilmesi”* işlemi olarak tanımlanmıştır (Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik md. 9/ f. 1). Kişisel verilerin anonim hâle getirilmesi, *“kişisel verilerin başka verilerle eşleştirilse dahi kimliği belirli veya belirlenebilir bir gerçek kişiyle ilişkilendirilmeyecek hale getirilmesi”* olarak tanımlanmıştır (Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik md. 10/ f. 1).

KVKK md. 11/ f. 1, (e) bendinin lafzından anlaşıldığı üzere⁸⁶⁸; ilgili kişiye silme ya da yok etme arasında seçimlik hak tanınmıştır. Oysa KVKK md.7/ f.1’de, *“Bu Kanun ve ilgili diğer kanun hükümlerine uygun olarak işlenmiş olmasına rağmen, işlenmesini gerektiren sebeplerin ortadan kalkması hâlinde kişisel veriler resen veya ilgili kişinin talebi üzerine veri sorumlusu tarafından silinir, yok edilir veya anonim hâle getirilir.”* denilmek suretiyle silme, yok etme veya anonim hale getirme yöntemlerinden hangisinin kullanılacağına dair takdir veri sorumlusuna bırakılmış

⁸⁶⁶ Ayşe Çiğdem, Ayözger Öngün, “İlgili Kişinin Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’ndan Doğan Hakları”, Prof. Dr. Hüseyin Hatemi’ye 80. Yıl Armağanı (80. Yıl Sempozyumu Tebliğleri), On İki Levha Yayıncılık, 2018, 355- 375, s. 375.

⁸⁶⁷ R.G., T. 28/10/2016, S. 30224.

⁸⁶⁸ KVKK md. 11/ f. 1, (e) “İlgili Kişinin Hakları”, *“7 nci maddede öngörülen şartlar çerçevesinde kişisel verilerin silinmesini veya yok edilmesini isteme,”*

idi.⁸⁶⁹ Bu kapsamda, anonim hâle getirme ya da silme faaliyetlerinin, ilgili kişinin haklarını karşılaması hâlinde, ilgili kişinin yok etme hakkında direnmesi, istisnai hallerde MK md. 2 çerçevesinde hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilebilecektir⁸⁷⁰. Nitekim kanaatimizce bu bakış açısı Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik'in "*Veri sorumlusu, Kurul tarafından aksine bir karar alınmadıkça, kişisel verileri resen silme, yok etme veya anonim hale getirme yöntemlerinden uygun olanını seçer. İlgili kişinin talebi halinde uygun yöntemi gerekçesini açıklayarak seçer.*" şeklindeki 7. maddesinin 5. fıkrası ile de uyumludur.

Veri sorumlusunun re'sen silme yükümlülüğü çerçevesinde hangi ölçütlere göre hangi yöntemi seçeceği belli değildir⁸⁷¹. Bu noktada, istenilen sonuca hangi yöntemlerle ulaşıldığının önem arz etmediği; kişisel verilerin artık kullanılamaz hâle gelmesi için her türlü tekniğin tercih edilebileceğini kabul etmek hatalı olmayacaktır⁸⁷².

2.4. Kişisel Verilerin Aktarıldığı Üçüncü Kişileri Bilme Hakkı

KVKK md. 11/ f. 1 (ç) bendi uyarınca, "*işçi yurt içinde veya yurt dışında kişisel verilerin aktarıldığı üçüncü kişileri bilme*" hakkına sahiptir. KVKK md. 8 kişisel verilerin, yurt içinde başka kişi ve kurumlara aktarılmasını; KVKK md. 9 ise yurt dışına aktarılmasına ilişkin düzenlemeleri içermektedir. İlgili düzenlemeler uyarınca, kişisel verilerin, işçinin açık rızası olmadıkça üçüncü kişilere aktarılamayacağı kuraldır⁸⁷³.

Bu kuralın istisnası olarak yurtiçi aktarımlarda; KVKK'nin 5'inci maddesinin ikinci fıkrasında ve yeterli önlemler alınmak kaydıyla 6'ncı maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen hukuka uygunluk sebeplerinden birinin bulunduğu hallerde işçinin açık rızası aranmaksızın aktarım yapılabileceği düzenlenmiştir. Bu hâller, kısaca "*işverenin kanundan doğan veri işleme yükümlülüğü, verilerin işlenmesinde üstün yarar, sözleşmeden doğan işleme zorunluluğu ve işçi haklarının korunmasına yönelik işleme zorunluluğu*"⁸⁷⁴ şeklinde sıralanabilir. 1774 sayılı Kimlik Bildirimi Kanunu⁸⁷⁵ uyarınca, işçinin kimlik bilgilerinin ya da 6331 sayılı İSGK ile 5510 sayılı SSGSSK'da düzenlenen işverenin, iş kazasını bildirim yükümlülüğü uyarınca iş kazalarının kolluk

⁸⁶⁹ Çekin, AB, s. 160.

⁸⁷⁰ Çekin, AB, s. 160.

⁸⁷¹ Çekin, AB, s. 160.

⁸⁷² Çekin, AB, s. 160- 161.

⁸⁷³ Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 292.

⁸⁷⁴ Ayözger Öngün, s. 371; Gözümlü, s. 108.

⁸⁷⁵ R.G., T. 11/7/1973, S. 14591.

kuvvetlerine bildiriminde işçinin rızasının aranmaması bu hususa örnek olarak gösterilebilir⁸⁷⁶.

Yurtdışına aktarım söz konusu olduğunda ise bu istisnalar, *“kişisel verilerin yurtdışına aktarımına kanunlarda yer verilen istisnai durumların varlığı halinde ve aktarılan yabancı ülkede yeterli korumanın bulunması veya yabancı ülkede yeterli korumanın bulunmaması halinde Türkiye’deki ve ilgili yabancı ülkedeki veri sorumlularının yeterli korumayı yazılı olarak taahhüt etmeleri ve Kurul’un izninin bulunması”⁸⁷⁷* şeklinde belirtilmiştir.

Kişisel verilerin yurt dışına aktarımı, yalnızca veri sorumlusu olan işverenin işçiye ait kişisel verilerini fiilen yurt dışında bulunan üçüncü bir kişiyle paylaşması şeklinde oluşmamaktadır. İşveren tarafından kullanılan uygulamaların veri tabanlarının/ sunucularının, yurt dışında bulunması da ilgili uygulamada kayıtlı kişisel verilerin, yurt dışına aktarılması sonucunu doğurmaktadır. Örneğin, uygulamada işverenler tarafından gerek kişisel verilerin elde edilmesi gerek muhafaza edilmesi için kullanılan G-mail, SAP, Google altyapısı kullanan uygulamalar, Amazon Web servisi, Salesforce, uygulaması ve bulut uygulamalar gibi veri tabanları/ sunucuları yurt dışında bulunan uygulamalar ile yurt dışına veri aktarımı yapılmaktadır⁸⁷⁸. Nitekim kurumsal e-posta hizmetinin, Google (G-mail) üzerinden yine aynı uzantıya sahip olarak kullanılıp kullanılmayacağı ilişkin Kurul tarafından verilen 31/05/2019 Tarih ve 2019/157 sayılı kararda; *“Google firmasına ait G-mail e-posta hizmeti altyapısının kullanılması durumunda gönderilen ve alınan e-postaların dünyanın çeşitli yerlerinde bulunan veri merkezlerinde tutulması söz konusu olacağından, böyle bir durumda kişisel verilerin yurt dışına aktarılmış olacağına ve veri sorumlularının söz konusu uygulamayı 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun (Kanun) “Kişisel verilerin yurt dışına aktarılması” başlıklı 9 uncu maddesi hükümlerine uygun olarak*

⁸⁷⁶ Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 292- 293.

⁸⁷⁷ Ayözger Öngün, s. 371; Gözümler, s. 108. Ayrıca bkz. Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Yurtdışına Aktarım, (<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/2053/Yurtdisina-Aktarim.>) İstisnai haller aktarılabilecek verinin özel nitelikli kişisel veri olup olmasına bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Buna göre; aktarılabilecek veri özel nitelikli kişisel veri değilse KVKK md. 5/ f.2’de belirtilen şartlardan birinin varlığı; aktarılabilecek veri özel nitelikli kişisel veri ise KVKK md. 6/ f. 3’de belirtilen şartların varlığı gerekmektedir. Bununla birlikte; yabancı ülkelerdeki veri sorumlularından alınacak taahhütnamelerde yer alması gereken hususlar açısından bkz. Kişisel Verileri Koruma Kurumu’nun 07.05.2020 tarihli Yurt Dışına Kişisel Veri Aktarımında Hazırlanacak Taahhütnamelerde Dikkat Edilmesi Gereken Hususlara İlişkin Duyurusu, (<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6741/YURT-DISINA-KISISEL-VERI-AKTARIMINDA-HAZIRLANACAK-TAAHHUTNAMELERDE-DIKKAT-EDILMESI-GEREKEN-HUSUSLARA-ILISKIN-DUYURU>), (E.T: 07.11.2021).

⁸⁷⁸ Yurtdışına aktarım konusunda detaylı bilgi için bkz. (<https://kvkk.gov.tr/Icerik/6828/YURTDISINA-VERI-AKTARIMI-KAMUOYU-DUYURUSU>), (E.T. 12.11.2021).

gerçekleştirmesine; “Server”ları yurt dışında bulunan veri sorumlularından/veri işleyenlerden temin edilen saklama hizmetlerinin yine Kanunun 9 uncu maddesi hükümlerine uygun olarak gerçekleştirilmesi gerektiği açıkça belirtilmiştir”⁸⁷⁹. Bu çerçevede, işçinin yurtiçi ve yurtdışına aktarılan verileri hakkında bilgi sahibi olma hakkı bulunduğundan, veri sorumlusu işveren işçiyi bilgilendirmekle yükümlüdür⁸⁸⁰. Aksi hâlde işçi, hukuki ve idari yaptırımlara başvurabilecektir.

Söz konusu imkân ile işçi sadece işverenin KVKK md. 8 ve 9’da belirtilen şartlara uygun davranıp davranmadığını denetlemekle kalmayıp kişisel verilerinin aktarıldığı üçüncü kişilerin kimliğini de öğrenme ve bu sayede bu kişilere karşı da taleplerini ileri sürebilecek konuma gelmektedir⁸⁸¹.

2.5. İtiraz Hakkı

KVKK md. 11/ f. 1 (g) bendi ile işçiye “işlenen verilerin münhasıran otomatik sistemler vasıtasıyla analiz edilmesi suretiyle kişinin kendisi aleyhine bir sonucun ortaya çıkmasına itiraz etme,” hakkı tanınmıştır.

Kişisel verilerin otomatik sistemler vasıtasıyla işlenmesi; “insan müdahalesini ve çabasını en aza indirgeyerek, kişisel verilerin, dijital ortamda elektronik veya bilişim sistemleriyle belirli ölçütlere göre yapılandırılmasıyla gerçekleştirilen işleme” yi ifade etmektedir⁸⁸².

Burada önemli olan husus, KVKK md. 11’in gerekçesinde de ifade edildiği üzere itiraz hakkının yalnızca otomatik bir sistemde yapılan inceleme sonucu elde edilen verilere karşı ileri sürülebileceği olup insan unsurunun dahil olduğu süreçlerin kapsam dışında bırakılmış olmasıdır⁸⁸³. Nitekim madde gerekçesinde; bir işçinin performansının ve o işçi tarafından yapılan işlerin, otomatik bir sisteme işlenip analiz edilerek analiz sonucuna göre değerlendirilmesine, işçinin itiraz edebileceği ve bu itirazın KVKK md. 11/ f. 1 (g) bendi kapsamında değerlendirileceği ifade edilmiştir⁸⁸⁴.

İnsan unsurunun dahil olduğu bir karar alma sürecinin kapsam dışında tutulmasının asıl nedeni, verilerin değerlendirilmesi aşamasında işçinin eğitimi, kıdemi, yeteneği gibi öznel ve nesnel niteliklerinin bir insan tarafından değerlendirilmesine

⁸⁷⁹ Bkz. <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5493/2019-157> (E.T. 12.11.2021).

⁸⁸⁰ Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 292- 293.

⁸⁸¹ Çekin, AB, s. 154; Ayözger Öngün, s. 372.

⁸⁸² Bkz. (<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5388/Madde-ve-Gerekcesi-ile-Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanunu-Bilgi-Notu-ve-Kisisel-Verilerin-Korunmasina-Iliskin-Terimler-Sozlugu>)

⁸⁸³ KVKK md.11 Gerekçe.

⁸⁸⁴ KVKK md.11 Gerekçe.

duyulan ihtiyaçtır⁸⁸⁵. Buradaki asıl amaç; otomatik veri işleme sistemleri vasıtasıyla veri işleme faaliyetini kısıtlamak değil, salt bu sistemler vasıtasıyla elde edilen neticelerden hareketle işçi zararına karar verilmesinin önüne geçmektir⁸⁸⁶. Örneğin; bir adayın iş başvurusu sadece psikolojik bir testin otomatik vasıtalarla değerlendirilmesi sonucunda reddedilemeyecek ya da sadece işçiye ait satış- pazarlama verileri üzerinden aylık performansını değerlendiren otomatik sistemlerin sonuçları doğrultusunda iş sözleşmesi feshedilemeyecektir⁸⁸⁷. Nitekim ILO da otomatik veri işlemeye dayanarak alınacak kararlar açısından işçinin menfaatini ön planda tutan tavsiyeler öngörmüştür. Buna göre; tamamen otomatik karar alma yöntemlerinin yerine işçinin bireyselleştirilmiş değerlendirmelere tabi tutulması tercih edilmeli ve işçi hakkında bir karar alınacak ise, bu karar, işçiye ait verilerin salt otomatik şekilde işlenmesi neticesinde elde edilen sonuca dayanmamalıdır⁸⁸⁸. Bu halde, işverenden beklenen davranış, otomatik yöntemlere yalnızca yardımcı araçlar olarak başvurusu ve otomatik yöntemlerle elde edilen sonuçların yanında işçinin eğitimi, kıdemi gibi subjektif ve objektif özellikleri de yapılacak değerlendirmelerde gözetmesidir. Böylelikle insan faktörünün de dahil olduğu bir karar alma sürecinin yürütülmesi sağlanacaktır⁸⁸⁹.

Öğretide itiraz hakkının, yalnızca “*kişinin kendisi aleyhine bir sonucun ortaya çıkması*” hâlinde ileri sürülebilir olması nedeni ile işçinin kişisel verilerinin korunması hakkının ihlaline karşı yeterli bir koruma sağlamadığı ve işçinin, işin gerektirmediği ya da sözleşmenin ifasının zorunlu kılmadığı her türlü hukuka aykırı işlemeye karşı her zaman itiraz hakkı olması gerektiği savunulmaktadır⁸⁹⁰. İstisnaların oldukça geniş tutulduğu KVKK’de, itiraz hakkının sadece otomatik araçlarla işlenen kişisel verilere dayalı aleyhe kararlar ile sınırlı tutulmaksızın gerek GVKT md. 21’de gerekse mehzaz düzenleme 95/46/EC sayılı Direktif md. 14’te ve Sözleşme 108+ md. 9’daki detaylı düzenlemeler doğrultusunda daha geniş kapsamlı düzenlenmesi, kanımızca da yerinde olurdu. Nitekim 29. Madde Çalışma Grubu, işçinin iş ilişkisinde veri işleme faaliyetlerine karşı özel durumu ile ilgili inandırıcı meşru gerekçeleri olması halinde, bu itiraz hakkını kullanabileceğini belirtmektedir⁸⁹¹.

⁸⁸⁵ Başalp, s. 54; Beytar, s. 212.

⁸⁸⁶ Beytar, s. 212; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 141; Uncular, Kişisel Veri, s. 170; Çekin, s. 169.

⁸⁸⁷ Uncular, Kişisel Veri, s. 170.

⁸⁸⁸ ILO, Kişisel Veri Uygulama Kodu md. 5

⁸⁸⁹ Gürsel, s. 269- 270.

⁸⁹⁰ Uncular, Kişisel Veri, s. 172.

⁸⁹¹ Art. 29 WP, Employment Context, s. 24.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

HUKUKA AYKIRI VERİ İŞLEME HÂLİNDE İŞÇİNİN BAŞVURABİLECEĞİ HUKUKİ YOLLAR

1. KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI KANUNU ÇERÇEVESİNDE BAŞVURULABİLECEK YOLLAR

1.1 Veri Sorumlusu Olarak İşverene Başvurma Hakkı

İşçi, KVKK'nın uygulanmasıyla ilgili tüm taleplerini KVKK md. 13 uyarınca; yazılı, kayıtlı elektronik posta, güvenli elektronik imza, mobil imza ya da daha önce işveren tarafından bildirilmiş olan e-posta adresine veya başvuru amacına yönelik geliştirilmiş olan yazılım ya da uygulama vasıtasıyla işverene iletebilir⁸⁹².

İşçinin talebine istinaden işveren veya işverenin yetkilendirdiği kişi, Veri Sorumlusuna Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Tebliğ'in 6. maddesi uyarınca; iletilen başvuruları hukuka ve dürüstlük kuralına uygun olarak sonuçlandırmak üzere her türlü idari ve teknik tedbirleri almakla mükellef olup⁸⁹³, işçiden gelen talebi gerekçesini açıklamak kaydıyla reddetmek, başvuruyu kabul etmek üzere talebin niteliğine göre en kısa sürede ve en geç otuz gün içinde ücretsiz olarak sonuçlandırmak ya da hiç cevap vermemek üzere üç şekilde davranabilir (Veri Sorumlusuna Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Tebliğ md. 6/ f. 2 ve 3)⁸⁹⁴.

İşverenin, yapmış olduğu bilgilendirmenin maliyet gerektirmesi hâlinde Kurul tarafından belirlenecek tarife üzerinden ücret talep etmesi Veri Sorumlusuna Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Tebliğ md. 7 çerçevesinde mümkün kılınmıştır⁸⁹⁵.

İşçinin, işverene yapmış olduğu başvurunun reddedilmesi, işveren tarafından verilen cevabın işçi açısından yetersiz olması veya başvurunun işveren tarafından

⁸⁹² Bkz. KVKK md. 13 "(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 tarifedeki 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."

⁸⁹³ Gözüm, s. 105; Uncular, Kişisel Veri, s. 183.

⁸⁹⁴ Cevap yazısının içeriği ve cevap yazısında bulunması gereken hususlar hakkında detaylı bilgi için bkz. Veri Sorumlusuna Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Tebliğ md. 6/ f. 4.

⁸⁹⁵ Veri Sorumlusuna Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Tebliğ md. 7 "(1) İlgili kişinin başvurusuna yazılı olarak cevap verilecekse, on sayfaya kadar ücret alınmaz. On sayfanın üzerindeki her sayfa için 1 Türk Lirası işlem ücreti alınabilir. (2) Başvuruya cevabın CD, flash bellek gibi bir kayıt ortamında verilmesi halinde veri sorumlusu tarafından talep edilebilecek ücret kayıt ortamının maliyetini geçemez."

cevaplanmaması hâllerinde; işçi, veri sorumlusunun cevabını öğrendiği tarihten itibaren otuz gün ve herhâlde başvuru tarihinden itibaren altmış gün içinde Kurula şikâyetle bulunabilir (KVKK md. 14/ f. 1).

Kurulun 02/12/2021 tarihinde vermiş olduğu bir kararında⁸⁹⁶; ilgili kişi olan işçinin KVKK'nin 11'inci ve 13'üncü maddeleri ile Veri Sorumlusuna Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Tebliğ'in 5'inci maddesi uyarınca veri sorumlusuna yaptığı başvurunun, veri sorumlusu tarafından KVKK'nin 13'üncü maddesi ile Veri Sorumlusuna Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Tebliğ'in 6'ncı maddesi çerçevesinde etkin, hukuka ve dürüstlük kuralına uygun olarak sonuçlandırılmadığı, zira veri sorumlusu tarafından ilgili kişinin 26/05/2021 tarihli başvurusuna cevaben iletilen 07/06/2021 tarihli e-postada işçinin KVKK'nin 11'inci maddesi kapsamında yönelttiği bilgi taleplerinin tamamının cevaplanmadığı gerekçesiyle veri sorumlusu işverenin ileride kendisine yapılabilecek ilgili kişi başvurularını mevzuata uygun şekilde cevaplandırması hususunda talimatlandırılmasının yerinde olacağına karar verilmiştir.

1.2 Kurula Şikâyet Hakkı

KVKK md. 14./ f. 1 uyarınca *“başvurunun reddedilmesi, verilen cevabın yetersiz bulunması veya süresinde başvuruya cevap verilmemesi hâllerinde; ilgili kişi, veri sorumlusunun cevabını öğrendiği tarihten itibaren otuz ve herhâlde başvuru tarihinden itibaren altmış gün içinde Kurula şikâyetle bulunabilir.”* Hemen burada belirtmekte fayda vardır ki ilgili düzenlemede belirtilen sürelerin yorumlanmasında bazı farklı uygulamaların olduğu tespit edildiğinden Kurul tarafından verilen bir karar⁸⁹⁷ ile

“İlgili kişi tarafından yapılan başvuruya veri sorumlusunca 30 gün içinde bir cevap verilmesi halinde ilgili kişinin veri sorumlusunun cevabını müteakip 30 gün içerisinde şikâyetle bulunabileceği, bu itibarla söz konusu hallerde ilgili kişinin veri sorumlusuna başvurduğu tarihten itibaren 60 günlük süresinin bulunmadığı,

İlgili kişi tarafından yapılan başvuruya veri sorumlusunca bir cevap verilmediği durumda ise ilgili kişinin veri sorumlusuna başvurduğu tarihten itibaren 60 gün içinde Kurula şikâyetle bulunabileceği,

⁸⁹⁶ Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 02/12/2021 tarih ve 2021/ 1218 sayılı kararı bkz. (<https://kvkk.gov.tr/Icerik/7272/2021-1218>), (E.T. 13.07.2022).

⁸⁹⁷ Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 24/01/2019 tarih ve 2019/9 sayılı kararı için bkz. (<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5358/Kamuoyu-Duyurusu>) (E.T. 21.08.2021).

İlgili kişi tarafından yapılan başvuruya veri sorumlusunca Kanunda tanınan 30 günlük süre sonrasında bir cevap verilmesi halinde ilgili kişinin, Kanunda veri sorumlusuna tanınan 30 günlük süre sonrasında verilecek cevabı beklemekle yükümlü olmadığı ve veri sorumlusuna tanınan sürenin dolması ile birlikte Kurula şikâyetle bulunabileceği göz önüne alınarak, ilgili kişinin veri sorumlusunun kendisine cevap verdiği tarihten itibaren 30 gün değil, veri sorumlusuna başvurduğu tarihten itibaren 60 gün içinde Kurula şikâyetle bulunabileceği” belirtilmiştir.

Bu hakkın kullanımı için KVKK öncelikle veri sorumlusuna başvuru yolunun tüketilmesi koşulunu aramaktadır. Yani KVKK, KVKK’nin uygulanması ile ilgili talepler için kademeli bir başvuru yöntemi öngörmüştür (KVKK md. 14/ f. 2.).

İşçi tarafından yapılan şikâyet üzerine Kurul tarafından takip edilecek sürece ilişkin usul ve esaslar KVKK md. 15’te düzenlenmiştir. Bu düzenleme uyarınca; Kurul, şikâyet üzerine veya ihlal iddiasını öğrenmesi durumunda re’sen, görev alanına giren konularda gerekli incelemeyi başlatır (KVKK md. 15/ f. 1). İşveren, Kurul’un inceleme konusu ile ilgili talep ettiği tüm bilgi ve belgeleri on beş gün içinde Kurul’a göndermek, talep hâlinde yerinde inceleme yapılması için gerekli ortamı sağlamakla yükümlüdür (KVKK md. 15/ f. 3).

Herhangi bir aykırılığın tespit edilmesi hâlinde; KVKK md. 15/ f. 4 uyarınca; Kurul tarafından, bu durum işverene yani veri sorumlusuna bildirilerek aykırılığın giderilmesi için işverene otuz günlük süre verilir. Aykırılığın giderilmediği durumlarda veri sorumlusu hakkında idari para cezası yaptırımını uygulanacağı düzenlenmiş olup (KVKK md. 18/ f. 1, (c)) 2022 yılı için geçerli olan idari para cezası tutarları 66.965 Türk Lirasından 2.678.863 Türk Lirasına kadardır⁸⁹⁸.

KVKK md. 18’de düzenlenmiş olan idari para cezaları madde içeriğinden de anlaşıldığı üzere net olarak belirtilmemiş bunun yerine bir aralık verilmek suretiyle düzenlenmiş olup Kanun koyucu, ceza miktarının belirlenmesi aşamasında, esas alınacak ana kriterin ne olacağını belirtmemiştir⁸⁹⁹. Düzenlemenin bu şekilde olmasının nedenleri ise madde gerekçesinde; “*Maddede kabahatler karşılığında öngörülen idari para cezalarının alt ve üst sınırları arasındaki makas bilinçli olarak geniş tutulmuştur. Kurul karar verirken kabahatler hususunda genel kanun niteliğinde olan 30/3/2005 tarihli ve 5326 sayılı Kabahatler Kanununun 17 nci maddesinin ikinci fıkrasında*

⁸⁹⁸ Bkz. (<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7181/6698-Sayili-Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanunu-Kapsaminda-Idari-Para-Cezasi-Tutarlari>), (E.T: 04.04.2022).

⁸⁹⁹ Küzeci, KVKK, s. 439.

belirtildiği üzere kabahatin haksızlık içeriği ile failin kusuru ve ekonomik durumunu dikkate alacaktır. Bu şekilde düzenleme yapılmak suretiyle, söz konusu kabahatlerin çok farklı ekonomik güce sahip gerçek veya tüzel kişiler hakkında uygulanacak olması nedeniyle yaptırım uygulanmasında hakkaniyeti sağlamak amaçlanmıştır. Buna göre örneğin, küçük bir şehirde faaliyet gösteren bir aile şirketiyle ülke çapında faaliyet gösteren bir holdingin Kanun hükümlerini ihlal etmesi durumunda belirlenecek idari para cezalarının miktarı söz konusu şirketlerin ekonomik durumlarına göre farklı olacaktır.” şeklinde belirtilmiştir.

KVKK’nin 18. maddesinde; idari yaptırımların yalnızca ilgili maddede sayılan aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmeyenler, veri güvenliğine ilişkin yükümlülükleri yerine getirmeyenler, Kurul tarafından verilen kararları yerine getirmeyenler, VERBİS’e kayıt ve bildirim yükümlülüğüne aykırı hareket edenler hakkında uygulanacağı belirtilmiştir (KVKK md. 18/ f. 1). Sayılan dört yükümlülük dışında diğer yükümlülüklerle aykırı veri işleme faaliyeti gerçekleştirilmesine karşı başkaca bir idari para cezası yaptırımının öngörülmemiş olması, KVKK’de öngörülen idari yaptırımın kapsamının dar olması nedeniyle eleştirilmiştir⁹⁰⁰. Ayrıca öngörülen yaptırımın hangi durumda uygulanacağının açık olmaması bununla birlikte; yaptırımlar arasında da herhangi bir derecelendirmeye gidilmemiş olmasının hukuki belirlilik ilkesi ile de ters düştüğü belirtilmektedir⁹⁰¹.

Bununla birlikte; işçi tarafından yapılan şikâyet üzerine veya re’sen yapılan inceleme neticesinde, Kurul tarafından herhangi bir ihlal veya hukuka aykırılık bulunamaması hâlinde işçi, Kurul kararına karşı idare mahkemesinde dava açabileceği gibi somut olayın özelliklerine göre TMK, İK, TBK ve TCK çerçevesinde de hukuki yollara başvurabilecektir.

2. TÜRK MEDENİ KANUNU ÇERÇEVESİNDE BAŞVURULABİLECEK YOLLAR

İşveren tarafından hukuka aykırı bir veri işleme faaliyetinin gerçekleştirilmesi karşısında; yukarıda açıklandığı üzere, işçinin veri sorumlusuna başvuru veya Kurul’a şikâyet hakkı bulunmaktadır. İşçinin işverene ve işverenden gerekli cevabı alamaması hâlinde Kurul’a başvuru hakkının yanı sıra genel hükümler kapsamında da hukuki

⁹⁰⁰ Küzeci, KVKK, s. 438.

⁹⁰¹ Küzeci, KVKK, s. 439.

yollara başvurma hakkı bulunmaktadır⁹⁰². Nitekim KVKK md. 14' te de “*Kişilik hakları ihlal edilenlerin, genel hükümlere göre tazminat hakkı saklıdır.*” denilmek suretiyle veri sahibinin genel hükümlere başvurabileceği belirtilmiştir.

Bu noktada belirtmek gerekir ki KVKK’de düzenlenen hak arama yöntemlerinden bağımsız olarak işçinin, hak ihlallerine yönelik olarak doğrudan yargı organlarına başvurmasının önünde herhangi bir engel bulunmamaktadır⁹⁰³. Yani işçinin, yargı yoluna gitmeden önce, veri sorumlusuna başvuru zorunluluğu bulunmamaktadır⁹⁰⁴.

Kişisel verileri hukuka aykırı olarak işlenen işçi; öncelikle TMK md. 24 gereğince; “*Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir.*” Aynı kanunun 25. maddesinin 1. fıkrasında ise korunmanın hangi davalar ile talep edilebileceği “*Davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir.*” denilmek suretiyle sayılmıştır⁹⁰⁵.

Bu hâlde, kişilik hakları hukuka aykırı bir şekilde ihlal edilme ihtimaliyle karşı karşıya kalan işçi, bu ihlalin gerçekleşmesini önlemek amacıyla “*önleme (men) davası*” açabilecektir⁹⁰⁶. Bu dava türünün özelliği, kişilik haklarına saldırı tehlikesinin gerçekleşeceğine dair açık belirtilerin olması ve bu saldırı tehlikesinin yakın ve ciddi olması gerektiğidir⁹⁰⁷. Dolayısıyla doğmuş, devam eden veya sona ermiş kişilik hakkı ihlali olması hâlinde açılacak olan dava önleme davası değil “*durdurma (ref) davası*” ile “*hukuka aykırılığın tespiti davasıdır*”. Bu durumda, işçi, kişilik haklarına yönelik başlamış ve devam etmekte olan bir saldırıya son verilmesi veya bu saldırının ortadan kaldırılması için “*durdurma (ref) davası*”⁹⁰⁸; kişilik haklarına yönelik saldırının sona

⁹⁰² Aydın, s. 29; Mollaahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 205; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 247; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 411.

⁹⁰³ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 411.

⁹⁰⁴ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 411.

⁹⁰⁵ Akipek, Akıntürk, Ateş, s. 397; Helvacı, Gerçek Kişiler, s. 162; Oğuzman, Seliçi, Oktay Özdemir, Gerçek ve Tüzel Kişiler, s. 261- 262; Gürsel, s. 170; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 308.

⁹⁰⁶ Oğuzman, Seliçi, Oktay Özdemir, Gerçek ve Tüzel Kişiler, s. 268- 269; Helvacı, Gerçek Kişiler, s. 162- 163; Akipek, Akıntürk, Ateş, s. 399- 400; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 308.

⁹⁰⁷ Oğuzman, Seliçi, Oktay Özdemir, Gerçek ve Tüzel Kişiler, s. 269; Helvacı, Gerçek Kişiler, s. 162- 163; Akipek, Akıntürk, Ateş, s. 399; Oğuzman, Öz, s. 69; Dursun, s. 120; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 308.

⁹⁰⁸ Oğuzman, Seliçi, Oktay Özdemir, Gerçek ve Tüzel Kişiler, s. 266; Helvacı, s. 163- 164; Dursun, s. 120; Akipek, Akıntürk, Ateş, s. 397- 399; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 308.

ermiş ve fakat etkilerinin devam ediyor olması hâlinde ise “*hukuka aykırılığın tespiti davası*” açabilecektir⁹⁰⁹.

Söz konusu davaların açılabilmesi için veri işleme faaliyetinin hukuka aykırı olması yeterli olup ihlale maruz kalan işçinin zarara uğraması ya da ihlal edenin kusuru olması şart değildir⁹¹⁰.

Bu bağlamda; söz konusu davalar işe alımda, iş sözleşmesinin devamı sırasında ya da iş sözleşmesi sonlandırıldıktan sonra kişisel verilerin korunması hakkı ihlal edilen salt İK’ya tabi işçiler değil; diğer iş kanunlarına tabi işçiler, çıraklar, stajyerler tarafından da ikame edilebilecektir.

Bu davaların yanı sıra TMK md. 25/ f. 2 uyarınca; “*Davacı bunlarla birlikte, düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması isteminde de bulunabilir.*” Dolayısıyla işçi, yukarıda sayılan davalardan birini ikame ederken kararın üçüncü kişilere bildirilmesine ya da yayımlanmasına yönelik talepte de bulunabilir⁹¹¹. TMK md. 25’te öngörülen davalar, işçi lehine sonuçlansa dahi, üçüncü kişiler nezdinde bilinmedikçe davalarla hedeflenen amaç yerine getirilemeyecek ve hukuka aykırılığın etkisi devam edebilecektir. Bu nedenle, TMK md. 25/ f. 2’de düzenlenen hakların kullanımı, kişilik hakkı ihlal edilen işçi ile saldırıyı gerçekleştiren işveren dışındaki 3. kişilerin ihlalden haberdar olmasını, ihlalin etkisinin azalmasını ve hukuka aykırı veri ihlallerine yönelik uygulamaların azalmasını sağlama açısından büyük önem arz etmektedir⁹¹².

TMK kapsamında başvurulabilecek yollardan bir diğeri de TMK md. 25/ f. 3’te “*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.*” şeklinde düzenlenen maddi ve manevi tazminat hakkı ile kazancın geri verilmesi davası olup bu davalar bir alt başlıkta incelenecektir.

⁹⁰⁹ Oğuzman, Seliçi, Oktay Özdemir, Gerçek ve Tüzel Kişiler, s. 270; Helvacı, Gerçek Kişiler, s. 164-165; Akipek, Akıntürk, Ateş, s. 400- 401; Dursun, s. 120

⁹¹⁰ Uncular, Kişisel Veri, s. 306; Dursun, s. 119

⁹¹¹ Gürsel, s. 413; Helvacı, Gerçek Kişiler, s. 165; Oğuzman, Seliçi, Oktay Özdemir, Gerçek ve Tüzel Kişiler, s. 271- 272. Akipek, Akıntürk, Ateş, s. 401- 402.

⁹¹² Gürsel, s. 413.

3. TÜRK BORÇLAR KANUNU ÇERÇEVESİNDE KORUNMA YOLLARI

İş ilişkisi içerisinde işverenin, işçinin menfaatlerini koruma, işçiler açısından zararlı olabilecek davranışlardan kaçınma gibi işçiyi gözetme borcu kapsamında sayılabilecek birçok yükümlülüğü bulunmaktadır⁹¹³. İşverenin gözetme borcunun getirdiği bu yükümlülüklerin bazılarına “İşçinin Kişiliğinin Korunması” başlıklı TBK md. 417’de yer verildiği görülmektedir. Buna 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”.

Görüldüğü üzere; işçinin kişisel verilerini koruma yükümlülüğü de işverenin görev ve sorumlulukları arasında⁹¹⁴ olup; kişisel verileri koruma yükümlülüğüne aykırı davranan işveren, sözleşmeye aykırı davranmış olacaktır⁹¹⁵.

Bu kapsamda kişilik hakları ihlal edilen işçi gerek TMK md. 25/ f. 3 gerekse KVKK md. 11/ f. 1 (ğ) bendi uyarınca meydana gelen zarar neticesinde TBK kapsamında maddi veya manevi tazminat davası ve saldırıdan elde edilen kazancın vekaletsiz iş görme hükümleri uyarınca kendisine verilmesine ilişkin dava açabilecektir (TMK md. 25/ f. 3; TBK md. 58)⁹¹⁶.

Maddi tazminat davası ile kişilik haklarına zarar veren eylem meydana gelmeseydi, zarar görenin maddi durumu hangi durumda olacak idiyse o durumun tekrar kurulması sağlanmaya çalışılmaktadır⁹¹⁷. Dolayısıyla işçinin kişilik haklarının ihlali sebebiyle oluşan maddi zararının tazmin edilebilmesi için öncelikle kişilik haklarını ihlal eden bir davranışın olması, kişilik hakkı ihlalden doğan maddi bir

⁹¹³ Bkz. 1.1.5. İşverenin Koruma ve Gözetme Yükümlülüğü, s. 49 vd.

⁹¹⁴ Narmanlıoğlu, s.320- 321; K. Ahmet Sevimli, “İşçinin Özel Yaşam Hakkı Bağlamında İşçi-işveren İlişkisi” (Bağlam), Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 3, S. 10, Haziran 2008, s. 68; Dursun, s. 121; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 309; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 199.

⁹¹⁵ Narmanlıoğlu, s.320- 321; Sevimli, Bağlam, s. 68; Dursun, s. 122; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 309; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 200.

⁹¹⁶ Gürsel, s. 418; Dursun, s. 122.

⁹¹⁷ Akipek, Akıntürk, Ateş, s. 406; Helvacı, Gerçek Kişiler, s. 166; Oğuzman, Seliçi, Oktay Özdemir, Gerçek ve Tüzel Kişiler, s. 273.

zararın olması, ihlal ile zarar arasında illiyet bağının bulunması ve kural olarak işverenin kusurunun bulunması ya da kusursuz sorumluluk hâllerinden birinin varlığı gerekir⁹¹⁸. TBK md. 112/ f. 1 uyarınca; işveren kusuru olmadığını ispat etmedikçe, işçinin kişilik haklarına yönelik haksız müdahaleden doğan zararlarını karşılamakla yükümlüdür.

İşverenin gözetme borcuna aykırı davranması nedeniyle işçi, uğramış olduğu zararın tazmini için yine TBK md. 417, TMK md. 25/ f. 3 ve KVKK md. 11/ f. 1, (ğ) hükümleri ile ayrıca TBK md. 58/ f. 1 uyarınca talepte bulunabilecektir. İşçinin manevi tazminat talebinde bulunabilmesi için aranan koşullar maddi tazminat talebi için aranan koşullar ile aynıdır⁹¹⁹. Manevi tazminat davası ile hukuka aykırı saldırı neticesinde işçi nezdinde oluşan elem ve ıstırap duygularının tatmin edilmek suretiyle giderilmesi amaçlanmıştır⁹²⁰. TBK md. 58/ f. 2'ye göre manevi tazminatın şekli ve miktarı hâkimin takdirinde olup; hâkim tarafından uygun görülmesi hâlinde, para ödenmesi yerine özür dileme, kınama, mahkeme kararının yayımlanması gibi uğranılan zararın farklı yollara tazmin edilmesine karar verilebilecektir⁹²¹.

Öte yandan işçi kişisel verilerinin, işverenin menfaati ya da ilgili kişilerin menfaati nedeni ile işlenmesi neticesinde bu kişilerin hukuka aykırı olarak elde ettiği yararların, TBK md. 530'da düzenlenen gerçek olmayan vekaletsiz iş görme hükümleri kapsamında iadesini isteyebilecektir⁹²². Burada işverenin, işverenin yetkilendirdiği birinin veya işyerindeki veri sorumlusunun, işçiye ait bir veriyi kendi menfaatine kullanarak bir kazanç elde etmesi söz konusudur. Örneğin; işçinin e- posta vasıtasıyla başkasına gönderdiği bir fotoğrafın, işveren veya işverenin yetkilendirdiği biri tarafından, reklam gibi ticari bir amaçla kullanılarak kazanç elde edilmesi⁹²³ ya da özel bir okulda öğretmen olarak çalışan bir öğretmenin resimlerinin, öğretmenin rızası

⁹¹⁸ Gözümler, s.122.; Uncular, Kişisel Veri, s. 308- 309; Dursun, s. 122; Helvacı, Gerçek Kişiler, s. 166-167; Akipek, Akıntürk, Ateş, s. 407- 409; Oğuzman, Seliçi, Oktay Özdemir, Gerçek ve Tüzel Kişiler, s. 274; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 309; Oğuzman, Öz, Genel Hükümler, s. 40 vd.

⁹¹⁹ Helvacı, Gerçek Kişiler, s. 168; Akipek, Akıntürk, Ateş, s. 412. Oğuzman, Öz, Genel Hükümler, s. 260'ta, şartların paralellik gösterdiği fakat tek fark olarak manevi tazminat talebinde manevi zararın diğerinde ise maddi zararın söz konusu olduğu belirtilmiştir detaylı açıklama için s. 260 bkz. dipnot 19.

⁹²⁰ Oğuzman, Seliçi, Oktay Özdemir, Gerçek ve Tüzel Kişiler, s. 275; Helvacı, Gerçek Kişiler, 167; Akipek, Akıntürk, Ateş, s. 409; Oğuzman, Öz, s. 257, 280 vd.

⁹²¹ Akipek, Akıntürk, Ateş, s. 411; Helvacı, Gerçek Kişiler, s. 169; Oğuzman, Seliçi, Oktay Özdemir, s. 277; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 310- 311; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 206; Oğuzman, Öz, Genel Hükümler, s. 258 vd.

⁹²² Oğuzman, Seliçi, Oktay Özdemir, Gerçek ve Tüzel Kişiler, s. 282- 283; Helvacı, Gerçek Kişiler, s. 170; Akipek, Akıntürk, Ateş, s. 414- 415; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 206.

⁹²³ Cüneyt Bellican, Ticari Açısından Kullanılmaya Elverişli Resim Üzerindeki Hakkın İzinsiz ve Reklam Amaçlı Kullanımı, Fasikül Hukuk Dergisi, C. 10, S. 100, Mart, 2018, s.139-151, (<https://www.jurix.com.tr/article/12114 E.T>), (11.11.2021); Gözümler, s. 124.

alınmaksızın, okul reklamlarında kullanılması ve okulun bu faaliyetten bir kazanç elde etmesi ve öğretmenin bu kazancı talep etmesi⁹²⁴ bu davanın konusunu oluşturacaktır.

Bu dava türünü maddi tazminat davasından ayıran özellik, işçinin talebinin, kazanç elde etmeyi düşünmediği, kazanç elde etmek istemediği veya kazanç elde edemeyeceği çıkarlara ilişkin olmasıdır⁹²⁵. Zira maddi tazminat davasında işçinin sahip olmak istediği kazancı elde edememesi söz konusudur⁹²⁶. Bu dava açısından işverenin ya da ilgili kişinin müdahalesinin hukuka aykırı olması yeterli olup ek olarak zararın oluşması veya işverenin ya da ilgili kişinin kusuru ya da kötü niyeti aranmamaktadır⁹²⁷. Bu dava ile işçinin talep edebileceği tazminat miktarının tayininde ise TBK md. 50/ f. 2 kıyasen uygulanacaktır⁹²⁸. Kişisel verilerin pazarlama, reklam ve benzer birçok sektörde kullanılması nedeniyle kişisel verilere yönelik talebin arttığı değerlendirildiğinde bu dava türünün veri koruma hukuku bakımından işçiye önemli bir koruma sağlayacağı belirtilmektedir⁹²⁹.

Son olarak işçinin kişilik haklarına yönelik haksız müdahalelerin, işyerindeki başka bir işçi vasıtasıyla gerçekleştirilmiş olması hâlinde; işverenin, bu işçinin hukuka aykırı faaliyetlerinden TBK md. 116/ f. 1 uyarınca sorumlu olacağını belirtmek gerekmektedir. Dolayısıyla işverenin yanında çalıştırdığı işçinin faaliyetleri nedeni ile zarar gören işçi İK md. 24/ f. 2 kapsamında düzenlenen haklı nedenle derhal fesih hakkına sahip olduğu gibi TBK md. 112 vd. hükümleri uyarınca uğradığı zararların tazminini talep etme hakkına da sahiptir⁹³⁰. İlaveten işverenin yanında çalıştırdığı işçinin faaliyetinin, haksız fiil teşkil etmesi hâlinde ise TBK md. 116 ve TBK md. 66' da düzenlenen sorumluluk hükümlerinin yarışabileceği kabul edilmektedir⁹³¹.

⁹²⁴ Dursun, s. 124.

⁹²⁵ Gürsel, s. 419; Dursun, s. 124; Helvacı, Gerçek Kişiler, s. 170.

⁹²⁶ Gözümlü, s. 124.

⁹²⁷ Öğretide tartışmalıdır bkz. Bellican, s. 139-151; Serap Helvacı, Gülşah Sinem Aydın, Kişilik Hakkı İhlalinden Doğan Vekaletsiz İş Görmeye Kusurun Bir Şart Olarak Aranıp Aranmayacağı Sorunu, (Vekaletsiz İş Görme), MÜHFHAD, C: 23, S: 1, 2017, 265 vd.; Kusur unsurunu aramayan görüş bkz. Oğuzman, Seliçi, Oktay Özdemir, Gerçek ve Tüzel Kişiler, s. 283; Helvacı, Gerçek Kişiler, s. 170.

⁹²⁸ TBK, md. 50/ f. 2 “*Uğranılan zararın miktarı tam olarak ispat edilemiyorsa hâkim, olayların olağan akışını ve zarar görenin aldığı önlemleri göz önünde tutarak, zararın miktarını hakkaniyete uygun olarak belirler.*”; Uncular, Kişisel Veri, s. 314; Helvacı, Gerçek Kişiler, s. 171; Oğuzman, Seliçi, Oktay Özdemir, Gerçek ve Tüzel Kişiler, s. 283.

⁹²⁹ Uncular, Kişisel Veri, s. 314.

⁹³⁰ Sözek, s. 436; Uncular, Kişisel Veri, s. 311.

⁹³¹ Şebnem Kılıç, Adam Çalıştırmanın Hukuki Sorumluluğu, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 11, S. 145, s. 1021- 1068, Eylül- Ekim 2016, (<https://www.jurix.com.tr/article/5857>), (E.T: 26.01.2022); Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 69, Özdemir, İşçilerin İzlenmesi, s. 261, Uncular, Kişisel Veri, s. 311; Oğuzman, Öz, Genel Hükümler, s. 143 vd.

TBK md. 66'nın uygulama alanı bulabilmesi için işverenin işçiyi seçerken gerekli özeni göstermemiş olması nedeni ile işçinin iş görme borcunu gereği gibi ifa edememesi ve bu nedenle diğer işçilerin kişisel verilerinin korunması hakkının ihlal edilmiş olması aranmaktadır⁹³². Örneğin; işyerinde getir götür işleriyle görevli bir işçinin başka bir işçiye ait özlük dosyasını taşıırken özlük dosyası içerisinde bir belge alması ve bunu başka departmanlar ile paylaşması işverenin, TBK md. 66 uyarınca sorumluluğunu doğuracaktır; çünkü burda işçinin görevi ile yaptığı eylemin arasında bir bağ bulunmaktadır. Buna karşın; işçinin kilitli bir odada bulunan şifreli bir bilgisayara izinsiz bir şekilde girerek başka bir işçiye ait kişisel verileri kopyalaması halinde işverenin, TBK md. 66 uyarınca sorumluluğu gündeme gelmeyecektir⁹³³. Ancak işyerinde kişisel verilere, yetkisiz kişiler tarafından ulaşılmasını engellemeye yönelik önlemin, alınmamış olması nedeni ile işverenin TBK md. 417 uyarınca sorumluluğunun gündeme gelebilecektir⁹³⁴.

4. İŞ KANUNU ÇERÇEVESİNDE KORUNMA YOLLARI

İşçi, kişisel verilerinin korunması hakkı çerçevesinde herhangi bir ihlale maruz kalırsa “*ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*” başlıklı İK md. 24/ f. 2’ de düzenlenen belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere tanınan haklı nedenle fesih hakkına sahiptir⁹³⁵. Bu kapsamda, işveren tarafından, işçinin kişisel verilerinin hukuka aykırı olarak işlenmesi neticesinde işçinin kişisel verilerinin korunması hakkı gibi temel haklarının ihlal edilmesi veya kişisel değerlerinin zarar görmesiyle, bu iş ilişkisinin işçi açısından sürdürülmesini beklemek dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edebilir⁹³⁶. Bu halde, hukuka aykırı veri işleme faaliyetlerinin, iş ilişkisini işçi açısından katlanılmaz kılması; bu faaliyeti, İK md. 24/ f. 2 çerçevesinde, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan bir fiil haline getirebilir. Nitekim ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller, kanunda sınırlı sayıda sayılmamıştır. O halde, somut olaydaki veri işleme faaliyeti, İK md 24/ f. 2’de sayılan haklı fesih hallerinden birini tam karşılamasa da nitelik itibarıyla burada sayılan durumlar ile benzerlik gösteriyorsa işçi,

⁹³² Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 310; Oğuzman, Öz, Genel Hükümler, s. 149.

⁹³³ Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 310; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 251- 252; Oğuzman, Öz, Genel Hükümler, s. 143.

⁹³⁴ Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 310; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 252.

⁹³⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraça, s. 412; Gürsel, s. 420; Manav, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verileri, s. 131; Süzek, s. 424; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 311.

⁹³⁶ Gürsel, s. 420.

iş akdini haklı nedenle sonlandırabilecektir⁹³⁷. Örneğin, sözleşme öncesi görüşmelerde işverenin, işyerinde uyguladığı veri işleme faaliyetleri hakkında hiç bilgi vermemiş olması sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında işçinin yanıltılması anlamına geleceğinden bu gibi durumlarda işçinin, iş sözleşmesini, İK md. 24/ f. 2, (a) bendi uyarınca, haklı nedenle fesih hakkı bulunmaktadır⁹³⁸. Bunun yanı sıra, işveren tarafından işyerinde işçinin kullanımına tahsis edilen giyinme odası, tuvalet gibi alanların izlenmesi, kişisel e-postalarının okunması, ifşa edilmesi gibi eylemler, İK md. 24/ f. 2, (b) uyarınca, işçinin şeref ve namusuna dokunacak davranış olarak tanımlanabileceğinden işçinin iş akdini haklı nedenle fesih hakkı doğacaktır⁹³⁹.

Diğer yandan; TCK md. 132 vd. hükümlerde “Özel Hayata ve Hayatın Gizli alanına Karşı Suçlar” başlığı altında düzenlenen suçların işveren tarafından, işçiye veya işçinin aile üyelerinden birine karşı işlenmesi ve işverenin hapis cezasına mahkûm edilmesi halinde de işçinin yine haklı nedenle fesih imkanına sahip olacaktır (İK md. 24/f. 2, (c))⁹⁴⁰.

Söz konusu eylemlerin, işverenin talimatı olmadan veya verdiği talimat aşılarak, işyerindeki başka bir işçisi tarafından gerçekleştirilmesi hâlinde, kişisel verileri hukuka aykırı olarak işlenen işçinin İK md. 24 uyarınca haklı nedenle fesih hakkı bulunmaktadır meğerki işveren bu hukuka aykırı işlemekten haberdar olmasına rağmen kasten veya ihmâl neticesinde koruma ve gözetme borcunu yerine getirmemiş olsun⁹⁴¹. Hukuka aykırı veri işleme faaliyetlerinin işveren vekili tarafından gerçekleştirilmesi halinde ise işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluğun işveren vekilleri hakkında da uygulanacağından (İK md. 2/ f. 5) İK md. 24/ f. 2’de düzenlenen fesih imkânı, yalnızca işverenin değil işveren vekilinin hukuka aykırı veri işlemesi durumunda da geçerliliğini koruyacaktır⁹⁴².

Kişisel verilerin korunması hakkı ihlal edilen işçi, derhâl fesih hakkını İK md. 26/ f. 1 uyarınca, işverenin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu öğrendiği günden

⁹³⁷ Akyiğit, s. 135; Süzek, s. 424; Oğuz, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun Çalışma Hayatına Yansımaları, s. 1339; Dursun, s. 124; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 412; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 311; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 206; Gürsel, s. 420.

⁹³⁸ Savaş, s. 124; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 259.; Tekergül, s. 116; Uncular, Kişisel Veri, s. 315.

⁹³⁹ Savaş, s. 124; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 259; Tekergül, s. 116; Uncular, Kişisel Veri, s. 315.

⁹⁴⁰ Süzek, s. 712; Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 258; Gürsel, s. 421; Erdoğan, s. 164.

⁹⁴¹ Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s. 261; Öktem Songu, İnternet ve E- posta, s. 1092; Uncular, Kişisel Veri, s. 316; Caniklioğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 311.

⁹⁴² Süzek, s. 711; Gürsel, s. 421.

başlayarak altı iş günü geçtikten ve her hâlde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanamayacaktır. İK md. 26’da dikkat çeken bir düzenleme daha bulunmakta olup ilgili maddenin 2. fıkrasında “*Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkra da öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır.*” denilmek suretiyle işçinin iş akdini feshetmek zorunda kalması nedeni ile uğradığı zararları talep etme hakkı olduğu düzenlenmiştir. Burada hükmün lafzından işçinin tazminat talebinde bulunabilmesi için derhâl fesih hakkını kullanması gerektiği yönünde bir anlam çıkmakta ise de doktrinde, bu düzenlemenin, işçinin kişilik haklarının ihlali nedeni ile talep edebileceği tazminat ile doğrudan bir bağlantı içinde olmadığı yani işçinin kişisel verilerinin ihlali nedeni ile meydana gelen zararın tazminini, iş akdini haklı nedenle feshedip etmemesine bakılmaksızın isteyebileceği kabul edilmektedir⁹⁴³. Diğer yandan; kişisel verilerin korunması hakkı ihlal edilen işçi, iş sözleşmesini salt İK md. 24 kapsamında değil İK md. 17 uyarınca süreli fesih yolu ile de feshedebilir. Ancak, işçinin bu hakkını kullanabilmesi için madde kapsamında düzenlenmiş olan bildirim sürelerine uyması gerekmektedir (İK md. 17/ f. 1)⁹⁴⁴. Aksi takdirde işçi, işverene bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorunda kalacaktır (İK md. 17/ f. 2.).

İK kapsamında düzenlenen hukuki yollar salt işçiye tanınan fesih ve tazminat hakları ile sınırlı değildir. “*İşin düzenlenmesine ilişkin hükümlere aykırılık*” başlıklı İK md.104/ f. 1’de İK md. 75’te düzenlenen işçinin özlük dosyasını düzenlemeyen işveren ya da işveren vekiline idari para cezası verileceği düzenlenmiş fakat aynı maddenin 2. fıkrasında “*işverenin, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanma ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamama yükümlülüğüne*” aykırılık halinde herhangi bir idari para cezası öngörülmemiştir. Söz konusu durum öğretide eleştirilmektedir⁹⁴⁵.

⁹⁴³ K. Ahmet Sevimli, “İşçinin Kişilik Değerlerine Saldırı Nedeniyle Manevi Tazminat (Karar İncelemesi)”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S. 24, 2010/ 1, 295- 308, s. 306- 307. (<https://www.calismatoplum.org/makale/karar-incelemesi-iscinin-kisilik-degerlerine-saldiri-nedeniyle-manevi-tazminat#gsc.tab=0>), (E.T. 08.11.2021); Canıklıoğlu, Kişisel Verilerin Korunması, s. 311.

⁹⁴⁴ İK md. 17/ f. 1 “*Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir. İş sözleşmeleri; a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra, b) İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra, c) İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra, d) İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, Feshedilmiş sayılır. Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.*”

⁹⁴⁵ Manav, İşçinin Kişisel Verileri, s. 131; Gürsel, s. 424.

İK’de düzenlenmiş olan bir diğer idari yaptırım ise md. 99/ f. 1, d bendinde yer almaktadır. İlgili düzenleme uyarınca; İK md. 28’e aykırı olarak çalışma belgesi düzenleme yükümlülüğüne aykırı davranan ya da bu belgeye gerçeği yansıtmayan bir bilgi yazan işveren veya işveren vekiline her bir işçi idari para cezası verileceği düzenlenmiştir. Görüldüğü üzere; İK çerçevesinde düzenlenen idari para cezası yaptırımlarının, konu ve kapsam bakımından oldukça sınırlı olduğunu söylemek mümkündür. Bu nedenle, İK’nın öngörmüş olduğu idari para cezası yaptırımlarının, hukuka aykırı veri işlemeye ilişkin faaliyetlerin önlenmesi anlamında etkin bir koruma sağlamadığını söylemek kanaatimizce yanlış olmayacaktır.

5. TÜRK CEZA KANUNU ÇERÇEVESİNDE ÖNGÖRÜLEN CEZAI YAPTIRIMLAR

KVKK’da açıkça belirtildiği üzere; kişisel verilere ilişkin suçlar bakımından TCK’ nın 135 ve devam maddeleri uygulama alanı bulacaktır (KVKK md. 17). Çalışmamızın daha önce ilgili bölümünde belirtildiği üzere; TCK’nin 135 vd. hükümlerinin yanı sıra, “*haberleşmenin gizliliğini ihlâl*” (md. 132), “*kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması*” (md. 133), “*özel hayatın gizliliğini ihlâl*” (md. 134) suçlarına ilişkin düzenlemelerin de somut olayların özelliklerine göre, kişisel verilerin korunması hakkı bağlamında bir koruma getirebileceğini söylemek mümkündür⁹⁴⁶. TCK’nin “Bilişim Suçları” başlıklı üçüncü kısım, onuncu bölümde düzenlenen suçların da doğrudan olmasa da veri güvenliği anlamında bir koruma sağlayabileceği⁹⁴⁷ öte yandan “*Ticarî sır, bankacılık sırrı veya müşteri sırrı niteliğindeki bilgi veya belgelerin açıklanması*” (md. 239) ve “*Göreve ilişkin sırrın açıklanması*” (md. 258) gibi sırrın açıklanmasına ilişkin suçların da somut olayın özelliklerine göre kişisel verilerin korunması açısından göz önünde bulundurulabileceği söylenebilir⁹⁴⁸. Ancak bu bölümde işlenecek suçlar, yalnızca TCK md. 135 ve devamında düzenlenen kişisel verilere ilişkin suçlar ile sınırlı tutulacaktır.

Kişisel verilerin kaydedilmesi suçu TCK md. 135 hükmünde şu şekilde düzenlenmiştir: “*Hukuka aykırı olarak kişisel verileri kaydeden kimseye bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası verilir (md. 135/ f. 1). Kişisel verinin, kişilerin siyasi, felsefi*

⁹⁴⁶ Küzeci, KVKK, s. 488; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 206.

⁹⁴⁷ Sariusta, s. 140, 164- 165.

⁹⁴⁸ Küzeci, KVKK, s. 489; Sariusta, s. 166- 167. TCK md. 239 ile kişisel verilerin değil ticari sır niteliğindeki verilerin korunduğuna dair görüş için bkz. Göçmen Uyarer, s. 197.

veya dini görüşlerine, ırki kökenlerine; hukuka aykırı olarak ahlaki eğilimlerine, cinsel yaşamlarına, sağlık durumlarına veya sendikal bağlantılarına ilişkin olması durumunda birinci fıkra uyarınca verilecek ceza yarı oranında artırılır (md. 135/ f. 2).”

Bu suç tipinin konusu, kişisel veri olup⁹⁴⁹ suç ile korunan hukuki yarar temel hak ve özgürlükler çerçevesinde genel anlamda özel hayata saygı, özel anlamda ise kişisel verilerin korunması hakkıdır⁹⁵⁰. Nitekim YCGK da TCK’nin 135 ve 136. maddeleri bakımından korunan hukuki menfaatin, genel olarak özel hayatın korunması ve özel olarak ise kişisel verilerin korunması olduğunu ifade etmiştir⁹⁵¹.

Bu suçun oluşabilmesi için kişisel verilerin hukuka aykırı olarak kaydedilmesi yani bu verilerin bir yere yazılması, saklanması, depolanması gibi öğrenmeye ve hatırlanmaya elverişli bir biçimde bilgisayar ortamında ya da kâğıt üzerinde hazır edilmesi gerekir⁹⁵². Bu noktada vurgulamak gerekir ki suçun oluşması için bu verilerin kaydedildikten sonra kullanılması ya da ondan yararlanılmasına gerek yoktur⁹⁵³. Örnek olarak; işverenin, hukuka aykırı bir biçimde işyerindeki işçileri, sağlık durumlarına göre sınıflandırarak bu verileri kayıt altına alması halinde TCK md. 135 hükmü kapsamında suç işlenmiş olacaktır. Bu örnek kapsamında açıklanması gerekirse; suçun nitelikli hali TCK md. 137’de düzelenmiş olup; işçinin kişisel sağlık verilerinin, işyeri hekimi gibi sağlık mesleği mensuplarınca mesleğinin sağladığı kolaylıktan yararlanarak hukuka aykırı bir şekilde kaydedilmesi halinde, cezanın arttırılmış haliyle uygulanması söz konusu olacaktır (TCK md. 137)⁹⁵⁴.

Verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme suçu; TCK md. 136’da *“Kişisel verileri, hukuka aykırı olarak bir başkasına veren, yayan veya ele geçiren kişi, iki yıldan dört yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır (md. 136/ f. 1). Suçun konusunun, CMK’nin 236’ncı maddesinin beşinci ve altıncı fıkraları uyarınca kayda alınan beyan ve görüntüler olması durumunda verilecek ceza bir kat artırılır (md. 136/f. 2).”* şeklinde düzenlenmiştir. İlgili düzenleme uyarınca kişisel verilerin hukuka uygun olarak toplanıp toplanmadığı, kaydedilip kaydedilmediği suçun oluşumu açısından önem arz etmemektedir⁹⁵⁵. Kişisel verileri hukuka aykırı olarak verme ve yayma hareketlerinin yaptırıma bağlanmasının amacı kişisel verilerin yetkisiz üçüncü kişilere

⁹⁴⁹ Göçmen Uyarer, s. 182; Dülger, KVKK, s. 691; Sariusta, s. 117.

⁹⁵⁰ Göçmen Uyarer, s. 179; Dülger, KVKK, s. 685; Sariusta, s. 130.

⁹⁵¹ YCGK 2012/ 12- 1510 E., 2014/ 331 K., T. 17.06.2014 .

⁹⁵² Göçmen Uyarer, s. 187; Dülger, KVKK, s. 692; Sariusta, s. 124.

⁹⁵³ Sariusta, s. 125.

⁹⁵⁴ Göçmen Uyarer, s. 205.

⁹⁵⁵ Sariusta, s. 148; Küzeci, KVKK, s. 484; Dülger, KVKK, s. 733.

aktarımının ve aynı zamanda yetkisiz üçüncü kişilerce ele geçirilmesinin önlenmesidir⁹⁵⁶.

Suçla korunan hukuki değer ise; 135. madde ile korunan hukuki değer ile aynı olup esasen kişilerin özel hayatı ve hayatın gizli alanı, özelde ise kişisel verilerdir⁹⁵⁷. Söz konusu suç kişisel verilerin hukuka aykırı şekilde yayılması, verilmesi veya ele geçirilmesi şeklindeki seçimlik fiillerin icrası ile meydana gelecektir⁹⁵⁸. Bu halde, söz konusu eylemlerin ne anlama geldiğini kısaca açıklamakta fayda vardır. Şöyle ki; verme eylemi, bir şeyin iki kişi arasında aktarılmasını ifade ederken yayma eylemiyle kastedilen; bir şeyin birden fazla kişinin hedef alınarak aktarılmasıdır⁹⁵⁹. Ele geçirme eylemi ise; normalde ulaşılabilir bir durumda olmayan şeyin, bir başkası tarafından hakimiyet altına alınmasıdır⁹⁶⁰. Ancak; suçun oluşması için kişisel verinin, üzerinde hakimiyeti olan kişinin iradesi dışında ele geçirilmesi aranmaktadır. Bununla birlikte; hareket sonucunda bir zararın doğması ya da menfaatin sağlanması gibi bir sonucun ortaya çıkması aranmamaktadır⁹⁶¹. Suçun konusu ise 135. madde ile aynı olup kişisel verilerdir⁹⁶².

Örneğin; işverenin işçisine ait telefon numarasını işyerini arayan bir kişi ile işçinin rızası olmadan paylaşması halinde TCK md. 136 çerçevesinde düzenlenen suç oluşacaktır. Nitekim Yargıtay vermiş olduğu bir kararında sanığın mağdurun kullanımında olan kişisel veri niteliğindeki cep telefonu numarasını rızasına aykırı şekilde yayımlaması biçiminde sübut bulan eyleminin, TCK md. 136/ f. 1’de tanımlanan suçu oluşturduğuna dair yerel mahkeme kararını hukuka uygun bulmuştur⁹⁶³.

Son olarak; KVKK md. 4/ f. 2, (d) bendinde düzenlenmiş bulunan “kişisel verilerin sınırlı süreyle tutulması” ilkesinin ceza hukukundaki yansıması olan verileri yok etmeme suçu TCK md. 138’de düzenlenmiştir⁹⁶⁴. İlgili düzenleme uyarınca “*Kanunların belirlediği sürelerin geçmiş olmasına karşın verileri sistem içinde yok*

⁹⁵⁶ Küzeci, KVKK, s. 484.

⁹⁵⁷ Dülger, KVKK, s. 731; Göçmen Uyarer, s. 212.

⁹⁵⁸ Sariusta, s. 152; Dülger, KVKK, s. 736.

⁹⁵⁹ Gürsel, s. 436; Uncular, Kişisel Veri, s. 321. Benzer yönde tanım için bkz. YCGK 2017/ 12- 829 E., 2017/ 363 K., T. 04.07.2017. Dülger’e göre; Kişisel verilerin bir tek kişiye verilmesi veya açıklanması suçun oluşması açısından yeterli olup herkesin bu bilgileri öğrenmesi gerekmez. Bkz. Dülger, KVKK, s. 739.

⁹⁶⁰ Bkz. YCGK 2017/ 12- 829 E., 2017/ 363 K., T. 04.07.2017.

⁹⁶¹ Dülger, KVKK, s. 740.

⁹⁶² Göçmen Uyarer, s. 214; Dülger, KVKK, s. 731.

⁹⁶³ Yarg. 12 CD 2019/ 13256 E., 2020/ 847 K., T. 22.01.2020.

⁹⁶⁴ Gürsel, s. 437.

etmekle yükümlü olanlara görevlerini yerine getirmediklerinde bir yıldan iki yıla kadar hapis cezası verilir (md. 138/ f. 1). Suçun konusunun Ceza Muhakemesi Kanunu hükümlerine göre ortadan kaldırılması veya yok edilmesi gereken veri olması hâlinde verilecek ceza bir kat artırılır (md. 138/ f. 2). ” denilmek suretiyle hukuka uygun olarak kaydedilmiş bulunan kişisel verilerin, ilgili kanunlarda⁹⁶⁵ öngörülen süreler dolduğu halde silinmemiş olması yaptırıma bağlanmıştır.

Söz konusu suç ile korunan hukuki değerin ise diğer suçlardan farklı olarak iki farklı değeri koruduğu belirtilmektedir. Bunlardan ilki; diğer suçlardaki gibi kişisel veriler ve ek olarak kişisel veriler için sağlanması istenen güvenlik ikincisi ise kamu idaresinin güvenilirliği ve işleyişidir⁹⁶⁶.

Hükmün içeriğinden de anlaşıldığı üzere; suçun oluşması için; hukuka uygun olarak kaydedilmiş bir kişisel veri bulunmalı, bu verinin sistemden silinmesi için kanuni bir süre öngörülmüş olmalı ve son olarak da bu süre geçtiği halde verinin silinmesi amacıyla görevlendirilmiş olan kimsenin, bu görevini yerine getirmemiş olması gerekmektedir⁹⁶⁷. Dolayısıyla; bu suçun faili verileri silmekle görevli olan kişidir. Bu kişi; işveren, işyeri hekimi, kamu görevlisi, bir meslek ya da sanat sahibi olabilir⁹⁶⁸. Ancak burada önemle belirtmek gerekir ki; KVKK md. 7 hükmünde düzenlenen kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi veya anonim hale getirilmesine ilişkin hükümlere aykırı olarak, verileri imha etmeyen kişiler, KVKK md. 17/ f. 2 hükmünün atfıyla TCK md. 138 kapsamında cezalandırılacaktır⁹⁶⁹.

TCK md. 135, 136 ve 138’de yer alan suçların soruşturulması ve kovuşturulmasının şikayete tabi olmaması TCK md. 139 uyarınca resen yapılması önemlidir. Ayrıca işverenin, tüzel kişi olması ve bu suçlardan birinin işveren tarafından işlenmesi halinde, hâkim, TCK md. 140 hükmü uyarınca tüzel kişilere özgü güvenlik tedbirlerine başvurabilecektir. Son olarak belirtmek gereki ki, işverenin eylemi, izah edilen suçlardan birini oluşturuyorsa; daha önce belirttiğimiz üzere işçi, İş Kanunu md. 24/f. 2, (c) bendi uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkında sahiptir⁹⁷⁰.

⁹⁶⁵ Örnekler için bkz. CMK md. 80/ f. 2, md. 81/ f. 2, md. 137/ f. 3, md. 140/ f. 4; Adli Sicil Kanunu md. 9 ve 12.

⁹⁶⁶ Detaylı açıklama için bkz. Dülger, KVKK, s. 753. Aynı yönde bkz. Sariusta, s. 170.

⁹⁶⁷ Sariusta, s. 171.

⁹⁶⁸ Gürsel, s. 438; Sariusta, s. 172.

⁹⁶⁹ KVKK md. 17’deki düzenlemenin TCK md. 138’de düzenlenen suça benzer fakat farklı bir suç tipi olduğuna dair bkz. Dülger, KVKK, s. 764.

⁹⁷⁰ Bkz. 4. İş Kanunu Çerçevesinde Korunma Yolları, s. 167.

Öğretide kişisel verilere ilişkin olarak düzenlenmiş olsan suçların kişisel verilerin işlenmesi kapsamındaki her türlü fiile değil salt belirli filleri kapsayacak şekilde düzenlenmesi eleştirilmektedir⁹⁷¹.



⁹⁷¹ Uncular, Kişisel Veri, s. 322.

SONUÇ

Kişisel veri, kimliği belirli ya da belirlenebilecek olan gerçek kişiye ait her türlü bilgiyi ifade etmekte olup; bireyi toplum nezdinde diğerlerinden farklı kılan kişisel verinin korunması ise büyük önem arz etmektedir.

Kişisel verilerin korunması hakkı; kişiyi, keyfî veri işleme faaliyetlerine karşı koruyan bir hak olmasının yanı sıra kişinin, kendi kişisel verilerinin geleceğini belirleyebilme ve gerektiğinde veri işleme sürecine müdahale edebilmesine olanak tanıyan hem ulusal hem de uluslararası düzenlemeler çerçevesinde korunan bir haktır.

Bu bağlamda, kişisel verilerin korunması, her alanda olduğu gibi iş ilişkisi açısından da önemlidir. Zira iş ilişkisinin; işverenin işçi üzerindeki ekonomik gücü, işçinin bağımlılık unsuru, işverenin yönetim hakkı, işçiyi koruma ve gözetme borcu gibi kendine has özellikleri olan bir ilişki olması ve bunun yanında, teknolojik gelişmelerin gerek işe alımlarda gerek iş ilişkisinin devamında ve sonlanması akabindeki süreçte, işçi hakkında daha çok ve daha kolay veri toplamasına imkân sağlaması, kişisel verilerin korunması hakkının, iş ilişkisi özelinde incelenmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Nitekim işçinin kamera ile gözetlenmesi, iletişim araçlarının denetlenmesi, sosyal medya hesaplarının incelenmesi, biyometrik giriş kontrol sistemleri ile takibi, işe alım sürecinde birtakım testlere tabi tutulması gibi yöntemlere işyerlerinde sıklıkla başvurulması, işçinin kişisel verilerinin daha etkin ve kapsamlı şekilde korunmasını gerektirmektedir. Çalışmamızın genelinde incelendiği üzere; işçinin, iş ilişkisi dahilinde işlenen kişisel verileri, KVKK kapsamında korunmakta olup; bu koruma, İK ve uygun düştüğü ölçüde TMK ve TBK kapsamında düzenlenen hükümler ile desteklenmektedir.

Bu çerçevede, işverenler, veri işleme faaliyetlerini veri koruma hukukunun temel prensiplerine uyarak ve hukuka uygunluk sebeplerini gözeterek gerçekleştirmelidir. Öte yandan, işveren, veri koruma hukukundan doğan aydınlatma, teknik ve idari tedbirleri alma, Veri Sorumluları Sicili'ne kayıt gibi yükümlülüklerini yerine getirmek; işçiye, kişisel verilerine erişim hakkı tanıyarak, kişisel verilerinin düzeltilmesi, silinmesi, yok edilmesi veya anonim hâle getirilmesine dair haklarını

kullanabilmesi için gereken ortam ve imkânı sağlamalıdır. İşveren tüm bu yükümlülüklerini, salt iş ilişkisi devamında değil, işe alım sürecinde ve iş sözleşmesi sona erdikten sonra da aynı titizlikle yerine getirmelidir.

İşveren tarafından gerçekleştirilen veri işleme faaliyetlerinin hukuka aykırı olması hâlinde, işverene karşı uygulanabilecek birtakım hukuki ve idari yaptırımlar bulunmaktadır. Buna göre; işveren, işçiye ait kişisel verileri hukuka aykırı bir şekilde işlerse KVKK'nın 18. maddesinde "Kabahatlar" başlığı altında düzenlenen ve İK'nın 104. maddesinde düzenlenen hükümler uyarınca, idari para cezası yaptırımı ile karşı karşıya kalacaktır. İdari para cezası yaptırımının yanı sıra; işverenin, hukuka aykırı veri işleme faaliyeti nedeni ile TCK md. 132 vd. hükümleri uyarınca cezai sorumluluğu da gündeme gelebilecektir.

Öte yandan, kişisel verileri ihlal edilen işçi, işverene karşı TMK md. 24 ve 25'te öngörülen koruyucu davaları açabileceği gibi, TBK ile KVKK kapsamında uğramış olduğu zararları talep edebilme, İK md. 24 uyarınca da iş akdini haklı nedenle feshetme hakkına sahiptir.

KVKK'nın kabul edilmesi, veri koruma hukuku adına ülkemizde atılmış önemli bir adımdır. Ancak; KVKK kapsamında yer alan düzenlemelerin detaylı olmaması, uygulamada çıkan sorunların çözümünde KVKK'nın yetersiz olabileceği düşüncesini uyandırmaktadır. Nitekim 2019 yılında başlayan Covid- 19 salgın hastalığı ile mücadele kapsamında yayımlanan genelgeler ve alınması öngörülen tedbirlerin KVKK'ye nasıl uygun hâle getirileceği hususunda uygulamada yaşanan zorluklar bu düşüncüyü destekler mahiyettedir.

Gelişen dünya ile uyum içinde yaşamanın ve aynı zamanda veri güvenliğini sağlayabilmenin tek yolu, toplumun genelinde kişisel veri, kişisel verilerin korunması hakkı gibi kavramlar hakkında daha yaygın bir bilinç oluşturabilmektir. Bunun için kişisel verilerin korunması hakkı ve bu hak ile korunan değerlerin önemine dair daha etkin kamu spotlarının düzenlenmesi, eğitimler verilmesi ve aynı zamanda, KVKK'ye ilave olarak sektörel bazda ve daha kapsamlı mevzuat düzenlemeleri yapılması, mevcut düzenlemelerin KVKK ile uyumlu hale getirilmesi kanaatimizce büyük önem arz etmektedir. Nitekim sektörel bazda daha detaylı hazırlanmış düzenlemeler ile kurum ve kuruluşların veri işleme faaliyetlerini, veri koruma hukukundan doğan hak ve

yükümlülükler çerçevesinde gerçekleştirmesini sağlamak daha etkin ve kolay bir yöntem olacaktır.



KAYNAKÇA

ADAL, M. Zeki, “İnsan Kaynakları Yönetiminde İşgören Seçiminin Hukuki Boyutu”, Beykoz Akademi Dergisi, 2016, 4(1), s. 72-88. (<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/949116>), Erişim Tarihi: 26.01.2022.

AKGÜL, Aydın, “Kişisel Verilerin Korunması Bağlamında Biyometrik Yöntemlerin Kullanımı ve Danıştay Yaklaşımı”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Ankara 2015, s. 199-222. (<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2015-118-1477>), Erişim Tarihi: 26.01.2022. (Danıştay Yaklaşımı)

AKGÜL, Aydın, “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararlarında Kişisel Verilerin Korunması Hakkı”, Terazi Hukuk Dergisi, C: 9, S: 92, Nisan 2014, s. 72-81. (<https://jurix.com.tr/article/2195>), Erişim Tarihi: 26.01.2022. (Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi)

AKKURT, Sinan Sami, “Kişisel Veri Kavramının Hukuki Niteliğine İlişkin Yaklaşımlara Mukayeseli Bir Bakış”, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, Yıl: 2020, C: 2, Sayı: 1, s. 21. (<https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1187007>), Erişim Tarihi: 26.01.2022.

AKINCI, Ayşenur, Büyük Veri Uygulamalarında Kişisel Veri Mahremiyeti, Strateji ve Bütçe Uzmanlık Tezi, Sektörler ve Kamu Yatırımları Genel Müdürlüğü, Şubat 2019, T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, Yayın No: 0001. (<https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/04/B%C3%BCy%C3%BCk-Veri-Uygulamalar%C4%B1nda-Ki%C5%9Fisel-Veri-Mahremiyeti.pdf>), Erişim Tarihi: 26.01.2022.

AKİPEK, Jale, AKINTÜRK, Turgut, ATEŞ, Derya, Türk Medeni Hukuku, Birinci Cilt Başlangıç Hükümleri, Kişiler Hukuku, Beta Yayıncılık, Yenilenmiş 17. Baskı, İstanbul, Ağustos 2021.

AKSOY, Hüseyin Can, Medeni Hukuk ve Özellikle Kişilik Hakkı Yönünden Kişisel Verilerin Korunması, Çakmak Yayınevi, 1. Baskı, Ankara 2010.

AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Güncellenmiş 13. Baskı, Ankara, 2021.

ALTINOK, Arda, “İşçiye İlişkin Sağlık Verilerinin İşveren Tarafından İşlenmesi”, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt: 94, Sayı: 4, Temmuz 2020, Sayfa: 179-191.

ANI, Nevzat Ali, Kişisel Verilerin Saklanması ve Açık Rıza, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2018.

ARSLAN ERTÜRK, Arzu, “Türk Borçlar Kanunu’nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu Üzerindeki Etkisi”, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, Editör: Prof. Dr. Tankut Centel, İstanbul 2014, 49-113. (TBK’nin İş Kanunu Üzerindeki Etkisi)

ARSLAN ERTÜRK, Arzu, “Kadın İşçilerin Çalışma Şartlarına İlişin İş Mevzuatının Öngördüğü Düzenlemelere Genel Bir Bakış”, Marmara Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C: 23, ss.345-369, 2017. (Kadın İşçilerin Çalışma Şartları)

ARSLAN ERTÜRK, Arzu, Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2010. (Sadakat Borcu).

ARSLAN, Seda, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 20, S:1, 767-807, 2014.

ATAÇ Simay, “Otomotiv Sektöründe Kullanılan Kişisel Veriler”, Kişisel Verilerin Korunmasında Hukuki Sorunlar, Editör Cihan Avcı Braun, 31- 64, Legal Yayınevi, Kasım 2021.

AYÖZGER ÖNGÜN, Ayşe Çiğdem, “İlgili Kişinin Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’ndan Doğan Hakları”, Prof. Dr. Hüseyin Hatemi’ye 80. Yıl Armağanı (80. Yıl Sempozyumu Tebliğleri), On İki Levha Yayınları, 2018.

AŞIKOĞLU, Şehriban İpek, “Veri Sorumlularının Aydınlatma Yükümlülüğü- Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda” , Kişisel Verileri Koruma Dergisi, C: 1, S: 2, 2019.

AVCI BRAUN, Cihan, “Kişisel Verilerin İşlenmesinde Rıza”, YÜHFD, C. XV, 2018/1, s. 13-33.

AYDINLI, İbrahim, “İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C: 19, S: 6, Kasım 2005, s. 21- 42. (<http://tuhis.org.tr/upload/dergi/1348753913.pdf>), Erişim Tarihi: 26.01.2022.

BAŞALP, Nilgün, Kişisel Verilerin Korunması ve Saklanması, Yetkin Yayınları, Ankara 2004.

BALKIR, Gönül, “İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılmasında Etik Sınırlar”, Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, Sakarya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, Sakarya 2005. (<http://www.etiksempozyumu.sakarya.edu.tr/etik/2.2/Balkir.pdf>), Erişim Tarihi: 26.01.2022.

BAYINDIR Hamza, Özel Sağlık Kurumları Kapsamında Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesi ve Korunması, Oniki Levha Yayıncılık, 1. Baskı, Nisan 2020.

BAYRAM, Fuat, “İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma - Cyberloafing)”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 20 (1). 163-176, F. (2014).

BELLİCAN, Cüneyt, “Ticari Açıdan Kullanılmaya Elverişli Resim Üzerindeki Hakkın İzinsiz ve Reklam Amaçlı Kullanımı”, Fasikül Hukuk Dergisi, C: 10 S:100, Mart, 2018, s. 139-151, (<https://www.jurix.com.tr/article/12114>), Erişim Tarihi: 11.11.2021.

BEYTAR, Erbil, İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2018.

BİLEN, Elif, Sosyal Medya Kullanımının İş Hukuku Bakımından Etkileri ve Sonuçları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Aralık 2019.

BOYDAK, Alptekin Burak, “İşyerlerinde Uygulanan Parmak İzli Giriş Kontrol Sistemine Hukuki Bakış”, TAAD, Y: 7, S: 30, 321 – 336, Nisan 2017.

BOZKURT, Habip, Kişisel Verilerin İşlenmesinin Hukuki Boyutu, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019.

BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, “İşçinin Sosyal Medya Kullanımının İş Hukukuna Etkileri”, PressAcademia Procedia, V: 7, İstanbul, (<http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2018.919>), Erişim Tarihi: 20.11.2021. (İşçinin Sosyal Medya Kullanımı)

BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Sorunlar ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu”, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Beta Yayınevi, İstanbul, 2017. (İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması)

CANİKLİOĞLU, Nurşen, “Kişisel Verilerin Korunması Açısından İşçilerin Hakları”, Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ocak 2021, 243- 316. (Kişisel Verilerin Korunması)

CANİKLİOĞLU, Nurşen, “İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı”, TİSK İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri 25 Nisan 2012, Ankara. (İşyeri Hekimi İstihdamı)

CANİKLİOĞLU, Nurşen, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısına Göre İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı”, İşveren Dergisi, C. 50, S. 3, Ankara, Mayıs-Haziran 2012. (Tasarı)

CANİKLİOĞLU, Nurşen, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri”, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii

İşverenleri Sendikası, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Antalya, 26- 30 Eylül 2012, 27-84. (İşveren Yükümlülükleri)

ÇAKAN, Cansu, “Kişilik Hakkı Kapsamında Korunan Bir Değer Olarak Kişisel Veriler”, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 12, S: 2, Aralık 2013, s.187-222. (<https://www.jurix.com.tr/article/3823>), Erişim Tarihi: 26.01.2022.

ÇEKİN, Mesut Serdar, Avrupa Birliği Hukukuyla Mukayeseli Olarak 6698 Sayılı Kanun Çerçevesinde Kişisel Verilerin Korunması Hukuku, 3. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020. (AB)

ÇEKİN, Mesut Serdar, “Rahmetlinin Hayatını Kurtaramadık Ama En Azından Kişisel Sağlık Verilerini Koruduk!!! Covid-19 Pandemisi Karşısında Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesine Dair KVKK Hükümlerinin İş İlişkileri Kapsamında Değerlendirilmesi”, 06 Nisan 2021, (<https://blog.lexpera.com.tr/covid-19-pandemisi-karsisinda-kisisel-saglik-verilerinin-islenmesine-dair-is-iliskileri-kapsaminda-degerlendirme/>) (E.T. 05.05.2022). (Kişisel Sağlık Verileri)

ÇELİK, Nuri, CANIKLIOĞLU, Nurşen, CANBOLAT, Talat, ÖZKARACA, Ercüment İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 34. Baskı, İstanbul, Ekim 2021.

DAL, Ufuk, “Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü’nün Ülke Dışı Uygulama Yetkisi ve Bu Yetkinin Uluslararası Hukukta Meşruiyeti”, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, 2019.

DİNKÇİ, Fatih, Kişisel Verilerin Korunmasında Uluslararası Düzenlemeler ve Türkiye Örneği, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Samsun, 2014.

DOĞAN YENİSEY, Kübra, “İş Kanunu’nda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S: 11, 2006/4. (<https://www.calismatoplum.org/makale/is-kanununda-esitlik-ilkesi-ve-ayirimcilik-yasagi>), Erişim Tarihi: 26.01.2022.

DOST, Süleyman, “Uluslararası Hukukta Orantılılık İlkesi”, Y: 6, S: 12, Aralık, 2018. (<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/596206>), Erişim Tarihi: 26.01.2022.

DURSUN, Yonca, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Korunması, 1. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2021.

DÜLGER, Murat Volkan, Kişisel Verilerin Korunması Hukuku, 3. Baskı, Hukuk Akademisi, İstanbul 2020. (KVKK)

DÜLGER, Murat Volkan, “Anayasa Mahkemesi'nin Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun Konu Edildiği İptal Davası Kararına İlişkin Bir Değerlendirme”, (https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3792249), (E.T. 02.02.2022). (İptal Davası)

DÜLGER, Murat Volkan, DİCLE Yavuz Selim, “Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesi Sorunu ve Covid 19 Üzerine Değerlendirme- KVKK Hükümlerinin İş İlişkileri Kapsamında Değerlendirilmesi”ne Katkı, 24 Şubat 2021, (https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3792377), (E.T. 05.05.2022). (Sağlık Verilerinin İşlenmesi Sorunu)

ERARSLAN, Sevgi, Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Açık Rızanın Aranmadığı Haller, On İki Levha Yayıncılık, Covid- 19 Döneminde İşlenen Özel Nitelikli Kişisel Verilere Özgü Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler ile Pandemiye Özgü Hukuki Tartışmalar Işığında Güncellenmiş 2. Baskı, İstanbul, Aralık, 2020.

ERDİNÇ, Göksu Hazar, Bilgi Güvenliği, Kişisel Verilerin Korunması ve Biyometrik Verilerin İşlenmesine İlişkin Öneriler, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2017.

ERDOĞAN, Canan, Kişilik Hakkı Kapsamında İşçilerin İzlenmesi ve Gözetlenmesi, Yetkin Yayınları, Ankara, 2017

ERTÜRK, Şükran, “Genel İş Koşulları ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. M. Polat Soyer’e Armağan, C: 15, Özel Sayı 2013, s. 81-118. (Genel İş Koşulları)

ERTÜRK, Şükran, İş İlişkisinde Temel Haklar, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara 2002. (Temel Haklar)

GÖÇMEN UYARER, Sinem, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Türk Ceza Kanunu Kapsamında Kişisel Verilerin Korunması, Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara 2020.

GÖREN, ZAFER Anayasa Hukuku, Yetkin Yayınları, Geliştirilmiş 5. Baskı, Ankara 2020.

GÖZÜM, Zeynep Ulus, Kişisel Verilerin Korunmasının İş İlişkisi Açısından Değerlendirilmesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2019.

GÜRKAN, Elif Seda, “Türk Hukukunda İşverenin İşe Alım Görüşmelerinde Aday İşçiye Soru Sorma Hakkının Sınırları”, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 16, S: 1, Haziran 2017, 111-149.

GÜRSEL, İlke, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, Adalet Yayınevi, 1. Baskı, Ankara, Kasım 2016.

HAN, Işık Aslı, “Kişisel Verilerin İşlenmesi Bağlamında Hukuka Uygunluk Sebebi Olarak Veri Sahibinin Rızası”, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 18, S: 1, Ocak, 2019. (<https://jurix.com.tr/article/19114>), Erişim Tarihi: 13.11.2021. (Veri Sahibinin Rızası)

HAN, Işık Aslı, "Veri Sahibinin Kişisel Veri Üzerindeki Hakkının Hukuki Niteliği Işığında Kişisel Verinin Ticarileşmesi", Bilkent Üniversitesi Genç Hukukçu Araştırmacılar Sempozyumu 2019, On İki Levha Yayıncılık, 2020. (Kişisel Verinin Ticarileşmesi)

HELVACI, Serap, Gerçek Kişiler, Legal Yayınevi, 9. Baskı, İstanbul 2021. (Gerçek Kişiler)

HELVACI, Serap, AYDIN, Gülşah Sinem, “Kişilik Hakkı İhlalinden Doğan Vekaletsiz İş Görmede Kusurun Bir Şart Olarak Aranıp Aranmayacağı Sorunu”, MÜHFHAD, C: 23, S: 1, 2017. (Vekaletsiz İş Görme)

HİSLİ, Merve Ezgi, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Platon Hukuk Yayınevi, 2021.

HOZAR, N. Nağme, “Özel Amaçla İnternet ve E-posta Kullanımının İş İlişkisine Etkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 7, Eylül, 2007, s. 199-207. (https://www.mess.org.tr/media/files/6341_O3N01PCJWJ7.pdf), Erişim Tarihi: 26.01.2022.

KAJTAR, Edit, MESTRE, Bruno “Social Networks And Employees’ Right to Privacy in The Pre- Employment Stage: Some Comparative Remarks and Interrogations’ (Social Networks and Employees’ Right) Hungarian Labour Law”, E- Journal 2016/ 1, s. 23. (http://hlj.hu/letolt/2016_1_a/A_02_Kajtar_Mestre_hlj_2016_1.pdf), Erişim Tarihi: 02.12.2021.

KARADEMİR, Artür, “İşyerinde İnternetin Özel Amaçla Kullanımı ve İşverence Gözetlenmesi”, Terazi Hukuk Dergisi, C: 10, S: 112, s. 56-74, Aralık, 2015, (<https://jurix.com.tr/article/5090>), Erişim Tarihi: 26.01.2022.

KARADUMAN, Ozan, Legitimate Interest In Turkish DPL Compared With GDPR And Directive (Turkish DPL Compared With GDPR And Directive), (<https://www.mondaq.com/turkey/data-protection/769244/legitimate-interest-in-turkish-dpl-compared-with-gdpr-and-directive>), Erişim Tarihi: 09.03.2021.

KAYA, Mehmet Bedii, “Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Korunması Arasındaki Denge”, Marmara Hukuk Bilimsel Toplantılar Serisi- I, İstanbul 2020, s. 33- 68. (Denge).

KAYA, Mehmet Bedii, Taştan, Furkan, Kişisel Veri Koruma Hukuku: Mevzuat & İhtihat & Bibliyografya, On İki Levha Yayıncılık, Çevrimiçi Tam Sürüm 2.0, Nisan 2022. (Bibliyografya)

KAYA, Cemil, “Avrupa Birliği 1995/46/EC Veri Koruma Direktifi Ekseninde Hassas (Kişisel) Veriler ve İşlenmesi”, İÜHFM, C: 69, S: 1- 2, 2011, s. 317-334. (<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/97634>), Erişim Tarihi: 26.01.2022. (Hassas Kişisel Veriler)

KESER, Hakan, “İşçi Davranışları Kapsamında İşçinin Talimatlara Aykırı Bilgisayar, İnternet ve Cep Telefonu Kullanım Sebebi ile İş Sözleşmesinin İşverence Feshedilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C: 16, S: 62, 2019, s. 445- 490.

KESER BERBER, Leyla, Çevrimiçi Davranışsal Reklamcılık (Online Behavioral Advertising) Uygulamaları Özelinde Kişisel Verilerin Korunması, On İki Levha Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul, Ocak 2014.

KHAN Moore, Sarosh Roksana, WEAL, Mark “Social Media on the Job: An Exploration of the Potential Legal Consequences of Employees’ Social Media Activities During The Course Of Employment (Social Media on the Job), WebSci '11: Proceedings of the 3rd International Web Science Conference June 2011, Article No., 19, Pages 1– 8, (https://eprints.soton.ac.uk/272348/1/Sarosh_paper.pdf), Erişim Tarihi: 02.12.2021.

KILIÇ, Şebnem, “Adam Çalıştırmanın Hukuki Sorumluluğu”, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:11, S:145, s.1021-1068, Eylül- Ekim 2016, (<https://www.jurix.com.tr/article/5857>), Erişim Tarihi: 26.01.2022.

KORKMAZ, İbrahim, “Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında Bir Değerlendirme”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S: 124, s. 81-152. Ankara, Mayıs-Haziran 2016, (<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2016-124-1571>), Erişim Tarihi: 01.02.2022.

KUTSAL, Burcu Savaş, KOLAN, Şelen “Paylaşmadan Önce Dikkat! İşçilerin İşyeri Dışında Sosyal Medya Kullanımları Üzerine Hukuki Bir Değerlendirme” İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C: 16, S: 62, Y: 2019.

KÜZECİ, Elif, “İstatistikî Birimler ve Bilgilerin Geleceğini Belirleme Hakkı”, İnsan Hakları Yıllığı, C: 32, 2014. s. 53-75.

(<https://scholar.google.com/citations?user=EiOxUE0AAAAJ&hl=en>) Erişim Tarihi: 26.01.2022. (İstatistikî Birimler)

KÜZECİ, Elif, Kişisel Verilerin Korunması, On İki Levha Yayıncılık, 4. Baskı, İstanbul, 2020. (KVKK)

KÜZECİ Elif, KILIÇ Şebnem, “6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun İş Sözleşmesi Çerçevesinde Değerlendirilmesi: Veri Sorumlusu, Veri İşleyen ve Diğer Aktörler”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C: 16, S: 63, Y: 2019, s. 947- 991, (<https://www.academia.edu/41>), Erişim Tarihi: 14.11.2021. (İş Sözleşmesi Çerçevesinde Veri Sorumlusu, Veri İşleyen ve Diğer Aktörler)

MANAV, A. Eda, “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C: 19, S: 2, Ankara, 2015, s. 95-136 (http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/19_2_3.pdf), Erişim Tarihi: 01.02.2022. (İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verileri)

MANAV, A. Eda, “AB Direktifleri Çerçevesinde İş Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele”, Polat Soyer’e Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Fakültesi Dergisi, C: 15, Özel Sayı, 2013, İzmir 2014. (İş Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele)

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, ASTARLI, Muhittin, BAYSAL, ULAŞ, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 5. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara, 2021.

M. KARLEN, Janice, Social Media and the Employment Relationship, Allied Academies International Internet Conference, Vol. 16, No. 1, 2014.

NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Beta Yayınevi, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, İstanbul, 2014.

OĞUZ, Habip, “Elektronik Ortamda Kişisel Verilerin Korunması, Bazı Ülke Uygulamaları ve Ülkemizdeki Durum”, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Y: 2013, C:0, S:3, s: 1- 38, (<https://dergipark.org.tr/en/pub/mdergi/issue/16883/175778>), Erişim Tarihi: 26.01.2022. (Ülke Uygulamaları)

OĞUZ, Özgür, “Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun Çalışma Hayatına Yansımaları”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C: 15, S: 60, 2018, s.1341- 1342. (Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun Çalışma Hayatına Yansımaları)

OĞUZMAN, Kemal, SELİÇİ, Özer, OKTAY, Saibe, Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler), Filiz Kitabevi, Yeniden Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 20. Baskı, İstanbul, 2021. (Gerçek ve Tüzel Kişiler)

OĞUZMAN, Mustafa Kemal, ÖZ, Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt II, Vedat Kitapçılık, 12. Bası, İstanbul 2016. (Genel Hükümler)

OKUR, Zeki, İş Hukukunda Elektronik Gözetleme, Legal Kitabevi, 1. Baskı, İstanbul 2013. (Gözetleme)

OKUR, Zeki, “İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnterneti Özel Amaçlı Kullanımının İş İlişisine Etkisi”, Kamu-İş Dergisi, C: 8, S: 2, s. 47- 75, Ankara, 2005, (<https://www.tuhis.org.tr/pdf/823.pdf>), (E.T: 01.02.2022). (Bilgisayar ve İnternet)

OKUR, Zeki, “Yeni Teknoloji ve İş Hukuku”, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 2006 (Yeni Teknoloji)

ÖKTEM SONGU, Sezgi, “Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları”, Prof. Dr. Polat Soyer’e Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 15. Özel Sayı: 2013, s. 609- 650. (İfade Özgürlüğünün İşyerindeki Yansımaları)

ÖKTEM SONGU, Sezgi “İşçilerin İşyerinde Özel Amaçlı İnternet ve E-posta Kullanımının İşverenin Müdahalesi Üzerine Bir Değerlendirme”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Cilt 1, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011, s. 1057- 1098. (İnternet ve E-posta)

ÖZDEMİR, Erdem, “İnternet ve İş Sözleşmesi: Yeni Teknolojilerin İş İlişkisine Etkileri Üzerine”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 10, s.13- 24, Haziran, 2008. (İnternet)

ÖZDEMİR, Hayrunnisa, “İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması”, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:14, S:1- 2, s. 231- 270, 2010.

(https://kutuphane.dogus.edu.tr/mvt/pdf.php?lng=0&search=&articlelng=&fieldnu=0&sortnu=0&sortdir=0&access=catalog&pdf=0011137&journalbg=*-&max=20&-skip=0) Son Erişim Tarihi: 26.01.2022. (İşçilerin İzlenmesi).

ÖZEL, Kadir Can, “Ana Hatlarıyla Kişisel Verilerin Korunmasının Tarihsel Süreci ile Amacı ve Kişisel Verilerin Korunması Hakkı”, İstanbul Barosu Dergisi, C: 94, S: 2, s.245-246, Mart, 2020, (<https://www.jurix.com.tr/article/20605>), Son Erişim Tarihi: 13.10.2021.

ÖZTUNAY, Begüm, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Işığında İşverenin Yönetim Hakkının Sınırları, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2019.

PLA RODRÍGUEZ, Americo, The Protection of Workers’ Privacy: The Situation in the Americas, International Labour Review, Vol. 134, 1995, No:3.

REHBİNDER, Manfred, “İşverenin Hizmetine Girmek Üzere Başvuran Kişilerle İlgili Hukuki Sorunlar”, İÜHFM Doğumunun 100. Yılında Atatürk’e Armağan, Çeviri: Ömer Teoman, Fakülteler Matbaası, C: 45- 47, S: 1- 4, İstanbul, 1982, s.745- 759.

SARIUSTA, Kader, Kişisel verilerin Ceza Hukuku Yoluyla Korunması, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep, Temmuz, 2018.

SAVAŞ, Fatma Burcu, “İş Hukukunda Siber Gözetim”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S: 22, 2009/3. (<https://www.calismatoplum.org/makale/is-hukukunda-siber-gozetim-1#gsc.tab=0>), Son Erişim Tarihi: 26.01.2022.

SENYEN KAPLAN, E. Tuncay, “İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı”. (<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2017-2017-1722>), Son Erişim Tarihi: 26.01.2022.

SEVİMLİ, K. Ahmet, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, Legal Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, 2006. (İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları)

SEVİMLİ, K. Ahmet, İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesi İçin Verdiği Rızanın Hukuki Değeri. (https://img1.wsimg.com/blobby/go/c10d52b9-6d02-4c1f-9b4c-b84980a29025/downloads/1cv10m948_469510.pdf?ver=1612261996627),

Son Erişim Tarihi: 26.01.2022. (Rızanın Hukuki Değeri)

SEVİMLİ, K. Ahmet, “Veri Koruma Hukuku İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y: 6, S: 24, Aralık, 2011.

(https://www.academia.edu/36787144/Veri_Koruma_Hukuku_%C4%B0lkeleri_I%C5%9F%C4%B1%C4%9F%C4%B1nda_T%C3%BCrk_Bor%C3%A7lar_Kanunu_Madde_419), Son Erişim Tarihi: 21.02.2021. (TBK)

SEVİMLİ, K. Ahmet, “Kişisel Verilerin Korunması Kanunun’daki Temel Kavramların İşçi- İşveren İlişkisindeki Karşılıkları”, İnşaat Sanayi Dergisi, S: 165, 2018.

(https://img1.wsimg.com/blobby/go/c10d52b9-6d02-4c1f-9b4c-b84980a29025/downloads/1cv10m949_937524.pdf?ver=1612261996628),

Son Erişim Tarihi: 21.03.2022. (Temel Kavramlar)

SEVİMLİ, K. Ahmet, “İşçinin Özel Yaşam Hakkı Bağlamında İşçi-işveren İlişkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y: 3, S: 10, Haziran 2008. (Bağlam)

SEVİMLİ, K. Ahmet “İşçinin Kişilik Değerlerine Saldırı Nedeniyle Manevi Tazminat”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S: 24, 2010/ 1, 295- 308,

(<https://www.calismatoplum.org/makale/karar-incelemesi-iscinin-kisilik-degerlerine-saldiri-nedeniyle-manevi-tazminat#gsc.tab=0>), Son Erişim Tarihi: 08.11.2021. (Karar İncelemesi)

SEYREK, TÜTÜNCÜBAŞI, Deniz, Kişilerin Kendisine Ait Verilerin Kaderini Tayin Hakkının Ceza Hukuku Yoluyla Korunması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2015.

SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul, Yenilenmiş 21. Baskı, Eylül 2021.

ŞİMŞEK, Oğuz, Anayasa Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması, Beta Yayınları, 1. Baskı, İstanbul 2008.

TAHMAZOĞLU UZELTRK, Sultan, “Kişisel Verilerin Korunması Hakkında Anayasa Değişikliği”, Legal Hukuk Dergisi, S. 93, Eylül 2010. (<https://legal-com-tr.lproxy.yeditepe.edu.tr/Book/ebsco/845b726eb8f8423aa785c4238d545634?pn=39#?>) Erişim Tarihi: 03.09.2021.

TANR, Bülent, YÜZBAŞIOĞLU, Necmi, 1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku, 20. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2020.

TAŞTAN Furkan Güven, Türk Sözleşme Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması, Oniki Levha Yayıncılık, 2. Baskı, Kasım 2017.

TEKİN, Nurullah, “Kişisel Verilerin Korunması ile İlgili Türkiye’deki Kanun Tasarısının Avrupa Birliği Veri Koruma Direktifi Işığında Değerlendirilmesi”, (<https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/155566>), Erişim Tarihi: 07.12.2021.

TEZCAN, Durmuş, “Bilgisayar Karşısında zel Hayatın Korunması”, Anayasa Yargısı Dergisi, C. XIII, Ankara, 1991. (<https://ayam.anayasa.gov.tr/media/6398/dtezcan.pdf>), Erişim Tarihi: 26.01.2022.

TUNCAY KAPLAN, Emine, “İş Hukukunda Kişilik Haklarının Özellikle Bilgisayarda Toplanan Bilgilere Karşı Korunması”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi, s. 367-386, Ankara, 1997. (<https://dspace.ankara.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12575/52412>), Erişim Tarihi: 26.01.2022. (Bilgisayarda Toplanan Bilgiler)

TUNCAY KAPLAN, Emine, İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi Prof. Dr. Kâmil Turan’a Armağan, C:7, S:2, Ankara, 2003. (<https://www.tuhis.org.tr/pdf/7211.pdf>), Erişim Tarihi: 01.02.2022. (İşverenin Koruma ve Gözetme Borcu)

ULUSAN, İhsan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1990.

UMAR, Afşin Burak, Türk İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Sonraya Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008.

UNCULAR, Selen, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve AB Genel Veri Koruma Tüzüğü Kapsamında İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Seçkin Yayıncılık, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara, 2018. (Kişisel Veri)

UNCULAR, Selen, “Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde Giriş Kontrol Sistemleri, Yer Belirleme Sistemleri ve Sosyal Medya Vasıtasıyla İzleme”, (<https://www.calismatoplum.org/Content/pdf/calisma-toplum-6381-7932b3b5.pdf>), Erişim Tarihi: 06.10.2021. Çalışma ve Toplum Dergisi, 2020/3. (Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde İzleme)

UYGUN, Murat, Avrupa Birliği’nin 95/46 Sayılı Veri Koruma Yönergesi Işığında Kişisel Verilerin Korunması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2010.

ÜSTÜN, Yasin, GÜNAL, Ayşe Nida “İş İlişkilerinde Bazı Yaygın Uygulamaların Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Değerlendirilmesi”, Kişisel Verileri Koruma Dergisi, C:2, S:2, s. 61- 74, 2020.

ÜNAL ADINIR, Canan, “İş Sözleşmesinin Kurulmasında Sağlığa İlişkin Veriler”, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III, Editör: Tankut Centel, 1. Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2018, 261- 318.

YILDIRIM, Gökçe, Özel Hayata ve Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2016.

YILMAZ, Gözde “Elektronik Performans İzleme Sistemlerinin Çalışanlar ve İşletmeler Üzerindeki Etkileri”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl: 4, Sayı: 7, 1-19, Bahar 2005/1.

YÖRÜK, Onur Doğan, (AB) 2016/ 679 Sayılı Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü Doğrultusunda Kişisel Verilerin Korunması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, Haziran 2019.

YÜCEDAĞ, Nafiye, Kişisel verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Genel İlkeler, Kişisel Verileri Korunma Dergisi, C:1, S:1, 47- 63, 2019. (<https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/737938>), Erişim Tarihi: 01.02.2022. (Genel İlkeler)

YÜCEDAĞ, Nafiye, “Medeni Hukuk Açısından Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun Uygulama Alanı ve Genel Hukuka Uygunluk Sebepleri”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C: 75, S: 2, s. 765- 790, 2017. (<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/470647>), Erişim Tarihi: 26.01.2021. (Hukuka Uygunluk Sebepleri)

YAMAKOĞLU, Efe, Bilişim Teknolojilerinin Kullanımının İş Sözleşmesi Taraflarının Fesih Hakkına Etkisi, Oniki Levha Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul, Ocak 2020.

YÜREKLİ, Sabahattin, “İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk (Culpa in Contrehendo)”, İÜHFM, C. LXXII, S. 2, 541- 580, 2014.

ZÜMBÜL, Hatice, “6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Çerçevesinde "Kişisel Veri" Kavramı”, (<https://www.zumbul.av.tr/tr/makaleler/ki-isel-veri-kavram>), (Erişim Tarihi: 20.03.2022).

YARARLANILAN RAPOR, GÖRÜŞ VE REHBERLER

ARTICLE 29 DATA PROTECTION WORKING PARTY, Advice Paper on Special Categories of Data “Sensitive Data”, (https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/other-document/files/2011/2011_04_20_letter_artwp_mme_le_bail_directive_9546ec_anne_x1_en.pdf), Erişim Tarihi: 19.10.2021.

ARTICLE 29. DATA PROTECTION WORKING PARTY, Working Document on the Surveillance of Electronic Communications in the Workplace, 29 Mayıs 2002, 5401/01/EN/Final, WP 55, (https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2002/wp55_en.pdf), Erişim Tarihi: 28.11.2021.

ARTICLE 29 DATA PROTECTION WORKING PARTY, Opinion 8/ 2001 On The Processing Of Personal Data In The Employment Context, 13 Şubat 2001, 5062/01/EN/Final, WP 48, (https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2001/wp48_en.pdf), Erişim Tarihi: 26.11.2021.

ARTICLE 29 DATA PROTECTION WORKING PARTY, Opinion 1/ 2010 On The Concepts of “Controller” and “Processor”, 16 Şubat 2010, 00264/10/EN, (https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2010/wp169_en.pdf), Erişim Tarihi: 22.03.2022.

ARTICLE 29 DATA PROTECTION WORKING PARTY, Opinion 03/ 2013 on Purpose Limitation, 2 Nisan 2013, (https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2013/wp203_en.pdf), Erişim Tarihi: 06.03.2021.

ARTICLE 29 DATA PROTECTION WORKING PARTY, Guidelines on Consent Regulation 2017/679, 27 Kasım 2017 (Gözden Geçirilme tarihi 10 Nisan 2018), 17/EN, WP 259 rev. 01. (file:///C:/Users/opr1258/Downloads/20180416_article_29_wp_guidelines_on_consent_publish_09A6854F-F638-8898-7A0543CE0857250F_51030.pdf), Erişim Tarihi: 26.11.2021.

ARTICLE 29 DATA PROTECTION WORKING PARTY, Working Document on Data Protection Issues Related to RFID Technology, 19 Ocak 2005, 10107/05/EN, WP 105, (https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2005/wp105_en.pdf), Erişim Tarihi: 13.11.2021.

ARTICLE 29 DATA PROTECTION WORKING PARTY, Working Party on the Protection of Individuals with regard to the Processing of Personal Data Recommendation 1/97 Data Protection Law and the Media, XV/5012/97-EN WP 1, 25 Şubat 1997, XV/5012/97-EN WP1 (https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/1997/wp1_en.pdf), Erişim Tarihi: 07.12.2021.

ARTICLE 29 DATA PROTECTION WORKING PARTY, The Working Party on the Protection of Individuals with Regard to the Processing of Personal Data, Rules of Procedure

ARTICLE 29 DATA PROTECTION WORKING PARTY, Working Document on the Processing of Personal Data Relating to Health in Electronic Health Records (EHR), 15 Şubat 2007, 00323/07/EN, WP 131, (https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2007/wp131_en.pdf), Erişim Tarihi: 26.11.2021.

ARTICLE 29 DATA PROTECTION WORKING PARTY, Opinion 06/2014 on the Notion of Legitimate Interests of the Data Controller under Article 7 of Directive 95/46/EC, 844/14/EN, WP 217, 9 Nisan 2014, (https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2014/wp217_en.pdf), Erişim Tarihi: 26.11.2021.

ARTICLE 29, DATA PROTECTION WORKING PARTY, Opinion 15/2011 on the Definition of Consent, 13 Haziran 2011, 01197/11/EN, WP 187, (https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2011/wp187_en.pdf), Erişim Tarihi: 26.11.2021.

ARTICLE 29 DATA PROTECTION WORKING PARTY, Opinion 4/ 2004 on the Processing of Personal Data by Means of Video Surveillance, 11 şubat 2004, 11750/02/EN, WP 89, (https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2004/wp89_en.pdf), Erişim Tarihi: 28.11.2021.

ARTICLE 29 DATA PROTECTION WORKING PARTY, Opinion 13/2011 on Geolocation Services on Smart Mobile Devices, 16 Mayıs 2011, 881/11/EN, WP 185, (https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2011/wp185_en.pdf), Erişim Tarihi: 28.11.2021.

ARTICLE 29 DATA PROTECTION WORKING PARTY, Opinion 2/ 2017 on Data Processing At Work, 8 Haziran 2017, 17/EN, WP 249, s. 19, (file:///C:/Users/opr1258/Downloads/wp249_en_534E873F-FC62-FF4D-DF66335CD002DE24_45631.pdf), Erişim Tarihi: 26.11.2021.

CUMHURBAşKANLIğI DEVLET DENETLEME KURULU, Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Ulusal ve Uluslararası Durum Değerlendirmesi ile Bilgi Güvenliği ve Kişisel Verilerin Korunması Kapsamında Gerçekleştirilen Denetim alışmaları Konulu 27 Kasım 2013 tarih ve 2013/3 sayılı Denetim Raporu.

(<https://www.memurlar.net/common/news/documents/439122/ddk56.pdf>), Erişim Tarihi: 26.01.2022.

INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION, Protection of Worker's Personal Data, An ILO Code of Practice, Geneva, International Labour Office, 1997, (https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1997/97B09_118_engl.pdf), Erişim Tarihi 28.11.2021.

INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION, An ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work, Geneva, International, Labor Office, 2001,

(https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/publication/wcms_113783.pdf), Erişim Tarihi: 17.10.2021.

Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Madde ve Gerekçesi ile Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (Bilgi Notu) ve Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Terimler Sözlüğü, KVKK Yayınları, Ankara, 2019.

(<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5388/Madde-ve-Gerekcesi-ile-Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanunu-Bilgi-Notu-ve-Kisisel-Verilerin-Korunmasina-Iliskin-Terimler-Sozlugu>), Erişim Tarihi: 01.02.2022.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında Sıkça Sorulan Sorular, Kişisel Verileri Koruma Kurumu Rehberi, Ankara, Mart 2018.

Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesi, (<https://kvkk.gov.tr/Icerik/2030/Rehberler>), Erişim Tarihi: 25.11.2021.

Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen, (<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4195/Veri-Sorumlusu-ve-Veri-Isleyen>), Erişim Tarihi: 01.12.2021.

Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Kişisel Verilerin Korunması Alanında Uluslararası ve Ulusal Düzenlemeler, (<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4183/Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Alaninda-Uluslararası-ve-Ulusal-Düzenlemeler>) Erişim Tarihi: 01.12.2021.

Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesi Rehberi, (<https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/a569a068-c079-4189-b134-f57bc727af7d.pdf>), Erişim Tarihi: 01.12.2021.

Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Açık Rıza Rehberi, (<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/2037/Acik-Riza-Alirken-Dikkat-Edilecek-Hususlar>), Erişim Tarihi: 01.12.2021.

Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Kişisel Veri Güvenliğı Rehberi (Teknik ve İdari Tedbirler), KVKK Yayınları, Ankara, Ocak 2018,

(https://www.kvkk.gov.tr/yayinlar/veri_guvenligi_rehberi.pdf), Erişim Tarihi: 20.11.2021.

Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Uygulaması, (<https://www.kvkk.gov.tr/yayinlar/K%C4%B0%C5%9E%C4%B0SEL%20VER%C4%B0LER%C4%B0N%20KORUNMASI%20KANUNU%20VE%20UYGULAMASI.pdf>), Erişim Tarihi: 07.10.2021.

Kişisel Verilerin Korunması Kurumu, Kişisel Veri Saklama ve İmha Politikası, (<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5386/KVKK-KISISEL-VERI-SAKLAMA-ve-IMHA-POLITIKASI>), Erişim Tarihi: 01.02.2022.

Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Yurtdişına Aktarım, (<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/2053/Yurtdisina-Aktarim>), Erişim Tarihi: 07.12.2021.

Kişisel Verileri Koruma Kurumu, 100 Soruda Kişisel Verileri Koruma Kanunu, KVKK Yayınları, Ankara, 2018, (<https://www.siberasist.com/images/files/kvkk100soruda.pdf>), Erişim Tarihi: 31.01.2021.

Kişisel Verilerin Korunması Kurumu, Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Temel İlkeler, (<https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/32ff74f6-9798-405a-b3d2-b42d28423fde.pdf>), Erişim Tarihi: E.T. 01.10.2021.

YARARLANILAN DİĞER İNTERNET SAYFALARI

www.mevzuat.gov.tr

www.pttkep.gov.tr

www.resmigazete.gov.tr

<https://sozluk.gov.tr>

<https://www.oecd.org>

<https://giris.turkiye.gov.tr>

<https://www.lexpera.com.tr>

<https://www.kvkk.gov.tr>

<https://www.apa.org>

<https://www.tbmm.gov.tr>

<https://dergipark.org.tr>

<https://gdpr-info.eu/art-6-gdpr>

<https://www.resmigazete.gov.tr>

<https://tmt.bakermckenzie.com/->

<https://jurix.com.tr>

<https://www.turcademy.com/tr>

<https://www.ilo.org>

<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr>

<https://www.echr.coe.int>

<https://abgm.adalet.gov.tr/>

<https://www.bbc.com/>

<https://www.memurlar.net>

<https://m.bianet.org/>

SİNERJİ Mevzuat ve İçtihat Programı, www.sinerjimevzuat.com.tr

KAZANCI Mevzuat ve İçtihat Bankası, www.kazanci.com

Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi,

<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>