



**KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**İŞ HUKUKUNDA
KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI**

Ayşe ŞAHİN YUNAK

Yüksek Lisans Tezi

**KONYA
Nisan 2023**

İŞ HUKUKUNDA
KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI

Ayşe ŞAHİN YUNAK

KTO Karatay Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Özel Hukuk Anabilim Dalı
Tezli Yüksek Lisans Programı

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Yalçın BOSTANCI

Konya
Nisan 2023

BİLDİRİM

Enstitü tarafından onaylanan Yüksek Lisans/Doktora tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını basılı veya dijital biçimde arşivleme ve aşağıda belirtilen koşullar dahilinde erişime açma iznini KTO Karatay Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle, Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak ve gelecekteki çalışmalar (makale, kitap, lisans, patent vb.) için tezimin tamamının veya bir bölümünün kullanım hakları yalnızca bana ait olacaktır.

Tezimin bütünüyle kendi çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izinle kullanılması zorunlu olan kaynakları, yazılı izin alarak kullandığımı ve istenildiğinde izinlerin suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayımlanan “Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge” kapsamında, tezim, aşağıda belirtilen koşullar haricince, YÖK Ulusal Tez Merkezi ve KTO Karatay Üniversitesi Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir.¹

Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ... ay en fazla 6 ay ertelenmiştir.²

Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir.³⁴

25 Nisan 2023

Ayşe ŞAHİN YUNAK

¹ MADDE 6(1) Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

² MADDE 6(2) Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internette paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

³ MADDE 7(1) Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

⁴ MADDE 7(2) Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

ETİK BEYAN

KTO Karatay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez/Proje Hazırlama ve Yazım Kurallarına uygun olarak Dr. Öğr. Üyesi Yalçın BOSTANCI danışmanlığında tarafımdan üretilen bu tez/proje çalışmasında; sunduğum tüm veri, enformasyon, bilgi ve belgeleri bilimsel etik kuralları çerçevesinde elde ettiğimi, tüm değerlendirme, analiz, bulgu ve sonuçları bilimsel usullere uygun olarak sunduğumu, tez/proje çalışmasında yararlandığım kaynakların tümüne bilimsel normlara uygun biçimde atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, tezimin/projemin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

25 Nisan 2023

Ayşe ŞAHİN YUNAK

Annem ve Babam'a

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tez çalışmamın her aşamasında değerli bilgi ve deneyimlerini benden esirgemeyerek bana destek olan tez danışmanım, kıymetli hocam Dr. Öğr. Üyesi Sayın Yalçın BOSTANCI'ya, bilgi ve tecrübeleriyle tezimin gelişmesine katkı sağlayan tez jüri üyeleri, kıymetli hocalarım Prof. Dr. Sayın Halûk Hâdi SÜMER ile Doç. Dr. Sayın Baki Oğuz MÜLAYİM'e, desteğini her zaman yanımda hissettiğim sevgili eşim Ahmet YUNAK'a, tez yazım sürecinde onlara ayıramadığım zamanı olgunluk ve anlayışla karşılayan canım kızlarım Gülayşe YUNAK ve Zehra YUNAK'a, bu süreçte kızlarıma eksikliğimi hissettirmeyen kayınvalidem Zeynep YUNAK'a ve aldığım eğitimlerin her zaman destekçisi olarak başarılarımın da baş mimarı olan kıymetli annem Naile ŞAHİN ve kıymetli babam Mehmet Fatih ŞAHİN'e, kardeşlerime ve arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

25 Nisan 2023

Ayşe ŞAHİN YUNAK

ÖZET

Ayşe ŞAHİN YUNAK

İş Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması

Yüksek Lisans Tezi

Konya, 2023

Modern zamanlarda gelişen ve önemi hızla kavranan, kişisel veri kavramı ve kişisel verilerin korunması en başta bir insan hakkı olarak nitelendirilmektedir. Gelişen teknolojiyle, özellikle internet kullanımıyla birlikte mahremiyet alanlarımızın gittikçe küçüldüğü söylenebilmektedir. Veri akışının hızlandığı, verilerin kolaylıkla işlenebildiği bu çağda, yaşam hakkı, mülkiyet hakkı gibi kişisel verilerin korunması hakkı da ulusal ve uluslararası düzenlemelere konu edilmiştir. Konunun önemine binaen, müstakil bir kanun olarak 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu 2016 yılından beridir Türk hukuk sisteminde yer almıştır.

Diğer taraftan yine ulusal ve uluslararası hukukta son derece titizlikle düzenlenen bir diğer alan, çalışma hayatıdır. 1919 yılında Versay Antlaşmasıyla kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO), çalışma hayatını iyileştirici birçok önemli faaliyeti olmuştur. Toplumsal barışın önemli dinamiklerinden biri olan işçi-işveren ilişkisi her anlamıyla ele alınıp daha iyiye götürücü çalışmalar yapılmalıdır.

İş ilişkilerinin yapısı ve niteliği gereği kişisel veri akışının bu ilişkide yoğun olarak gerçekleştiği görülmektedir. Diğer taraftan yine bu yapı ve nitelik gereği kişisel verilerin korunmasının en zor sağlanabileceği bir ilişki türü olduğu da söylenebilir.

Bir taraftan kişisel verilerin korunması, diğer taraftan iş ilişkisi konusu kendi içlerinde her yönüyle irdelenmesi gereken konulardır. Bu iki önemli konunun bir araya gelmesiyle oluşan iş ilişkilerinde kişisel verilerin korunması konusunun ise hassaten inceleme konusu yapılmalıdır.

Anahtar Kelimeler

Kişisel veri, kişisel verilerin işlenmesi, kişisel verilerin korunması, iş ilişkisi, işçinin hakları, işverenin yükümlülükleri

ABSTRACT

Ayşe ŞAHİN YUNAK

Protection of Personal Data in Labour Law

Master's Thesis

Konya, 2023

The concept of personal data and the protection of personal data, which have developed in modern times and whose importance has been rapidly grasped, are primarily described as a human right. It can be said that with the developing technology, especially with the use of the internet, our privacy areas are getting smaller and smaller. In this age where data flow accelerates and data can be easily processed, the right to protect personal data such as the right to life and property rights has also been subject to national and international regulations. Due to the importance of the subject, the Law No. 6698 on the Protection of Personal Data as an independent law has been included in the Turkish legal system since 2016.

On the other hand, another area that is very meticulously regulated in national and international law is working life. The International Labour Organization (ILO), which was established with the Versailles Treaty in 1919, has had many important activities to improve working life. The employee-employer relationship, which is one of the important dynamics of social peace, should be handled in every sense and studies should be carried out for the better.

Due to the structure and nature of business relations, it is observed that personal data flow occurs intensively in this relationship. On the other hand, it can be said that it is the type of relationship in which the protection of personal data is the most difficult due to this structure and nature. On the one hand, the protection of personal data and on the other hand, the issue of business relations are issues that need to be examined in all aspects. The protection of personal data in business relations formed by the combination of these two important issues should be the subject of special examination.

Keywords

Personal data, processing of personal data, protection of personal data, employment relationship, employee's rights, employer's obligations

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
BİLDİRİM.....	ii
ETİK BEYAN.....	iii
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR DİZİNİ.....	xii
1. GİRİŞ	1
2. KİŞİSEL VERİ KAVRAMI, KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASININ HUKUKİ NİTELİĞİ, KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI HUKUKUNA İLİŞKİN TEMEL KAVRAM VE İLKELER.....	4
2.1. Genel Olarak	4
2.2. Kişisel Verinin Tanımı.....	5
2.3. Kişisel Verinin Unsurları	7
2.3.1. Verinin Varlığı	7
2.3.2. Verinin Gerçek Kişiyeye İlişkin Olması.....	9
2.3.3. Veri ile Kişi Arasında İlişki Olması.....	11
2.3.4. Verinin Kişiyeyi Belirlemesi veya Belirlenebilir Kılması.....	12
2.4. Özel Nitelikte Kişisel Veri	13
2.5. Kişisel Verilerin Korunmasının Hukuki Niteliği	14
2.5.1. Genel Olarak	14
2.5.2. Ekonomik Bir Hak Nitelendirmesi.....	15
2.5.3. İnsan Hakkı Nitelendirmesi.....	16
2.5.4. Bağımsız Bir Hak Nitelendirmesi	17
2.6. Kişisel Verilerin Korunması Hukukuna İlişkin Temel Kavramlar	18
2.6.1. Kişisel Verilerin İşlenmesi.....	18
2.6.2. Veri Kayıt Sistemi.....	18
2.6.3. İlgili Kişi	19

2.6.4.	Veri Sorumlusu	20
2.6.5.	Veri İşleyen	20
2.6.6.	Açık Rıza.....	21
2.6.7.	Kişisel Verilerin Aktarılması	23
2.6.8.	Veri Güvenliği.....	24
2.6.9.	Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi 25	
2.6.10.	Ortak Veri Sorumlusu	26
2.6.11.	Veri Sorumluları Sicili	27
2.7.	Kişisel Verilerin Korunması Hukukuna İlişkin Temel İlkeler.....	28
2.7.1.	Kişisel Verinin İşlenmesinin Hukuka ve Dürüstlük Kuralına Uygun Olması	29
2.7.2.	İşlenen Verilerin Doğru ve Gerekliğinde Güncel Olarak Tutulması	30
2.7.3.	Kişisel Verinin İşlenmesinin Belirli, Açık ve Meşru Bir Amaç Taşınması 32	
2.7.4.	İşlenen Verilerin Amaçla Bağlantılı, Sınırlı ve Ölçülü Olması	33
2.7.5.	Amacın Gerektirdiğinden Daha Uzun Süre Tutulmaması	34
3.	KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI HUKUKUNUN İŞ İLİŞKİSİNE ETKİSİ	35
3.1.	Kişisel Verilerin Korunması Hukukunun İşçi ve İşverenin Temel Hak ve Yükümlülüklerine Etkisi	35
3.1.1.	İş Sözleşmesinden Doğan İşverenin Hakları-İşçinin Yükümlülükleri Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması	36
3.1.2.	İş Sözleşmesinden Doğan İşverenin Yükümlülükleri-İşçinin Hakları Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması	39
3.2.	Kişisel Verileri Koruma Hukukunun Temel İlkelerinin İş İlişkisine Etkisi ...	42
3.3.	Kişisel Verileri Koruma Hukukunda Hukuka Uygunluk Nedenlerinin İş İlişkisine Etkisi.....	47
3.3.1.	İşçinin Özel Nitelikte Olmayan Kişisel Verilerin İşlenmesi.....	47
3.3.2.	İşçinin Özel Nitelikteki Kişisel Verilerin İşlenmesi	54
3.4.	İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Hakları	56
3.4.1.	İşçinin Kişisel Verilerine Erişim ve Bilgi Edinme Hakkı.....	56
3.4.2.	İşçinin Kişisel Verilerini Düzeltme ve Sildirme Hakkı	58
3.4.3.	İşçinin Kişisel Verilerine İtiraz Hakkı	59

3.4.4.	İşçinin Kişisel Veriyi Yasaklama Hakkı	60
3.5.	İşverenin Kişisel Verileri Korunması Hukukuna İlişkin Yükümlülükleri	60
3.5.1.	İşçiyi Aydınlatma Yükümlülüğü.....	61
3.5.2.	İşçinin Kişisel Verilerini İşlemeye İlişkin Teknik ve İdari Tedbirler Alma Yükümlülüğü	62
3.5.3.	İşçi Hakkında Otomatik Sistemin Karar Vermesine İlişkin Yükümlülükler	63
3.5.4.	İşçinin Kişisel Verilerini Saklama ve İmha Etme Politikası Hazırlama Yükümlülüğü	64
3.6.	İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Başvurabileceği Hukuki Yollar	65
4.	İŞÇİ VEYA İŞÇİ ADAYININ KİŞİSEL VERİLERİNİN ELDE EDİLEBİLECEĞİ UYGULAMALAR	67
4.1.	İşçinin/İşçi Adayının Kişisel Durumuyla veya Özel Hayatıyla İlgili Elde Edilebilecek Kişisel Verileri	68
4.2.	İşçinin/İşçi Adayının Sağlık Durumu, Engellilik Hali ve Hamileliğine İlişkin Elde Edilebilecek Kişisel Verileri.....	71
4.3.	İşçinin/İşçi Adayının Eğitime İlişkin Elde Edilebilecek Kişisel Verileri	74
4.4.	İşçinin/İşçi Adayının Önceki İş İlişkisine İlişkin Elde Edilebilecek Kişisel Verileri	75
4.5.	İşçinin/İşçi Adayının Ekonomik Durumuna İlişkin Elde Edilebilecek Kişisel Verileri	77
4.6.	İşçinin/İşçi Adayının Eski Hükümlülüğüne İlişkin Elde Edilebilecek Kişisel Verileri	78
4.7.	İşçinin/İşçi Adayının Dini, Mezhebi veya Felsefi İnançına, Siyasi Görüşüne İlişkin Elde Edilebilecek Kişisel Verileri.....	79
4.8.	İşçinin/İşçi Adayının Parti, Sendika ve Diğer Sivil Toplum Kuruluşları Üyeliğine İlişkin Elde Edilebilecek Kişisel Verileri.....	80
4.9.	İşçiye/İşçi Adayına Uygulanan Tıbbi veya Psikolojik Test Sonuçlarıyla Elde Edilebilecek Kişisel Verileri	81
4.9.1.	Bedensel Testler	82
4.9.2.	Psikolojik Testler	90
4.10.	İşçinin/ İşçi Adayının Sosyal Medya Hesaplarının İncelenmesi Suretiyle Elde Edilebilecek Kişisel Verileri	91
4.11.	İşverenin İşçiyi İşyeri, Eklenti ve Araçlarda Elektronik ve Teknolojik Yollarla İzleme ve Gözetlemesiyle Elde Edilebilecek Kişisel Verileri	93

4.11.1.	Biyometrik Giriş Kontrol Sistemleri ile Elde Edilebilecek Kişisel Veriler	94
4.11.2.	Elektronik Yer Belirleme Sistemleri ile Elde Edilebilecek Kişisel Veriler	97
4.11.3.	Görüntü ve Ses Kayıtları ile Elde Edilebilecek Kişisel Veriler	98
4.11.4.	Telefon Kullanım Kayıtları ile Elde Edilebilecek Kişisel Veriler	103
4.11.5.	İnternet Kullanım Kayıtları ile Elde Edilebilecek Kişisel Veriler	105
5.	SONUÇ	110
	KAYNAKÇA	117
	ÖZGEÇMİŞ	129

KISALTMALAR DİZİNİ

AB	Avrupa Birliği
AYM	Anayasa Mahkemesi
BM	Birleşmiş Milletler
Bkz.	Bakınız
C.	Cilt
c.	Cümle
D.	Daire
dn.	Dipnot
E.	Esas
GDPR	Genel Veri Koruma Tüzüğü
HD.	Hukuk Dairesi
HGK.	Hukuk Genel Kurulu
İK	İş Kanunu
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
K.	Karar
karş.	Karşılaştırmız
KVKK	Kişisel Verileri Koruma Kanunu
KVSYAY	Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik
m.	Madde
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı
par.	Paragraf
s.	Sayfa
TBK	Türk Borçlar Kanunu
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCK	Türk Ceza Kanunu
TMK	Türk Medeni Kanunu
vb.	Ve benzeri
vd.	Ve devamı
Y.	Yargıtay

1. GİRİŞ

Gündelik yaşantımızda, özel alanımızda, çalışma hayatımızda, temas ettiğimiz her noktada kendimizden bir veri bırakmaktayız. Günümüzde özellikle teknolojinin gelişimle birlikte bize ait olan bu verilerin işlenebilmesi, saklanabilmesi, depolanabilmesi, kimliğimizi kolaylıkla açığa çıkarması, özel alanımızın gittikçe daralması, sırlarımızın açığa çıkması gibi riskleri de ortaya çıkarmıştır. Halbuki bu veriler kişiye ait, onun kişiliğini oluşturan unsurlarıdır. Bize ait olan bu verilerin hakimiyetinin de yine bizde olabilmesi en başta bir insan hakkı olarak değerlendirilmelidir.

Bizi işaret eden her verinin korunması, modern hukuk sistemlerinin bir gayesi haline gelmiştir. Bununla birlikte toplum halinde yaşayan insanların menfaatleri sürekli çatışma halindedir ve bize ait bu verilerin korunması menfaati karşısında bazen başka bir menfaati sağlamak da öncelikli hale gelebilir. Bu durumda verilerin her zaman ve her şartta korunmasından bahsetmek de mümkün değildir. Dolayısıyla bir taraftan kişilere ait verileri korumak diğer taraftan bu korumanın ortadan kaldırılması gereken hal ve şartları tespit edip düzenlemek hukuk devletlerinin amacıdır.

Bu doğrultuda pek çok yabancı ülke kendi hukuk kurallarını ortaya koymuş ve esasen bu yerel hukuki düzenlemelerin öncüsü birtakım uluslararası belgeler olmuştur. Konunun önemle ele alındığı, Türkiye'nin de üye olduğu uluslararası örgütler ve taraf olduğu uluslararası anlaşmalar çerçevesinde kişisel verilerin korunmasına kuşkusuz ülke olarak da kayıtsız kalinamayacağı için TBMM tarafından çalışmaları yapılmış ve 2016 yılından beridir yürürlükte olan 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu hukuk sistemimize kazandırılmıştır.

En az iki insanın olduğu her yerde hukuk vardır ve o iki insanı bir araya getiren ilişki kapsamına göre çeşitli hukuk alanlarından bahsetmek mümkündür. Bu iki kişi örneğin karı-koca, satıcı-tüketici, kiracı-kiralayan, zarar veren-zarar gören, suçlu-mağdur, devlet-vatandaş gibi çeşitli pozisyonlarda bir araya gelebilmektedir. Tüm bu ilişkilerde kişisel verilerin açığa çıkması hayatın olağan akışı sebebiyle söz konusu olacaktır. Dolayısıyla genç bir hukuk disiplini olan kişisel verilerin korunması hukukunun diğer bütün hukuk alanlarıyla ilişkisi olduğu şüphe götürmez bir gerçektir.

En temelde işçi-işveren ilişkisini düzenleyen iş hukuku alanı için de kişisel verilerin korunmasından söz edilebilecektir. İş ilişkilerinin niteliği gereği işçi-işveren arasında sıkı bir kişisel ilişki kurulması beraberinde özellikle işçi hakkında birçok verinin açığa çıkmasına sebebiyet vermektedir. İşte bu iş ilişkileri dolayısıyla açığa çıkan ve işlenen verilerin kişisel verilerin korunması hukuku bakımından incelenmesi modern hukuk bilimi için önem arz eden bir konu haline gelmiştir.

Her hukuk disiplininin kendine has birtakım ilkeleri söz konusudur. Örneğin ceza ve ceza usul hukuku “şüpheden sanık yararlanır”, “kişinin suç işlediği mahkeme kararıyla sabit oluncaya dek masum sayılır”, “kanunsuz suç ve ceza olmaz” “ikrar kesin delil değildir” gibi ilkeler üzerine inşa edilmiştir. Buna karşılık özel hukukta kanunda bir düzenlemenin olmadığı takdirde hakim örf-adet hukukuna başvurabilmekte, örf-adet hukukunda da uygulayacağı bir hüküm yoksa kendisi somut uyuşmazlığı çözmek için kural oluşturabilmekte, yine ceza hukukundan farklı olarak tarafların konular hakkındaki mahkeme içi ikrarları da kesin delil olarak kabul edilmektedir. Her hukuk disiplini farklı ilkeler üzerine kurulu olabilmekle birlikte bu hukuk sisteminin parçalı, aralarında keskin çizgilerin olduğu, birbirleriyle ilgisinin ve ortak paydalarının olmadığı anlamına gelmemektedir. Esasen hukuk bir bütündür ve bir hukuk disiplini bir başka hukuk disipliniyle doğrudan veya dolaylı her zaman ilişkilidir.

Bu anlamda iş hukuku ve kişisel verilerin korunması hukuku farklı iki hukuk disiplini olarak karşımıza çıkmakla birlikte, verinin olduğu her yerde kişisel verilerin korunmasının gündeme geleceği ve işçi-işveren ilişkisinde de belki en yoğun veri akışının olduğu bir ilişki yapısına sahip olduğu gerçeğiyle bu iki disiplini bir araya getirmek suretiyle bir çalışmanın ortaya konulmasının bütüne katkı olacağı düşünülmüştür.

Bu doğrultuda, çalışmanın üç bölüme ayrılması uygun görülmüştür. Birinci bölümde öncelikle kişisel verilerin korunması hukuku ele alınacak; bu kapsamda, kişisel veri kavramı, kişisel verilerin korunmasının hukuki niteliği, kişisel verilerin korunması hukukuna ilişkin temel kavram ve ilkeler açıklanmaya çalışılacaktır.

İkinci bölümde, kişisel verilerin korunması hukukunun iş ilişkisine etkisi ele alınacak; bu kapsamda, iş sözleşmesinin ortaya çıkardığı tarafların hak ve yükümlülükleri bağlamında kişisel verilerin korunması, kişisel verileri koruma hukukunun temel ilkelerinin iş ilişkisine etkisi, kişisel verileri koruma hukukunda hukuka uygunluk nedenlerinin iş

ilişkinde etkisi, işçinin kişisel verilerinin korunmasına ilişkin hakları, işverenin kişisel verileri koruma hukukundan ortaya çıkan yükümlülükleri, işçinin kişisel verilerini korunmasına ilişkin başvurabileceği hukuki yolları açıklanmaya çalışılacaktır.

Son olarak üçüncü bölümde ise, iş ilişkisi ortaya çıkmadan önce, iş ilişkisi devam ederken ve iş ilişkisi sona erdikten sonra işçi adayının, işçinin ve eski işçinin kişisel verilerinin elde edilebileceği uygulamalara yer verilecektir. Bu kapsamda, işçi/işçi adayına sorulabilecek sorular, uygulanabilecek tıbbi ve psikolojik testler, son teknolojik araç ve ekipmanlarla işçinin elektronik olarak gözetlenmesi konuları ele alınacaktır.

2. KİŞİSEL VERİ KAVRAMI, KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASININ HUKUKİ NİTELİĞİ, KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI HUKUKUNA İLİŞKİN TEMEL KAVRAM VE İLKELER

2.1. Genel Olarak

Kişisel veri kavramının yabancı dillerdeki karşılığında çoğunlukla “data” kavramı ön plana çıkmaktadır¹. Türk Dil Kurumu “veri” kavramının tanımını “bilgi, data” olarak açıklamıştır². TDK’nın Güncel Türkçe Sözlüğü’nde “data” araması yapıldığında ise “veri” açıklamasıyla karşılaşılmaktadır³. Dolayısıyla “veri” ve “data” kelimelerinin sözlük anlamları bu iki kelimeyi sadece karşılıklı olarak birbirine götürmekte ve bu kavramları açıklamakta detaylı bilgi vermemektedir. Bununla birlikte “kişisel” kelimesi için TDK’nın Güncel Türkçe Sözlüğü, sözlük anlamıyla dahi fikir verici bir açıklama sağlayarak “*Kişi ile ilgili, kişiye ilişkin, kişinin kendi malı olan, şahsi, zatî*” olarak açıklamıştır⁴.

Günümüzde, özellikle modern iletişim araçlarının kullanımının yaygınlaşmasıyla kişisel verilerin elde edilebilmesi, saklanabilmesi, kişiler, kurumlar ve dahi ülkeler arasında kolaylıkla paylaşılabilmesi söz konusu olmuştur⁵.

Kişisel veriye ulaşılması, değerlendirilmesi, depolanabilmesinin sağladığı avantajlar ile bireysel özerkliğinin vermiş olduğu veri üzerinde kişinin söz sahibi olabilme hakkı çatışma halindedir⁶. Bireyin kendisine ait verilerin geleceğini belirleme hakkı, bireylerin temel hak ve özgürlüklerinin sağlanmış olduğu demokratik toplumlarda temel bir hak olarak kabul görülmektedir⁷.

¹ Özkan, O. (2020). *Kişisel Verilerin Korunması*. Yetkin Yayınları. Ankara. s. 5-6 “*Kişisel veri kavramının, örneğin; İngilizcedeki karşılığı “personal data”, Almandaki karşılığı ise “personenbezogene Daten”dir.*”.

² Türk Dil Kurumu, (TDK), <https://sozluk.gov.tr/> (E.T.; 05.01.2021); Diğer anlamlar için bkz; <https://sozluk.gov.tr/>

³ Türk Dil Kurumu, (TDK), <https://sozluk.gov.tr/> (E.T.; 05.01.2021)

⁴ Türk Dil Kurumu, (TDK), <https://sozluk.gov.tr/> (E.T.; 05.01.2021)

⁵ Aksoy, H. C. (2010). *Kişisel Verilerin Korunması*. Çakmak Yayınevi. Ankara. s. 4

⁶ Küzeci, E. (2020). *Kişisel Verilerin Korunması*. On İki Levha Yayıncılık. İstanbul. s. 3

⁷ Henkoğlu, T. (2015). *Bilgi Güvenliği ve Kişisel Verilerin Korunması*. Yetkin Yayınları. Ankara. s. 29

Kişisel verilerin korunması, bireylerin özel hayatlarına saygı gösterilmesi ve kişisel bilgilerinin kötüye kullanılmasını önlemek için gereklidir. Kişisel veriler, bireylerin adı, adresi, doğum tarihi, telefon numarası, e-posta adresi, sosyal medya hesapları gibi özel bilgileri içerebilir. Bu bilgilerin kötü niyetli kişiler tarafından ele geçirilmesi veya yanlış kullanılması, ciddi sonuçlar doğurabilir. Örneğin, bir kişinin kimlik bilgileri çalındığında, bu bilgileri kötüye kullanan kişi, sahte hesaplar açabilir, sahte kredi kartları çıkarabilir, hatta kişinin banka hesabından bütün parayı başka bir hesaba aktarabilir veya çekebilir. Ayrıca, kişisel verilerin korunması, bireylerin özgürlüklerini korur ve bireylerin bilgi toplumunda özgürce hareket etmelerini sağlar. Kişisel verilerin gizliliğinin korunması, bireylerin özgürce düşünce, inanç ve ifade özgürlüğünü kullanmalarını sağlar. Sonuç olarak, kişisel verilerin korunması, bireylerin özel hayatlarına saygı gösterilmesi, özgürlüklerinin korunması ve kötüye kullanımların önlenmesi için önemlidir⁸.

2.2. Kişisel Verinin Tanımı

Kişisel verinin ne demek olduğunun ve ne tür verilerin kişisel veri kapsamında olduğunun açık ve sınırlı bir yanıtı bulunmamakla birlikte⁹ pek çok ulusal ve uluslararası hukuki düzenlemelerde belirtildiği gibi¹⁰, kişisel veri, belirli ya da belirlenebilir nitelikteki bir kişiye ilişkin her türlü bilgi, olduğu kabul edilmektedir¹¹.

Kişisel verinin tanımının yapıldığı ilk uluslararası belge niteliği taşıyan Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü'nün (OECD) 1980 tarihli "*Kişisel Verilerin Sınraşan Trafiği ve Verilerin Korunmasına İlişkin Rehber İlkeleri*"nde kişisel veri, "*belirli veya belirlenebilir bir kişiye ilişkin her türlü bilgi*" şeklinde tanımlanmıştır¹².

⁸ Dülger, M. V. (2018). İnsan Hakları ve Temel Hak ve Özgürlükler Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması. İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 5 (1), Bahar. 71-143. s. 75. (İnsan Hakları)

⁹ Dülger, M. V. (2020). *Kişisel Verilerin Korunması Hukuku*. Hukuk Akademisi. İstanbul. s. 61. (Kişisel Veri)

¹⁰ Küzeci, s. 10

¹¹ Dülger, s. 61 (Kişisel Veri); Küzeci, s. 10

¹² Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD), "*Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data*", (Bundan sonra kısaca Rehber İlkeler denilecektir.) <http://www.oecd.org/digital/economy/oecdguidelinesontheProtectionofprivacyandtransborderflowsofpersonaldata.htm> , E.T: 09.01.2021

Avrupa Konseyi'nin 1981 tarihli ve 108 sayılı “*Kişisel Verilerin Otomatik İşlenmesi Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi*”nde ise benzer bir tanım yapılarak kişisel veri, “*kimliği belirli veya belirlenebilir bir gerçek kişi (ilgili kişi) hakkındaki tüm bilgileri ifade eder.*”¹³ denilmiştir.

Avrupa Birliği'nin “*95/46/EC Sayılı Kişisel Verilerin İşlenmesi Ve Serbest Dolaşımı Bakımından Bireylerin Korunmasına İlişkin Avrupa Parlamentosu Ve Avrupa Konseyi Direktifi*”¹⁴ kendinden önceki metinlerden farklı olarak örnekleme yoluna gitmiş ve gerçek kişinin kimlik numarasının, fiziksel, zihinsel, ekonomik, kültürel ve sosyal kimlik verilerinin kişisel veri olduğunu belirtmiştir. Avrupa Birliği'nin bir başka kişisel verileri korumaya yönelik düzenlemesi olan 2016/679 Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü¹⁵ Direktife paralel bir düzenleme yapmıştır.

Kişisel veri belirli veya belirlenebilir bir kimsenin kimliğine, etnik kökenine, fiziksel özelliklerine, sağlık durumuna, genetik verilerine, öğrenim veya istihdam durumuna, ikamet adresine, kredi kartı bilgilerine, banka ve sigorta kayıtlarına, adli arşiv ve genel bilgi toplama kayıtlarına, düşünce ve inançlarına, alışveriş alışkanlıklarına, telefon rehberine, fotoğrafına, bilgisayarının IP adresine, parmak izine, cep telefonundan gönderdiği kısa mesajlarına, elektronik postalarına, sosyal paylaşım sitelerindeki aktivitelerine, en son gittiği restaurant, bar ya da müzeye kadar ilgilisi olduğu ve kişiyi tanımlayan her türlü bilgidir¹⁶. Kişiyi dolaylı yollardan tanımlamak için alınan ve işlenen

¹³ Council of Europe, “*Convention for the Protection of Individuals with regard to Automatic Processing of Personal Data*”, (Bundan sonra kısaca 108 No.lu Sözleşme denilecektir.) <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/108>, E.T: 09.01.2021;

28 Ocak 1981 tarihinde Strazburg'da imzaya açılan “*Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi*” 17 Mart 2016 tarihli ve 29656 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak iç hukukumuza dâhil edilmiştir. Sözleşmenin Türkiye Cumhuriyeti tarafından onaylanan tam metni için bkz: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/03/20160317-2.pdf>, E.T: 09.01.2021

¹⁴European Union, “*Directive 95/46/EC of the European Parliament and of the Council of 24 October 1995 on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data*” (Bundan sonra kısaca Direktif denilecektir.)

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31995L0046> E.T. 11.01.2021,

¹⁵ European Union, “*Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation)*” (Bundan sonra kısaca GDPR denilecektir.) <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj> E.T. 12.01.2021

¹⁶ Dülger, s. 65 (Kişisel Veri)

kamera kaydı ses veya görüntü kaydı biyometrik¹⁷ yöntemlerle tanımlama sağlayan parmak izi yüz iris yazı ses tanıma ve benzeri yöntemlerle elde edilen bilgiler de kişisel veridir¹⁸.

2.3. Kişisel Verinin Unsurları

Uygulamada ne tür verilerin kişisel veri olduğu konusu net olarak ortaya konulamamaktadır. Bunun sebebi yapılan tanım ve açıklamaların soyut ve çok geniş kapsamlı olması, ilkesel tanımlamaların da yetersiz kalmasındandır. Nelerin kişisel veri olduğunu tek tek saymak kişisel verilerin korunması alanını daraltmak anlamına gelecektir. Buna karşılık ucu olmayan, çok geniş, belirsiz ve muğlak ifadeler de aynı şekilde kişisel verilerin korunmasını mümkün olmaktan çıkaracaktır. Kişisel verilerin korunması hakkının tam anlamıyla sağlanabilmesi için ne sınırlı bir sayım ne de bir belirsizlik bırakılmalıdır. Bunun için yapılması gereken, öncelikle bir bilginin bazı unsurları taşıyıp taşımadığı tespit etmek, bu unsurlara sahip ise o bilginin kişisel veri olduğunu kabul etmektir¹⁹. AB Direktifi m.29 uyarınca kurulan Article 29 Data Protection Working Party²⁰, tavsiye niteliğindeki bir raporuna²¹ göre, kişisel verinin dört unsurdan oluştuğu belirtilmiştir.

2.3.1. Verinin Varlığı

Kavram olarak veri, “bilgi, data”²² anlamına geldiği daha önce belirtilmişti. Bu bakımdan, nesnelere ilişkin bilgilerin de; örneğin bir masanın renginin ne olduğu, bir sandalyenin

¹⁷ Akgül, A. (2015) Kişisel Verilerin Korunması Bağlamında Biyometrik Yöntemlerin Kullanımı ve Danıştay Yaklaşımı, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Cilt: 28, Sayı: 118, Mayıs 2015, Sayfa: 199-222, s. 201: “Biyometrik, kullanıcının fiziksel veya davranışsal özelliklerini tanıyarak kimlik saptamak üzere geliştirilmiş bilgisayar kontrollü, otomatik sistemler için kullanılan genel bir terim şeklinde tanımlanmaktadır.”

¹⁸ Dülger, s. 65 (Kişisel Veri)

¹⁹ Dülger, s. 152 (Kişisel Veri)

²⁰ Bundan sonra kısaca Çalışma Grubu denilecektir.

²¹ Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 4/2007 on the Concept of Personal Data, 20 Haziran 2007, 01248/07/EN, WP 136. https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2007/wp136_en.pdf E.T. 20.02.2021 (Bu kaynak için bundan sonra kısaca Çalışma Grubu, 4/2007 denilecektir.)

²² Veri-Bilgi-Data sözcüklerinin irdelendiği ayrıntılı açıklamalar için bkz; Dülger, s.152-155 (Kişisel Veri)

şeklinin nasıl olduğu veri olarak değerlendirilebilir²³. AB Direktifi ve KVKK²⁴, kişisel veri tanımında “*her türlü bilgi*” ifadesine yer vermiştir.

“*Her türlü bilgi*” deyimini ile esasen sadece bireyin mutlak olarak teşhisini sağlamaya yarayan, adı, soyadı, doğum tarihi ve doğum yeri gibi bilgileri değil; bununla beraber bireyin belirlenebilir olmasını sağlayan aile bilgileri, fiziki, ekonomik, sosyal ve buna benzer özelliklerine ilişkin bilgileri de düşünülmelidir. KVKK’da, kişisel veriler sınırlı sayma yoluyla belirtilmemiş, bu suretle de her bir somut olayın kendi özelliğine göre kişisel verinin kapsamı genişletilebilir hale gelmiştir. Dolayısıyla, gerçek bir kişinin motorlu taşıtının plakası, girdiği sınavlarının/mülakatlarının sonuçları, kullandığı elektronik cihazların IP adresleri, sesi ve görüntüsünün kayıtları, bulunduğu konumun bilgisi, adli sicil kaydı, kredi kartı harcamaları, sosyal medya hareketleri, parmak izi gibi bilgiler de kişisel veri olarak kabul edilebilmektedir²⁵.

Bir bilginin kişisel veri olarak kabul edilmesinde, söz konusu bilginin gizli veya açık olması, öznel veya nesnel nitelikte olması, gerçek veya doğruluğu kanıtlanmış olması koşullarına bağlı değildir. Örneğin nesnel ölçütlerle tespit edilebilecek bir yöntemle bireyin belirli bir hastalık geçirdiği yahut kanında belli bir madde bulunduğuna ilişkin bir bilgi kişisel veri olarak kabul edildiği gibi, bireyin ekonomik durumunun değerlendirilmesi neticesinde onun zengin veya fakir olduğu yahut kişilik yapısı olarak güvenilir veya güvenilirmez bir karaktere sahip olduğuna ilişkin öznel değerlendirmeler de kişisel veri kapsamında olduğu kabul edilmelidir. Zira öznel nitelikteki bu bilgiler, özellikle kişisel ilişkilerin daha kuvvetli olduğu güven esasına dayanan iş ilişkilerinde, sigorta veya banka sektörlerinde çok daha önemli bilgiler haline gelmektedir²⁶.

²³ Öztürk, B., & Altınok-Çalışkan, E., & Seyhan, S. (2021). *Kişisel Verilerin Korunması Hukuku*, Seçkin Yayıncılık. Ankara. s. 17

²⁴ 24.03.2016 tarih ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, 07.04.2016 tarih ve 29677 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6698.pdf> E.T. 19.02.2021; KVKK md. 3/1/d : “*Kişisel veri: Kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgiyi*” ifade eder.

²⁵ Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Örneklerle Kişisel Verilerin Korunması, KVKK Yayınları No: 29, s. 1, Çevrimiçi Erişim, <https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/a23bfe08-9b3a-4c2f-8a97-a259dcc0e667.PDF> , E.T. 19.02.2021

²⁶ Aksoy, s. 15-16; Çalışma Grubu 4/2007, s. 6-8

Aynı şekilde, bir bireyin kendisine ilişkin bir bilgisinin, başkalarınınca istenildiğinde rahatlıkla ulaşılabilecek nitelikte olması da onun kişisel veri olma özelliğine halel getirmemektedir²⁷. Örneğin, bireyin gittiği tatilde çekmiş olduğu fotoğrafının herkesin erişimine açık bir sosyal medya hesabında paylaşmış olması halinde bu fotoğraf birey tarafından alenileştirilmiş olmasına rağmen onun kişisel verisi olmaya devam edecektir.

Bir diğer durum, bireye ilişkin bütün bilgilerin o bilginin nasıl işlendiği²⁸ önemli olmaksızın kişisel veri olarak kabul edildiğidir. Bu doğrultuda bir verinin otomatik veya otomatik olmayan yollardan hangisi ile işlendiğinin önemi yoktur²⁹.

2.3.2. Verinin Gerçek Kişiye İlişkin Olması

Gerek ulusal³⁰ gerekse de uluslararası hukukta³¹ kişisel verinin yalnızca gerçek kişilere³² ilişkin olduğu açıkça ifade edilmiştir. Çalışma Grubu da, kişisel verinin tanım ve unsurlarını açıkladığı raporunda, dördüncü unsur olarak “*natural person*” demek suretiyle veri sahibinin sadece gerçek kişi olabileceği vurgusunu yapmıştır³³.

Esasen, pozitif hukuk bakımından bu konu tartışmaya kapalıyken, olması gereken (ideal) hukuk bakımından kişi kavramından ne anlaşılması gerektiği hususunda farklı görüşler söz konusudur. İlk olarak; bir taraftan veri koruma hakkından sadece gerçek kişi olan bireylerin hak sahipliğinin söz konusu olabileceği, diğer taraftan gerçek kişiler gibi tüzel

²⁷ Dülger, s. 155 (Kişisel Veri)

²⁸ KVKK md. 3/1/e veri tamamen veya kısmen otomatik ya da otomatik olmayan yollarla işlenmektedir.

²⁹ Aksoy, s. 16. Kanunda, otomatik işleme tanımına yer vermemekle birlikte Kanun Gereğesi otomatik işlemenin, bilişim sistemlerini kullanmak suretiyle gerçekleştiğini belirtmiştir. Kanun gereğesi için bkz.; Türkiye Büyük Millet Meclisi, Yasama Dönemi:26 Yasama Yılı:1 Sıra Sayısı:117 Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Tasarısı (1/541) ve Adalet Komisyonu Raporu,

<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss117.pdf>, E.T: 27.02.2021

³⁰ KVKK'nın “Kapsam” başlıklı 2. Maddesi ile “Tanımlar” başlıklı 3. Maddesi açıkça sadece “gerçek kişi”yi zikretmektedir.

³¹ KVKK'ya kaynak teşkil eden 108 Nolu Sözleşme, GDPR, OECD Rehber İlkeleri ve AB Direktifi gibi uluslararası belgeler veri koruması kapsamına sadece gerçek kişi olan bireyleri almıştır.

³² “Gerçek kişiler sadece insanlardan ibarettir.” Akıntürk, T. & Ateş, D. (2018). *Medeni Hukuk*. Beta Yayıncılık. İstanbul. s. 109.

³³ Çalışma Grubu. 4/2007. s. 21.

kişilerin de veri sahibi bir özne olarak veri koruma hakkından yararlanabileceği konusunda tartışmalar bulunmaktadır³⁴.

Kişisel verilerin korunması hakkı bir temel hak ve özgürlük olarak kaynağını özel hayatın gizliliğinden almakta, tüzel kişiler ise bu anlamda belirli bir hedefi gerçekleştirmek ve bu hedef doğrultusunda faaliyet gösterebilmekte, bu suretle de gerçek kişiler gibi var olamamaktadırlar. Dolayısıyla kişisel verilerin korunması hakkını tüzel kişilere de tanımak suretiyle kişisel verilerin korunmasının altında yatan temel felsefeye aykırı düşmemek, korumanın zayıflama tehlikesiyle karşı karşıya kalmamak gerekir³⁵.

İkincisi; ceninin durumu ile ilgilidir. Ceninin kişisel verilerin korunması kapsamında hak öznesi olup olmadığı hakkında Çalışma Grubunun 4/2007 no.lu raporu dahi net bir bilgi vermemektedir. Rapora göre, ulusal düzenlemelere atıf yapmakta, özellikle ceninin miras hakkına veya bir kazandırıcı işlemde hak sahibi olup olmadığı gibi hukuk düzeninin cenine verdiği ehliyetlere bakılmalı ve bu suretle ceninin kişisel verilerinin korunması hakkının olup olmadığı anlaşılmalıdır³⁶. Türk Medeni Kanunumuza göre ceninin hak ehliyeti geciktirici şarta bağlı olarak tanınmıştır³⁷. Şöyle ki çocuğun vücudu annenin vücudundan tamamen ayrıldıktan sonra bir an bile canlı kalabilmiş ise çocuğun ana rahmindeki cenin halinde hak ehliyeti mevcut olmuştur. Bu suretle, örneğin; eğer mirasçılar arasında bir cenin de var ise mirasın paylaşımı ceninin doğumuna kadar ertelenir³⁸, çocuk tam ve sağ doğduğu takdirde mirastan hak sahibi olur. Aynı şekilde, cenin henüz ana rahmindeyken tam ve sağ doğduğu takdirde, karşılıksız kazandırıcı bir işlemle, örneğin vasiyetin alacaklısı olarak hak sahibi olur³⁹.

³⁴ Kişisel verilerin korunmasının gerçek kişilere yönelik olmasının yerindeliliğine ilişkin görüş için bkz. Dülger, s. 171; bununla birlikte, tüzel kişilere ilişkin verilerle gerçek kişiye ulaşmak mümkünse, bu verilerin koruma kapsamına dahil edilmesi yönündeki görüş için bkz. Şimşek, O. (2008). *Anayasa Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması*. Beta Yayıncılık. İstanbul. s. 90 ve aynı yönde Dülger, s. 172 (Kişisel Veri); bir verinin kişisel veri olabilmesi için bunun gerçek veya tüzel kişiye ait olmasının yeterliliğine ilişkin görüş için de bkz. Yılmaz, S. & Çavuşoğlu, G. F. (2020) *Kişisel Verileri Koruma Hukuku*. Yetkin Yayıncılık. Ankara. s. 39.

³⁵ Küzeci, s. 363.

³⁶ Çalışma Grubu. 4/2007, s. 23.

³⁷ Turan-Başara, G. (2016). Miras Hukuku Bakımından Ceninin Durumunun Değerlendirilmesi, *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 2, Ekim 2016, Sayfa: 389-410. (Cenin Durumu). s.392.

³⁸ TMK madde 643

³⁹ Akıntürk & Ateş, s. 112

Bundan başka, evlilik dışı cinsi ilişkiden gebelik söz konusu olduğunda, daha doğum gerçekleşmeden de cenin adına babalık davası açılabilir⁴⁰. Tüm bunlar hukukumuzun ceninin menfaatini koruduğunu göstermektedir. Bu düzenlemeler ışığında ve Çalışma Grubunun da söz konusu raporunda, cenin hakkında ulusal düzenlemelere bakılması gerektiği vurgusuyla ele alındığında, cenine ait bilgilerin kişisel verilerinin korunması kapsamında olduğunu söylemek mümkün olacaktır⁴¹.

Tartışılabilir bir diğer konu; ölmüş kimselerin kişisel verilerinin korunması kapsamında olup olmadığıdır. Kişilik doğumla başlar ölümle de sona erer. Ölüm anıyla birlikte kişilik sona erdiği için kişilik hakları da sona ermektedir. Buna göre, kural olarak, ölü bir kimsenin kişisel verilerin korunması kapsamında olmadığı söylenebilse de Çalışma Grubunun belirttiği bazı hallerde dolaylı olarak ölmüş kimselerin de verilerinin koruma altında olabileceğini kabul etmek gerekir. Örneğin; hemofili hastası bir kadının, bu hastalığın gen aktarımıyla onun altsoyunda da görülebileceği durumundan ötürü kadının ölümü sonrasında da hastalık bilgisinin veri koruma hukukundan yararlandırılması gerektiği kabul edilmiştir⁴². Esasen burada korunan menfaatin yine hayatta olan kimseler için olduğu düşünülse de söz konusu verinin ölmüş birine ait olduğu bilinmelidir.

2.3.3. Veri ile Kişi Arasında İlişki Olması

Veri ile kişi arasındaki ilişki, pek çok durumda kolayca kurulabilir niteliktedir. Örneğin; kişinin adı, soyadı, resmi, doğum yeri, doğum tarihi, gibi veriler ait oldukları kişilerle açıkça ilişkilidir⁴³.

Veri ile kişi arasında ilişki olması, doğrudan kişiye ait bilgiler içermesi sebebiyle olabileceği gibi dolaylı yollardan da sağlanabilir. Kişinin bir nesneye zilyet olması, örneğin; bir firmanın çalışanların verimliliğini tespit etmek amacıyla motorlu taşıtlarının

⁴⁰ TMK 303/I

⁴¹ Özkan, s. 13; Aksi görüş: ceninin annesine bağlı olduğu, annesinden bağımsız bir kişiliğinin olmadığı, dolayısıyla ceninin verilerinin kişisel veri olmadığı yönünde bkz. Dülger, s. 172 (Kişisel Veri)

⁴² Çalışma Grubu, 4/2007, s. 22

⁴³ Dülger, s. 168 (Kişisel Veri)

içine araç takip sistemi yerleştirildi ise takip sisteminden alınan konum bilgileri o aracı kullanan çalışan bakımından kişisel veri haline gelecektir⁴⁴.

2.3.4. Verinin Kişiyi Belirlemesi veya Belirlenebilir Kılması

Verinin kişiyi belirlemesi veya belirlenebilir kılması kişisel veri tanımının yapıtaşısı unsuru olduğu söylenebilir⁴⁵. Bir verinin doğrudan ya da dolaylı⁴⁶ olarak gerçek bir kişi ile ilişkilendirilerek o kişinin diğerlerinden ayırt edilmesi veya edilebilmesi, verinin kişiyi belirlenebilir kılması anlamına gelmektedir⁴⁷. Bir veri tek başına ilgili kişiyi tespit etmeye elverişli olmasa dahi başka verilerle birleştirildiğinde kişi belirlenebiliyorsa yine belirlenebilirlikten⁴⁸ söz edilebilecektir⁴⁹.

Verinin kişiyi belirlemesi veya belirlenebilir kılmasında doğrudan veya dolaylı olmasının bir önemi olmayıp herhangi bir verinin kişiyi belirli veya belirlenebilir kılması halinde bu hakkın korunması yükümlülüğü ortaya çıkacaktır⁵⁰.

Verinin o kişiyi belirlemesi veya belirlenebilir kılması, başka bir ifadeyle tanımlaması veya tanımlanabilir yahut diğer kişilerden ayırt edilebilmesinin sağlanması, her somut olay için ayrı değerlendirilmelidir. Nitekim, veri akışında herhangi bir isme yer verilmemişse de küçük bir araştırmayla belli bir kişiyi ya da kişileri işaret etmesi söz konusu olabilecektir⁵¹.

Bundan başka, belirlenebilirlik özelliğinin objektif anlamda olmak zorunda olmadığını, yani bir kesim, bir grup ve hatta bir kişi tarafından bile belirlenebilir olmasının yeterli olduğunu belirtmek gerekir⁵².

⁴⁴ Öztürk & Altınok-Çalışkan & Seyhan, s. 17

⁴⁵ Dülger, s. 168 (Kişisel Veri)

⁴⁶ Ayrıntılı ve örnekli açıklamalar için bkz. Dülger s. 159-165 (Kişisel Veri)

⁴⁷ Dülger, s. 157 (Kişisel Veri)

⁴⁸ Belirlenebilirlik konusu hakkında ileri sürülen mutlak ve nisbi belirlenebilirlik görüşlerinin yer aldığı açıklamalar için bkz. Çekin, M. S. (2020). *Kişisel Verilerin Korunması Hukuku*. On İki Levha Yayıncılık. İstanbul. s. 46-49.

⁴⁹ Çekin, s. 45

⁵⁰ Öztürk & Altınok-Çalışkan & Seyhan, s. 18

⁵¹ Gürsel, İ. (2016). *İşçinin Kişisel Verilerin Korunması Hakkı*. Adalet Yayınevi. Ankara. s. 115

⁵² Çalışma Grubu, 4/2007, s. 15

2.4. Özel Nitelikte Kişisel Veri

Gerek ulusal hukukumuzda gerek uluslararası belgelerde özel nitelikte kişisel veri tanımlaması açık bir şekilde yapılmamış ve fakat genellikle nelerin özel nitelikte kişisel veri olduğu örnekleme⁵³ yoluyla belirlenmiştir.

KKVK m. 6/I, nelerin özel nitelikli kişisel veri olduğunu belirtmiştir. KVKK'da nelerin kişisel veri olduğunu belirten hükmün gerekçesinde, özel nitelikte kişisel veri tanımlaması yapmamakla birlikte özel nitelikte kişisel veriyi, kişisel veriden ayıran özellik olduğunu söyleyebileceğimiz bir açıklama olarak, öğrenildiğinde mağduriyet oluşturabilecek veya ayrımcılığa sebebiyet verecek niteliğe sahip verileri özel nitelikli veri kabul etmiştir⁵⁴.

Belirli verilerin özel nitelikte kişisel veri kategorilerinden biri içinde olup olmadığı konusu, her zaman tartışma götürülecek ve gri alanda kalacaktır. Örneğin bir kişinin, doğum yerinin 'İngiltere' oluşunun etnik köken bilgisi içerip içermediği düşünüldüğünde, bugün İngiltere'deki etnik karışımın çok çeşitli olması sebebiyle "İngiltere" doğum yerinin tek başına kişinin etnik kökenini açıklamayacağı söylenebilir. Bunun yanında kişinin adının veya soyadının Jones, Patel, McGregor, Abdullah gibi ırksal veya din kökenli bilgi içerip içermediğini, bu anlamda özel nitelikte kişisel veri olarak kabul edilip edilmeyeceğini söylemek için bağlama bakılması gerekebilir⁵⁵.

KVKK, özel nitelikte kişisel verileri saymakla birlikte sayılan verilerin tanımına yer vermemiştir⁵⁶. Özellikle sağlık verileri, genetik ve biyometrik veriler gibi teknik anlamı olan verilerin ne anlama geldiği tam olarak bilinmelidir. Zira özel nitelikteki kişisel verilerin korunması konusunda farklı esaslar kabul edilmiştir⁵⁷.

⁵³ Sınırlı sayı ilkesine tabi olup olmadığı tartışmalıdır. Yılmaz & Çavuşoğlu'na göre amaca göre yorum yapıldığında kanun koyucu kişinin dışlanmasına neden olabilecek verileri belirtmek için sayma yoluna gitmiştir, bu nedenle Kanunda sayılanlar sınırlı sayıda değildir.) s. 41

⁵⁴ <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss117.pdf>, E.T: 27.02.2021, s.9

⁵⁵ Fulford, N. & Carey, P. (2018). "Special Categories of Data". *Data Protection: Practical Guide to UK and EU Law*, Ed. Peter Carey. s. 68-69

⁵⁶ 21.06.2019 tarih ve 30808 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Kişisel Sağlık Verileri Hakkında Yönetmelik de bu anlamda bir tanımlama getirmemiştir. Kişisel Verilerin Korunması Kurulu'nun kararlarında da GDPR m.4'teki tanımlamalara atıf yaptığı görülmektedir.

⁵⁷ Özkan, s. 19

Özel nitelikte kişisel verilere ilişkin GDPR ile KVKK hükümleri karşılaştırıldığında benzer düzenlemelerin olduğu görülür. Buna karşılık, KVKK'da olup GDPR'da olmayan özel nitelikli veriler ("*mezhep veya diğer inançları, kılık-kıyafeti ile dernek ve vakıf üyeliği*") de söz konusudur. GDPR hükümlerinde geçen "*cinsel yaşamı veya cinsel eğilim*" ifadesi ise KVKK'da sadece cinsel hayatı ifadesiyle yer almıştır⁵⁸.

GDPR'da olmayıp KVKK'da yer alan kılık-kıyafet özel nitelikli veri türünün oldukça belirsiz olduğunu da ayrıca belirtmek gerekir. Bu veri türü, örneğin bir giyim firmasının müşterilerinin satın aldığı kılık-kıyafete ilişkin işlediği veriler olarak düşünüldüğünde, özel nitelikli kişisel veri olarak kabul edilme amacını aşan, aşırı geniş bir yorum söz konusu olacaktır. Kılık-kıyafet verisinden maksatın kişiler arasında sınıflandırma ve ayrımcılığa yol açabilecek nitelikteki verilerin düşünülmesi daha isabetli olacaktır⁵⁹.

2.5. Kişisel Verilerin Korunmasının Hukuki Niteliği

2.5.1. Genel Olarak

Kişisel verilerin korunması, bir kişinin özel hayatının gizliliğinin korunması için önemlidir. Kişisel veriler, ad, adres, doğum tarihi, telefon numarası, e-posta adresi, sosyal medya hesapları ve hatta sağlık verileri gibi birçok bilgiyi içerebilir. Bu bilgiler, bir kişinin kimliğinin tespit edilmesine veya özel hayatının açığa çıkarılmasına yol açabilir. Bu nedenle, kişisel verilerin korunması, bilginin yetkisiz erişim, kötüye kullanım veya ifşa edilmesine karşı koruma sağlar. Kişisel verilerin ifşa edilmesi, dolandırıcılık, kimlik hırsızlığı ve diğer suçların işlenmesine yol açabilir. Ayrıca, kişisel verilerin korunması, tüketici güveninin ve şirketler arasındaki ilişkilerin korunmasına da yardımcı olur. Kişisel verilerin kötüye kullanımı veya ifşa edilmesi, müşterilerin güvenini kaybetmesine ve şirketlerin imajının zedelenmesine neden olabilir. Sonuç olarak, kişisel verilerin korunması, özel hayatın gizliliğinin korunması, suçların önlenmesi, tüketici güveninin sağlanması ve şirketlerin imajının korunması gibi nedenlerle hayati öneme sahiptir⁶⁰. Bu

⁵⁸ Bulut, M. (2020). "Özel Bir Hukuksal Koruma ve Veri Kategorisi Alanı: Hassas Kişisel Veriler". *Ankara Barosu Dergisi* 78 : 99-150, s. 137

⁵⁹ Dülger, s. 180 (Kişisel Veri)

⁶⁰ Göçmen-Uyarer. (2020). *Kişisel Verilerin Korunması*. Seçkin Yayıncılık. 2. Baskı. Ankara. s. 23

nedenle hukuk sistemi içerisinde önemle düzenlenmiş bir konu olarak karşımıza çıkan kişisel verilerin korunmasının hukuki nitelendirilmesi farklı bakış açıları çerçevesinde şekillenmiştir. Bu doğrultuda biz de kişisel verilerin korunmasının hukuki niteliği olarak ekonomik bir hak, insan hakkı ve bağımsız bir hak olarak kabul gören görüşlere yer vereceğiz.

2.5.2. Ekonomik Bir Hak Nitelendirmesi

Kişisel verilerin ekonomik bir hak olarak nitelendirilmesi, bu verilerin işlenmesi, kullanımı ve ticareti yoluyla ekonomik değer yaratabileceği anlamına gelir. Kişisel veriler, pazarlama, reklamcılık, araştırma ve geliştirme gibi amaçlar için kullanılabilir ve bu amaçlarla elde edilen veriler şirketlere önemli bir rekabet avantajı sağlayabilir. Örneğin, bir sosyal medya platformu, kullanıcıların paylaştığı kişisel verileri toplayarak, bu verileri reklamcılara veya araştırmacılara satmak suretiyle gelir elde edebilir. Benzer şekilde, bir e-ticaret sitesi, müşterilerin satın alma geçmişi veya arama tercihleri gibi kişisel verileri kullanarak, ürün önerileri sunabilir ve müşteri deneyimini geliştirebilir. Kişisel verilerin ekonomik bir hak olarak nitelendirilmesi, bu verilerin korunması ve yönetimi için yeni düzenlemelerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Örneğin, AB Genel Veri Koruma Yönetmeliği (GDPR), kişisel verilerin işlenmesi, saklanması ve paylaşılmasıyla ilgili şirketlere belirli sorumluluklar yüklemiştir ve bireylerin verilerini daha iyi korumayı hedeflemiştir. Sonuç olarak, kişisel verilerin ekonomik bir hak olarak kabul edilmesi, bu verilerin değerinin farkında olunmasını ve bu verilerin kullanımı ve paylaşımı konusunda daha dikkatli ve sorumlu davranılmasını gerektirir⁶¹.

Kişisel verilerin ekonomik bir değer taşıdığına dair yapılan bu nitelendirilmeye göre bu değer ya mülkiyete ya da fikri mülkiyete dayanmaktadır⁶².

Kişisel verilerin mülkiyet hakkına dayanan görüş, kişisel verilerin sahipliğinin bireye ait olduğunu ve bu verilerin başkalarının izni olmadan kullanılmayacağını savunur. Bu görüşe göre, kişisel veriler, bir bireyin mülkiyeti olarak kabul edilmeli ve bu verilerin toplanması, işlenmesi veya kullanılması, bireyin açık onayı olmadan gerçekleştirilemez.

⁶¹ Gürsel, s. 49

⁶² Küzeci, s. 67

Bu yaklaşım, veri koruma ve gizlilik açısından daha güçlü bir koruma sağlamayı hedefler. Ancak, kişisel verilerin mülkiyet hakkına dayalı yaklaşımı eleştirenler, verilerin mülkiyetinin belirsiz ve tartışmalı olabileceği, verilerin toplanması ve işlenmesinin bireysel hakların yanı sıra genel yararlar için de gerektiği ve bu yaklaşımın veri koruma ve gizlilik hukukunun mevcut yapısına uygun olmadığı yönünde görüşler dile getirmişlerdir. Bununla birlikte, kişisel verilerin mülkiyet hakkına dayanan görüş, özellikle kişisel verilerin büyük teknoloji şirketleri tarafından toplandığı, işlendiği ve satıldığı günümüzde giderek daha fazla tartışılan bir konu haline gelmiştir⁶³.

Kişisel verilerin fikri mülkiyet hakkına dayanan görüş, kişisel verilerin, bir bireyin fikri mülkiyeti olarak kabul edilmesini ve bu verilerin korunmasını savunur. Bu yaklaşıma göre, kişisel veriler, bir bireyin düşünceleri, deneyimleri, tercihleri ve benzeri özellikleri yansıtan ve bu nedenle bir bireyin kişiliğiyle yakından ilişkili olan bilgilerdir. Bu verilerin, bir bireyin yaratıcılığı, özgünlüğü ve benzersizliği ile bağlantılı olduğu ve bu nedenle bir fikri mülkiyet olarak kabul edilmesi gerektiği savunulur. Bu yaklaşım, kişisel verilerin toplanması, işlenmesi ve kullanılması konusunda daha sıkı bir düzenleme ve koruma sağlamayı hedefler. Ayrıca, bu yaklaşım, bireysel hakların korunması kadar, kişisel verilerin yaratıcı bir süreç olarak kabul edilmesi ve bu nedenle bireyin maddi çıkarılarının korunması açısından da önemlidir. Ancak, kişisel verilerin fikri mülkiyet hakkına dayanan görüşü eleştirenler, kişisel verilerin yaratıcı bir süreçten ziyade bir bireyin benzersiz özellikleriyle ilişkili olduğunu savunmanın zor olduğunu, verilerin özellikle teknoloji şirketleri tarafından toplandığı, işlendiği ve satıldığı bugünün dünyasında, bu yaklaşımın gerçekçi olmadığını ve uygulanması zor olduğunu öne sürmektedirler⁶⁴.

2.5.3. İnsan Hakkı Nitelendirmesi

Kişisel verilerin korunması bir insan hakkı olarak kabul edilmektedir. Kişisel verilerin korunması, bireylerin temel hak ve özgürlüklerine saygı göstermek ve özel hayatın gizliliğini korumak için gereklidir. Bu nedenle, birçok ülkede, kişisel verilerin korunması hakkı, anayasal düzenlemeler, insan hakları sözleşmeleri ve ulusal yasalarla güvence

⁶³ Uncular, s. 38

⁶⁴ Gürsel, s. 51

altına alınmaktadır. Özellikle Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde, kişisel verilerin korunması hakkı, özel hayatın gizliliği hakkı ile birlikte güvence altına alınmaktadır. Ayrıca, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi de kişisel verilerin gizliliği hakkını vurgulamaktadır. Kişisel verilerin korunması, bireylerin özel hayatın gizliliği, ifade özgürlüğü ve diğer temel hak ve özgürlükleri açısından da önemlidir. Bu nedenle, birçok ülke, kişisel verilerin korunması hakkını güvence altına almak için yasal düzenlemeler yapmıştır ve bu hakların korunmasını sağlamak için veri koruma otoriteleri kurmuştur⁶⁵.

2.5.4. Bağımsız Bir Hak Nitelendirmesi

Kişisel verilerin bağımsız bir hak olduğuna ilişkin görüş, kişisel verilerin sadece bir kişinin özel hayatının bir parçası olmakla kalmayıp, aynı zamanda bağımsız bir hak olarak kabul edilmesi gerektiğini savunur. Bu görüşe göre, kişisel veriler, bireylerin kendilerini ifade etme, kendi hayatlarını kontrol etme ve özgür iradeleriyle karar verme haklarını destekleyen bir unsur olarak kabul edilmelidir⁶⁶.

Bu yaklaşım, kişisel verilerin sadece bireylerin özel hayatını değil, aynı zamanda bir bireyin kimliğini, özgünlüğünü ve benzersizliğini de yansıttığı düşüncesinden kaynaklanmaktadır. Kişisel verilerin bağımsız bir hak olarak kabul edilmesi, bireylerin verileri üzerinde daha fazla kontrol sahibi olmalarına ve verilerinin izinsiz kullanımını ve kötüye kullanımını önlemeye yardımcı olabilir. Ancak, bu görüşün uygulanması, özellikle diğer hak ve özgürlüklerle çatıştığı durumlarda zor olabilir. Örneğin, ifade özgürlüğü veya bilgiye erişim hakkı gibi diğer temel haklarla çatışabileceği durumlarda, kişisel verilerin bağımsız bir hak olarak kabul edilmesi daha karmaşık hale gelebilir. Bu nedenle, kişisel verilerin bağımsız bir hak olarak kabul edilmesiyle ilgili tartışmalar devam etmektedir⁶⁷.

⁶⁵ Ayözger-Öngün, Ç. (2019). *Kişisel Verilerin Korunması Hukuku*. Beta Yayınevi. İstanbul. s. 39

⁶⁶ Akkurt, S. S. (2020). Kişisel Veri Kavramının Hukuki Niteliğine İlişkin Yaklaşımlara Mukayeseli Bir Bakış. *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*, 2(1), 20-32. s. 27 (Hukuki Nitelik); Dülger, s. 82 (Kişisel Veri)

⁶⁷ Küzeci, s. 73

2.6. Kişisel Verilerin Korunması Hukukuna İlişkin Temel Kavramlar

2.6.1. Kişisel Verilerin İşlenmesi

KKVK m. 3/e hükmü, kişisel verilerin işlenmesini tanımlamıştır. Bu çerçevede KVKK'nın uygulama alanına girecek nitelikteki veri işleme etkinlikleri için birtakım tespitler yapılabilir. Bu anlamda öncelikle, 3/e hükmü veri üzerinde gerçekleştirilen hemen hemen her işlemi zikretmişse de hükümde sayılanların sınırlı sayıda olmadığını, örnek niteliğinde olduğunu söylemek gerekir⁶⁸. Bu açıdan otomatik olan veri işleme etkinliklerinin tamamı yasa kapsamındadır. “*Otomatik*” ifadesi, KVKK’nda tanımlanmamış olmasına rağmen, teknik destek alınmak suretiyle, insan müdahalesinin asgari seviyede olduğu çoğunlukla bilişim algoritmalarının kullanılması anlamına geldiği söylenebilir. Buna karşılık “otomatik olmayan yollar” ise insan müdahalesinin olduğu, el ile yapılan eylemler olduğunu söylemek mümkündür⁶⁹.

“Sosyal medya üzerinde yürütülen bir çekiliş sonucunda, çekilişi kazanan kişilerin organizasyon firması hesaplarında duyurulması, öğretmenin sınav sonuçlarını bir liste halinde panoya asmak suretiyle ilan etmesi, bir üniversite öğrencisinin ders notlarının akademik danışmanı tarafından ailesine bildirilmesi, kişilerin cep telefonlarına tanıtıcı reklam içeren kısa mesajların gönderilmesi, otelde konaklayan kişinin Covid-19 salgını ile mücadele kapsamında istenilen kimlik bilgilerinin otel işletmesi tarafından Sağlık Bakanlığının ilgili birimlerine veya güvenlik kapsamında kolluk birimlerine bildirilmesi”⁷⁰ veri işleme faaliyetlerine örnek olarak verilebilir.

2.6.2. Veri Kayıt Sistemi

Veri kayıt sistemi KVKK m. 3/h hükmünde tanımlanmıştır. Özellikle elektronik veya fiziki ortamda tutulabilen veri kayıt istemi, esasen bir dosyalama sistemidir⁷¹.

⁶⁸ Çekin, s.49; Öztürk & Altınok-Çalışkan & Seyhan, s. 51; Küzeci, s. 371; Dülger, s.184 (Kişisel Veri)

⁶⁹ Küzeci, s. 371; Dülger, s. 183 (Kişisel Veri)

⁷⁰ Öztürk & Altınok-Çalışkan & Seyhan, s. 51

⁷¹ Bir başka veri kayıt ortamı için bkz. Yılmaz & Çavuşoğlu, s. 58-59. Buna göre; “*Daha fazla veriyi saklayabilmek için bulut depolama adında bir sistem geliştirilmiştir. Bulut depolama (cloud services) internette bulunan bir sabit disk ifade eder. Dosyalarınız depolamak ve dünyanın herhangi bir yerindeki herhangi bir cihazdan onlara kolayca erişebilmenizi sağlayan bir servistir. Örneğin; Google Drive ya da Yandex Disk veyahut iCloud bulut depolama servisleridir.*”

Veri kayıt sisteminde, kişilerin adı, soyadı veya vatandaşlık numarası üzerinden dosyalama yapılabileceği gibi, örneğin; kredi borcunu ödemeyenler şeklinde bir dosyalama da yapılabilmektedir. Önemli olan dosyalama yaparken belli bir amaç doğrultusunda bu işlemi yapmaktır. Yoksa herhangi bir amaç taşımaksızın, alelade olarak sadece kişilerin ad ve soyadlarının yazılması halinde KVKK kapsamında kişisel veri işleme söz konusu olmayacak, fakat belli bir amaç doğrultusunda ya da belli kriterler çerçevesinde söz konusu ad ve soyadların yazılması/kaydedilmesi durumunda kişisel veri işleme faaliyeti olarak KVKK'nın kapsamına girecektir⁷².

Bununla birlikte söz konusu ad, soyad, vatandaşlık numarası veya doğum tarihi gibi bilgilerin alelade olarak yazılması bu verilerin, kişisel veri olma özelliğini halel getirmemekte, sadece KVKK koruması dışında kalmasına sebep olmaktadır⁷³.

2.6.3. İlgili Kişi

KVKK m. 3/ç hükmüne göre ilgili kişi; “*Kişisel verisi işlenen gerçek kişiyi*” ifade etmektedir. AB Veri Koruma Yönergesi ve GDPR kişisel verileri işlenen gerçek kişi için “*veri öznesi*” ifadesini kullanmaktadır⁷⁴. İlgili kişi ifadesi yerine doktrin ve uygulamada “*veri öznesi*”, “*veri sahibi*” veya “*veri ilgilisi*” kavramları da kullanılabilir. Ölen kişinin kişisel verileri hakkında yukarıda yapılan açıklamalar⁷⁵ çerçevesinde düşünüldüğünde “*ilgili kişi*” kavramının daha kapsayıcı ve işlevsel olduğu, bu sebeple KVKK'nın daha doğru bir ifade kullanıldığını söylemek mümkündür. Bundan başka, örneğin; işçinin özlük dosyasında bulunan kişisel veriler her zaman işçinin şahsına ait

⁷² Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında Sıkça Sorulan Sorular, 2018, Ankara, s. 30, <https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/334ee925-1a83-453d-9b58-9b4ffab4b30e.pdf>, E.T:06.03.2021; Veri Kayıt Sisteminin söz konusu olup olmadığının tespiti için uygulanabilecek bir test ve yönelebilecek sorular için bkz. Information Commissioner's Office, “*Data protection Frequently asked questions and answers about relevant filing systems*” https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1592/relevant_filing_systems_faqs.pdf, E.T:07.03.2021

⁷³ Dülger, s. 185 (Kişisel Veri)

⁷⁴ AB Veri Koruma Yönergesi, m. 2/a; GDPR, m. 4/1

⁷⁵ Yukarıda yapılan açıklamalara paralel başka bir açıklama için bkz. Dülger, s. 173 (Kişisel Veri): “*İçerik itibarıyla ölmüş kişinin yakınlarıyla ilgili olmayan veriler amaç veya netice itibarı ile bu kişilerle ilgili olup kişisel veri niteliğinde olabilir. Bu bağlamda ölenin kişisel verisi mirasçılara bağlı olarak kişisel veri kabul edilmelidir. Her ne kadar ölümle kişilik son bulsa da mirasçılara hala o verilerin ilgilisidir ve korumadan yararlanmalıdır.*”

veriler olmayıp işçinin aile yakınlarına da ilişkin olabilmektedir. Bu bakımdan hem işçi hem işçi ile ilgili diğer kimseler bakımından bu kişilere “veri öznesi” demektense “ilgili kişi” demek daha isabetli olmaktadır⁷⁶.

2.6.4. Veri Sorumlusu

KVKK m. 3/1 hükmü ve Kurumun, veri sorumlusuna ilişkin anlatımı doğrultusunda veri sorumlusu; kişisel verilerin toplanmasına karar veren, toplama yöntemini tespit eden, hangi tür verilerin toplanacağını belirleyen, bu verileri ne amaçla kullanacağını, verilerin kimlerden alınacağını, işlenen verinin paylaşılıp paylaşılmayacağını, paylaşılacaksa kimlerle paylaşılacağını ve işlenen verilerin ne zaman kadara saklanacağını tespit eden kişidir⁷⁷.

Kişisel verilerin korunmasında “*veri sorumlusu*” her zaman merkezi bir konuma sahip olmakla birlikte kavramın önemi gittikçe artmıştır. Zira, öncesinde somut olay özelinde dar bir çerçevede veri korumadan bahsedilirken GDPR’ın bu kavrama yüklediği anlam ile daha bütüncül bir yaklaşım benimsendiği söylenebilir. Şöyle ki, bir veri sorumlusu, veri işleme faaliyeti için yasal bir dayanak sunmak suretiyle kişisel verilerin koruduğunu ileri sürebilmekteyken, artık veri işlemenin hukuka uygunluk nedenlerinden başka, veri sorumlusunun gerekli organizasyonu sağlayıp sağlamadığı, veri işleme yönetiminde gerekli teknik ve idari tedbirleri alıp almadığı da önemli hale gelmiş, bu anlamda veri sorumlusunun sorumlulukları daha kapsamlı hale gelmek suretiyle veri koruma hukukuna bütüncül yaklaşımın hakim olduğu belirtilmiştir⁷⁸.

2.6.5. Veri İşleyen

Veri işleyen, KVKK m. 3/1 hükmüne göre, veri sorumlusundan aldığı yetkiyle ve veri sorumlusu adına kişisel verileri işleyen gerçek veya tüzel kişidir. Bir gerçek veya tüzel kişinin hem veri sorumlusu olması hem de veri işleyen olmasında herhangi bir engel yoktur. Veri işleme faaliyetinde veri işleyen, işlemenin daha çok teknik kısmında yer alan

⁷⁶ Dülger s. 188 (Kişisel Veri)

⁷⁷ Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen, s. 3; <https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/f63e88cd-e060-4424-b4b5-f6413c602060.pdf> ; E.T.:12.04.2021

⁷⁸ Çekin, s. 52

kişi, veri sorumlusu ise kişisel verilerin işlenmesine ilişkin kararları alan kişidir⁷⁹. KVKK'ya göre, veri güvenliğine ilişkin tedbirlerin alınmasında hem veri sorumlusu hem de veri işleyen, müştereken sorumludurlar⁸⁰.

2.6.6. Açık Rıza

Kişisel verilerin korunması hukukuna göre, kişisel verilerin işlenmesi istisna hal olarak karşımıza çıkar, kural kişisel verinin işlenmemesidir. Bu kural karşısında ilgili kişinin kişisel verilerinin işlenmesine yönelik rızasının olması genel bir istisna, yani bir hukuka uygunluk nedeni oluşturur⁸¹.

Açık rızayı düzenleyen KVKK m. 3/a hükmü ve Kanun gerekçesi⁸² ele alındığında açık rızanın mutlaka belirli bir konuya ilişkin⁸³ ve verilen rızanın bir bilgilendirme neticesinde olmalı, aynı zamanda özgür iradeyle verilmiş olmalıdır⁸⁴.

Genel olarak kişilik hakkı ihlal edilen kişi buna rıza göstermişse ihlal hukuka uygun hale gelmektedir. Ne var ki rızanın ihlalden önce yahut en geç ihlal anında verilmesi gerekir. Dolayısıyla, burada verilen rıza, icazet şeklinde değil ancak izin şeklinde olabilecektir. Rızanın kişilik hakkını ihlâl eden eylemden sonra verilmesi, eylemi hukuka uygun hale getirmeyecektir. Bu anlamda hukuka aykırı olarak kişisel verilerin işlenmesi durumunda işlemeye sonradan rıza verilmesi halinde, rıza verildikten sonraki dönem için işleme hukuka uygun hale gelecek, işleme ile verilen rıza arasındaki dönem itibariyle hukuka aykırılık söz konusu olmaya devam edecektir. Bu sebeple, hukuka aykırılığın söz konusu

⁷⁹ Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen, s. 2; <https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/f63e88cd-e060-4424-b4b5-f6413c602060.pdf> ; E.T.:13.04.2021

⁸⁰ KVKK m.12;-GDPR'ye göre ise de KVKK'dan farklı olarak, veri sorumlusu ve veri işleyen arasında mutlaka yazılı bir sözleşme olmalıdır ve bu sözleşmede veri sorumlusunun yükümlülükleri ayrıca belirtmek zorundadır (m. 28/3)

⁸¹ Dülger, s. 220 (Kişisel Veri)

⁸² KVKK Gerekçesi, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss117.pdf>, s. 7; Kişisel Verilerin Korunması Kurumu, Rehberler, Açık Rıza, <https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/e3c6aa10-9de4-46f8-9b51-71bcf07c09b5.pdf> E.T. 14.04.2021, s. 3

⁸³ Açık rızanın belirli bir konuya ilişkin olarak verilmesinin yansması olarak ilgili kişinin verileri üzerindeki işleme amacının değişmesi halinde yeni amaç ve konuya yönelik olarak yeni bir açık rıza beyanı alması gerektiği görüşü için bkz. Dülger, s. 225 (Kişisel Veri)

⁸⁴ Küzeci, s. 267; KVKK Gerekçesi, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss117.pdf>, s. 7

olduğu dönem için kişilik hakkı ihlale uğrayan kişinin tazminat isteme hakkından söz edilebilecektir⁸⁵.

Rıza iradesinin dış dünyaya beyan edilmesi, yazılı, sözlü veya davranışsal olarak yapılabilmesi mümkündür. İlgili kişi, kişisel verisinin işlenmesine yönelik rızasını KVKK’da herhangi bir şekil şartı öngörmemiş olması sebebiyle istediği herhangi bir şekilde verebilecektir⁸⁶.

Açık rızanın elektronik ortam ve çağrı merkezi gibi telefon ile iletişim sağlandığı yollarla alınması da mümkündür. Burada veri sorumlusu, açık rızanın alındığını ispat etmesi gereken kişidir⁸⁷.

KVKK verilen rızanın geri alınabileceğine ilişkin açıkça bir düzenleme yapmamış olsa dahi kişisel verilerin işlenmesi için verilen rızanın geri alınmasının mümkün olduğunu söylemek gerekir. Rıza beyanının geri alınması, tıpkı rıza beyanının verirkenki gibi zahmetsiz olmalıdır. Bu anlamda yukarıda bahsedilen şekil serbestisinin geri alınmasında da söz konusu olmalıdır. Rızanın geri alınması halinde ortaya çıkacak sonuçlar, geçmişe etki etmeyecek olup ileriye etkili sonuç doğuracaktır. Bu nedenle rızanın olduğu dönemden rızanın geri alınması anına kadar hukuka uygunluk hali devam edecektir⁸⁸. Burada söylenmesi gereken önemli bir husus da, rızanın geri alınması mümkünken bu haktan önceden feragat etmenin mümkün olmadığıdır (TMK m. 23)⁸⁹.

Son olarak, KVKK’nun 5. maddesindeki⁹⁰ açık rıza ile 6. maddesindeki⁹¹ açık rızanın nitelik olarak birbirinden farklı olduğunu vurgulamak gerekmektedir. Şöyle ki, KVKK m.5’te aranan açık rıza, zımni (örtülü) rızanın karşıtı olan açık rıza değildir. Burada rıza örtülü olarak da beyan edilebilmektedir. Şayet iradenin ne olduğu davranışın hal ve şartlarından anlaşılıyorsa örtülü bir irade açıklamasının varlığından söz edilir. KVKK m. 6’daki açık rızadan kasıt ise yazı, söz veya davranışla apaçık bir şekilde kişinin iradesinin

⁸⁵ Avcı-Braun, C. (2018). “Kişisel Verilerin İşlenmesinde Rıza”, YÜHFD, C.XV, 2018/1, S.13-33 s. 16

⁸⁶ Avcı-Braun, s. 20

⁸⁷ Kişisel Verilerin Korunması Kurumu, Rehberler, Açık Rıza, s. 3

⁸⁸ Özkan, s. 102; Avcı-Braun, s. 17.

⁸⁹ Avcı-Braun, s. 17

⁹⁰ Kişisel verilerin işlenme şartları sayılmıştır.

⁹¹ Özel nitelikteki kişisel verilerin işlenme şartları sayılmıştır.

ne olduğu anlamak, kişinin iradesini anlamak için başka unsurlara bakmamak, yorumlama yapmaya gerek duymamaktır. Özetle, KVKK'nın 5. Maddesi çerçevesinde kişisel verilerin işlenmesine verilen rıza örtülü de olabiliyorken, KVKK'nın 6. Maddesi çerçevesinde özel nitelikteki kişisel verilerin işlenmesine hiçbir şüpheye yer vermeyecek açıklıkta bir rızanın varlığı aranmaktadır⁹².

2.6.7. Kişisel Verilerin Aktarılması

Kişisel verilerin aktarılması, KVKK'da da zikredildiği üzere⁹³ kişisel verilerin işleme türlerinden biridir⁹⁴. Her ne kadar KVKK'da "aktarmak" eylemi zikredilmişse de veri aktarımından hukuki anlamda ne anlaşılması gerektiği her zaman net değildir. Bununla beraber, aktarma eylemi, mevcut bir sistemde bulunan verinin başka bir sisteme nakledilmesi olarak ifade edilebilir⁹⁵.

KVKK'da verilerin aktarımı, verilerin yurtiçinde aktarımı ve yurtdışına aktarımı olarak iki türde ele alınmıştır. KVKK m. 8'e göre de kişisel verilerin aktarımı için özel nitelikli kişisel veri ve diğer kişisel verileri ayrı ayrı ele almıştır. Kişisel verilerin aktarılması ile kişisel verilerin işleme koşullarını düzenleyen hükümlerin (KVKK m. 5 ve m. 6) hemen hemen aynı olduğu görülmektedir. Aralarındaki tek fark, özel nitelikli kişisel verilerin aktarımında "yeterli önlemlerin" alınması koşulu getirilmiştir⁹⁶.

Kişisel verilerin yurt dışına aktarılmasını düzenleyen KVKK m. 9 ile yurt içinde aktarıma ilişkin kuralların⁹⁷ benzer olduğu görülmekle birlikte, kişisel verilerin yurt dışına aktarımında bazı ek düzenlemeler söz konusudur⁹⁸. Buna göre; kişisel verilerin yurtdışına aktarımı için aktarılacak ülke ya Kişisel Verilerin Korunması Kurulu tarafından

⁹² Avcı-Braun, s. 31

⁹³ KVKK m. 3/e "Kişisel verilerin işlenmesi: Kişisel verilerin tamamen veya kısmen otomatik olan ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla... aktarılması işlemi" ifade eder.

⁹⁴ Küzeci, s. 410;

⁹⁵ Yılmaz & Çavuşoğlu, s. 95

⁹⁶ Küzeci, s. 410

⁹⁷ Kural olarak, açık rıza olmaksızın kişisel verilerin aktarılmasının mümkün olmadığı ve fakat istisnai bazı hallerde, (m. 5/2 ile m. 6/3) açık rıza olmaksızın da veri aktarımının mümkün olduğudur.

⁹⁸ Kişisel Verilerin Korunması Kurulu, Yurtdışına Veri Aktarımı Kamuoyu Duyurusu, Yayınlanma Tarihi:26.10.2020, <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6828/YURTDISINA-VERI-AKTARIMI-KAMUOYU-DUYURUSU.E.T>, 09.05.2021

belirlenecek “yeterli koruma”ya sahip bir ülke⁹⁹ olmalı ya da Kişisel Verilerin Korunması Kurulu’nun izniyle¹⁰⁰ birlikte hem Türkiye’deki hem de ilgili yabancı ülkedeki veri sorumluları, yeterli bir koruma sağlayacaklarını yazılı bir şekilde taahhüt¹⁰¹ etmeleri gerekecektir.

2.6.8. Veri Güvenliği

Verinin yukarıda anlatılmaya çalışıldığı şekliyle bir gerçek kişiye ilişkin olması ve kişiyi belirlemesi veya belirlenebilir kılması durumunda veri güvenliğinin sağlanması kişisel verilerin korunması açısından gerekli hale gelmekte ve veri güvenliği, kişisel verilerin korunması alanında hakim olan temel ilkeler arasında önemli bir yer edinmektedir¹⁰². KVKK m.12, veri sorumlusunun, veri güvenliğine ilişkin alması gereken tedbirlerin ne olduğunu açıklamıştır. Kişisel Verilerin Korunması Kurulu tarafında hazırlanan “Kişisel Veri Güvenliği Rehberi”nde¹⁰³ de veri sorumlularının alması gereken tedbirleri teknik ve idari açıdan ele alarak konuya daha fazla açıklık getirmiştir¹⁰⁴.

⁹⁹ Yeterli korumaya sahip ülke belirlemesi hakkında bkz. <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6828/YURTDISINA-VERI-AKTARIMI-KAMUOYU-DUYURUSU> E.T. 09.05.2021; 02/05/2019 tarihli ve 2019/125 sayılı Kurul Kararı için bkz. <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5469/-Yeterli-korumanin-bulundugu-ulkelerin-tayininde-kullanilmak-uzere-olusturulan-form-hakkindaki-02-05-2019-tarihli-ve-2019-125-sayili-Kurul-Karari> , E.T. 09.05.2021

¹⁰⁰ Örnek izin metni için bkz. Kişisel Verilerin Korunması Kurulu, Taahhütname Başvurusu Hakkında Duyuru, Yayınlanma Tarihi:04.03.2021, <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6898/TAAHHUTNAME-BASVURUSU-HAKKINDA-DUYURU>, E.T. 09.05.2021

¹⁰¹ Kurul tarafından söz konusu taahhütname, veri sorumlusundan veri sorumlusuna aktarım ve veri sorumlusundan veri işleyene aktarım olmak üzere iki şekilde düzenlenmiştir. Taahhütname için bkz. <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/2053/Yurtdisina-Aktarim> E.T. 09.05.2021

¹⁰² Küzeci, s. 414

¹⁰³ Kişisel Verilerin Korunması Kurulu, Kişisel Veri Güvenliği Rehberi, <https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/7512d0d4-f345-41cb-bc5b-8d5cf125e3a1.pdf>, E.T. 10.05.2021

¹⁰⁴ Söz konusu Rehber göre, veri sorumlularının alması gereken idari tedbirler; “*mevcut risk ve tehditleri belirlemek, çalışanların eğitilmesini sağlamak ve farkındalık çalışmalarını yapmak, kişisel veri güvenliği politikalarını ve prosedürlerini belirlemek, kişisel veri işlemeyi mümkün olduğunca azaltmak, veri işleyenler ile ilişkilerin yönetimini sağlamak*” olarak sıralanabilir. Teknik tedbir olarak da; “*siber güvenliği sağlamak, kişisel veri güvenliğini takip etmek, kişisel veri içeren ortamların güvenliğini sağlamak, kişisel verilerin bulutta depolanması söz konusu ise güvenlik önlemlerinin yeterli ve uygun olup olmadığını değerlendirmek, bilgi teknolojileri sistemlerinin tedariki, geliştirilmesi ve bakımı konusunda dikkatli olmak, kişisel verileri güvenli bir şekilde yedeklemek*” şeklinde açıklanmıştır.

Gerekli teknik ve idari tedbirlerin yerine getirilmediği ve bu suretle güvenlik ihlallerinin söz konusu olduğu durumlarda kişisel veri ihlalden söz edilebilecektir¹⁰⁵. Kişisel veri ihlali KVKK'da yer verilmemiş bir kavram olsa da GDPR'da tanımı yapılmıştır. Bu kavram, kişisel verilerin korunmasının sağlanmasında merkezi bir ifadedir. Bu nedenle uygulamada sürekli zikredilmekte ve Kişisel Verilerin Korunması Kurulu kararlarında da kullanılan bir ifade olmaktadır. Kurulun, veri güvenliğine ilişkin KVKK m. 12 ile GDPR arasında “bir standartlaşmanın sağlanabilmesini teminen” kaleme alınan “*Kişisel Veri İhlali Bildirim Usul Ve Esaslarına İlişkin Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 24.01.2019 Tarih Ve 2019/10 Sayılı Kararına İlişkin Duyuru*”sunda¹⁰⁶ veri ihlali formu¹⁰⁷ ve veri ihlali bildirim formu kılavuzu¹⁰⁸ yayınlanmıştır.

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

“*Kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi ve anonim hale getirilmesi*” başlığıyla düzenlenmiş KVKK m. 7/1 hüküme göre, “*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.*” KVKK m. 7/3 “*Kişisel verilerin silinmesine, yok edilmesine veya anonim hâle getirilmesine ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.*” hükmü mucibince de konuya ilişkin düzenlenen “*Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik*”¹⁰⁹ (KVSİYAY) 1/1/2018 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

KVKK, kanuna uygun olarak işlenen kişisel verilerin, işlenmesini gerektiren sebeplerin ortadan kalkması halinde silinmesi, yok edilmesi veya anonim hale getirilmesi¹¹⁰ şeklinde

¹⁰⁵ Dülger, s. 247 (Kişisel Veri)

¹⁰⁶ Kişisel Verilerin Korunması Kurulunun ilgili duyurusu, <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5362/Veri-Ihlali-Bildirim>, E.T. 10.05.2021

¹⁰⁷ <https://ihlalbildirim.kvkk.gov.tr/> E.T. 10.05.2023

¹⁰⁸ <https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/369d954a-aacc-44ca-9ca6-105e8b4102f9.pdf>

E.T. 10.05.2021

¹⁰⁹ 28.10.2017 tarihli ve 30224 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan “*Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik*” için bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/10/20171028-10.htm> E.T. 11.05.2021

¹¹⁰ Yönetmelik, “Tanımlar” başlıklı 4/c maddesinde bu 3 kavramın birlikte kullanımının karşılığı için “imha” ifadesini kullanmıştır.

üç sonuçtan söz etmiş ve fakat bunlardan sadece “anonim hale getirme”nin tanımını yapmıştır. “Tanımlar” başlıklı 3. Maddesinde sadece “anonim hale getirme” kavramı “*Kişisel verilerin, başka verilerle eşleştirilerek dahi hiçbir surette kimliği belirli veya belirlenebilir bir gerçek kişiyle ilişkilendirilemeyecek hâle getirilmesi*” şeklinde tanımlanmıştır. KVSİYAY ise diğer iki sonucun da tanımını yaparak, “silme”yi, “*Kişisel verilerin silinmesi, kişisel verilerin ilgili kullanıcılar için hiçbir şekilde erişilemez ve tekrar kullanılamaz hale getirilmesi işlemi*”¹¹¹, “yok edilme”sini ise “*Kişisel verilerin yok edilmesi, kişisel verilerin hiç kimse tarafından hiçbir şekilde erişilemez, geri getirilemez ve tekrar kullanılamaz hale getirilmesi işlemi*”¹¹² olarak açıklamıştır. KVSİYAY’daki “anonim hale getirilme”si kavramının tanımında ise aynen KVKK’daki tanımı nakledilmiştir.

Konuya ilişkin başka bir önemli kaynak da Kurum tarafından yayınlanan “*Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi Veya Anonim Hale Getirilmesi Rehberi*”¹¹³’dir. Söz konusu Rehberde, KVKK’da ve KVSİYAY’de bulunmayan 2 kavram daha söz konusudur. Rehberin, “Tanımlar” başlığı altında yer alan “Karartma” ifadesi, verinin kişiyle ilişkilendirilemeyecek şekilde üstünün çizilmesi, boyanması ve buzlanması; “Maskeleye” ifadesi ise yine veri sahibinin belirlenmesini veya belirlenebilir olmasına engel olacak şekilde verinin belli alanlarının üstünün çizilmesi, boyanması ve yıldızlanması anlamına gelmektedir¹¹⁴.

2.6.10. Ortak Veri Sorumlusu

KVKK’da ortak veri sorumlusuna ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır. 95/46/EC sayılı Direktif’in “Tanımlar” başlıklı 2. Maddesinde veri sorumlusu tek başına veya başkalarıyla müştereken veri işleme amaç ve vasıtalarını belirleyen kişi olarak tanımlanmıştır. Bu yöndeki bilinçli bir tercih mi yahut bir çeviri hatası mı olduğu bilinmemekle birlikte, tek başına veya müştereken şeklinde bir ibareye KVKK’da yer

¹¹¹ KVSİYAY m. 8/1

¹¹² KVSİYAY m. 9/1

¹¹³ Kişisel Verilerin Korunması Kurumu, Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi Veya Anonim Hale Getirilmesi Rehberi, <https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/bc1cb353-ef85-4e58-bb99-3bba31258508.pdf>, E.T. 12.05.2021,

¹¹⁴ <https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/bc1cb353-ef85-4e58-bb99-3bba31258508.pdf>, E.T. 12.05.2021, s. 3

verilmediği görülmektedir. Bununla birlikte veri sorumlusunun tanımlayan hükümden ortak veri sorumlusunun asla kabul edilmediği sonucu da çıkarılamaz. Nitekim tek başına şeklinde bir ifadeye ve dolayısıyla kısıtlamaya da yer verilmemiştir. Hükümde veri sorumlusundan yalnızca veri işleme amaç ve vasıtalarını belirleyen kişi olarak bahsedildiğinden, birden fazla kişinin veri işlemesi halinde bu kişilerin müştereken sorumlu olup olmayacakları, bir diğer ifadeyle, ortak veri sorumlusu kabul edilip edilmeyecekleri açık değildir. Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü'nde de ortak veri sorumlusu kavramının düzenlenmesi suretiyle konuya orada da önem verildiği görülmektedir. İki veya daha fazla veri sorumlusu veri işleme amaç ve araçlarını müştereken belirlerse, ortak veri sorumlusu olur denilmek suretiyle Direktif'teki tanım korunmuştur. Buna ilaveten ortak veri sorumlularına ayrıca bir yükümlülük getirilmiş ve GDPR'da yer alan yükümlülüklerinin özellikle ilgili kişileri bilgilendirme hakkının sağlanması konusundaki yükümlülüğünün veri sorumluları arasında yapılacak sözleşme ile açık ve şeffaf bir şekilde düzenlenmesi gerektiği belirtilmiştir¹¹⁵. Direktifin ve GDPR'nın ortak veri sorumlusu kavramına bakışı ve kuralların uygulanması, Türk veri koruma hukukuna yansımaları verilecek mahkeme kararlarıyla şekillenecektir¹¹⁶.

2.6.11. Veri Sorumluları Sicili

Veri sorumluları sicili, veri sorumlularının kaydedildiği, yetkilendirildiği ve yönetildiği bir kayıt sistemidir. Bu kayıt sistemi, veri koruma otoriteleri tarafından tutulur ve her ülkede farklı adlarla anılabilir. Veri sorumluları sicili, genellikle veri koruma otoriteleri tarafından yürütülen veri koruma denetimleri ve incelemeleri sırasında kullanılır. Bu sicil, bir veri sorumlusunun veri koruma mevzuatına uygun davranıp davranmadığını değerlendirmek için kullanılır¹¹⁷.

Bir veri sorumlusu, veri koruma mevzuatına uygun davranmak için gerekli adımları atmalıdır. Veri sorumluları sicili, bu adımları izlemek ve yönetmek için bir araç olarak kullanılabilir. Veri sorumlularının sicile kaydedilmesi, yasal bir gereklilik olabileceği

¹¹⁵ Dülger, s. 196-197 (Kişisel Veri)

¹¹⁶ Dülger, s. 200 (Kişisel Veri)

¹¹⁷ Yılmaz, D. (2020). Yeni Bir İdari Faaliyet Alanı: “Verbis” (Veri Sorumluları Sicil Bilgi Sistemi). *YBHD Yıl 5. Sayı 2020/2*, s. 83-118. s. 86

gibi, aynı zamanda veri koruma otoriteleri tarafından verilen yönergeleri izlemek için de bir yoldur¹¹⁸.

Veri sorumluları sicili ayrıca, bir veri sorumlusunun yasal düzenlemelere uygun davranması durumunda, işletmenin veri korumasına ilişkin iyi bir sicile sahip olmasını sağlar. Bu da işletmenin itibarını artırabilir ve müşteri güvenini korumaya yardımcı olabilir¹¹⁹.

2.7. Kişisel Verilerin Korunması Hukukuna İlişkin Temel İlkeler

Kişisel verilerin korunmasını düzenleyen hem ulusal hukuk hem de uluslararası belgelerde, en başta kişisel verilerin işlenmesi olmak üzere, diğer tüm kişisel verilerin konu edildiği faaliyetlere ilişkin temel ilkeleri belirlemek gerekmiştir. Düzenlemeler arasında birbirinden farklılık söz konusu olmakla birlikte, temel ilkeler çerçevesinde kişisel verilerin korunması hukukunun uygulanıp geliştiğinden söz edilebilir¹²⁰.

Kişisel verilerin korunmasına ilişkin temel ilkelerin, somut ve katı kurallar niteliğinde olmadığını belirtmek gerekir. Temel ilkeler, veri koruma düzenlemelerine uygunluğuna ilişkin genel kaideler getirmekte; bununla beraber, temel ilkelere aykırılık halinde, veri işlemenin hukuka aykırı sayılmasına neden olacaktır. Dolayısıyla temel ilkelere uygun bir şekilde veri işleme faaliyetinde bulunulması, işlemenin hukuka uygun olması bakımından önem taşımaktadır¹²¹.

Bir ülkenin veya uluslararası kuruluşun veri koruma hukukuna olan bakış açısını anlamak için, konuya ilişkin yürürlüğe koyduğu yasal düzenlemelerine egemen olan ilkelere bakılabilir. Nitekim, ilkelerin ne içerdiğine, neyi kapsadığına, nasıl düzenlediğine göre veri koruma hukukunda amaçlanan hedefin ne olduğu, nasıl ve ne ölçüde veri korunmasının sağlandığını tespit etmek mümkündür¹²².

¹¹⁸ Turan, M. (2021). *Kişisel Verilerin Korunması*. Seçkin Yayıncılık. 4. Baskı. Ankara. s. 107

¹¹⁹ Küzeci, s. 434

¹²⁰ Dülger, s. 260 (Kişisel Veri); Küzeci, s. 227;

¹²¹ Yücedağ, N. (2019). Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Genel İlkeler. *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*. C:1 S:1. 47-63. s. 48 (makaleler dosyasında var)

¹²² Dülger, s. 261 (Kişisel Veri)

KVKK m. 4/2’de belirlenmiş olan ilkelere tüm kişisel veri işleme faaliyetlerinde uyulması gerekecektir¹²³.

2.7.1. Kişisel Verinin İşlenmesinin Hukuka ve Dürüstlük Kuralına Uygun Olması

KVKK m. 4/2/a, kişisel verilerin işlenmesinin “*hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma*” gereğinden bahsetmektedir. Hukuka ve dürüstlük kuralına uygun olma ilkesi, diğer ilkeleri de kapsayıcı bir özelliğe sahip genel bir ilkedir¹²⁴.

Kişisel verilerin işlenmesinin hukuka uygun olma şartı, esasında en temelde hukuk devleti ilkesinin doğal bir sonucudur¹²⁵. Hukuka uygunluk, sadece yazılı hukuk kurallarına uygunluğunu ifade etmeyip daha geniş bir anlam taşımaktadır¹²⁶. Kişisel veri işlemenin hukuka uygun olması, veri işlemenin tüm yönleriyle usul ve esas bakımından yazılı hukuk kurallarına, içtihada ve hukukun evrensel ilkelerine uygun olması anlamına gelmektedir¹²⁷.

Veri işlemenin dürüstlük kuralına uygun olması ise dürüstlük ile anlatılmak istenilenin ne olduğu zaman içerisinde değişebilmesiyle¹²⁸ birlikte, dürüstlük kuralına uygun olma ilkesi yine genel bir kavramı ifade eder ve kişisel verilerin korunmasında dürüstlük kuralından ne kast edildiğini anlayabilmek için öncelikle bütün hukuki ilişkilerde doğruluk ve dürüstlüğe ilişkin genel bir ilkeyi ortaya koyduğu kabul edilen Türk Medeni Kanununun “Dürüst davranma” başlıklı ikinci maddesine bakılmalıdır¹²⁹. TMK m.2/1’e göre, “*Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır.*” TMK, dürüst davranmak gerektiğini söylemiş fakat dürüst davranmanın ne demek olduğunu açıklamamıştır. Dürüst davranmaya ilişkin doktrindeki

¹²³ Kişisel Verilerin Korunması Kurumu, Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Temel İlkeler, <https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/d0fbca08-30af-41fe-a7c9-65663b9c5231.pdf>, E.T.:13.05.2021

¹²⁴ Kişisel Verilerin Korunması Kurumu, Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Temel İlkeler, <https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/d0fbca08-30af-41fe-a7c9-65663b9c5231.pdf>, E.T.:14.05.2021, s. 2; Dülger, s. 269 (Kişisel Veri)

¹²⁵ Çekin, s. 69

¹²⁶ Özkan, s. 85; Dülger, s. 263 (Kişisel Veri)

¹²⁷ Öztürk & Altınok-Çalışkan & Seyhan, s. 53

¹²⁸ Küzeci, s. 229

¹²⁹ Dülger, s. 264 (Kişisel Veri); <https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/d0fbca08-30af-41fe-a7c9-65663b9c5231.pdf>,

açıklamalara bakarak, dürüst davranmanın; hak sahibi, hakkını kullanırken veya borçlu bir kimsenin borcunu yerine getirirken namuslu, dürüst, güvenilir, orta zekalı ve akli başında bir kimse gibi davranması olduğunu söyleyebiliriz. Buna karşılık bu kişiler haklarını iyi kullanmamış, daha doğru bir ifadeyle haklarını kötüye kullanmışlarsa dürüst davranmadıkları sonucuna varacağız¹³⁰. Bu ilke çerçevesinde kişisel veriler işlenirken, hakkın kötüye kullanılmamasına ilişkin düzenlemeye uygun hareket etmek gerektirmektedir¹³¹. Dürüstlük kurallarının amacı, veri sorumlusunun kanunun kendilerine tanıdığı haklardan yararlanırken bunların kötüye kullanımını önlemektir¹³².

Daha geniş bir anlatımla, dürüstlük kuralına uygun olma ilkesi ile özellikle veri sorumlusunun, veri işleme amacına ulaşmaya çalışırken, ilgili kişilerin de menfaatlerini ve kabul edilebilir beklentilerinin dikkate alması gerekliliğini, maddi, manevi ve ekonomik bütünlüğünü, özel yaşamının gizliliği hakkını ve özerkliğini meşru olmayan sebeplerle ihlal edemeyeceği, yani denge ve orantılılığın sağlanması gerektiği anlamına geldiği söylenebilecektir. Veri sorumlularının, veri işlemeye dayanak teşkil edecek hukuki bir izin veya hukuk kuralı olsa dahi amaç kapsamında asgari düzeyde veri işlemeli, ilgili kişilerin öngöremeyeceği şekilde hareket etmemeleri, ilgili kişilerin menfaatlerini ve kabul edilebilir beklentilerini göz önünde tutmaları ve ilgili kişilerin onurunu ihlal edecek şekilde veri işlememeleri gerekecektir¹³³.

2.7.2. İşlenen Verilerin Doğru ve Gerektiğinde Güncel Olarak Tutulması

KVKK m. 4/2/b kişisel verilerin işlenmesinde verinin “*Doğru ve gerektiğinde güncel olma*”sından söz etmiştir. Kişisel verilerin yanlış olarak işlenmesi kişinin maddi, manevi ve iktisadi bütünlüğünü zedeleyici sonuçlar doğurabilir. Kişisel verilerin doğru olmasının ilgili kişinin haklarıyla ilişkili olduğu gibi veri sorumlusunun da çıkarları ile ilişkili olabilir. Şöyle ki, kişisel verileri işleyen, işlenen verileri kullanıp değerlendiren karşı taraf da her türlü veri işleme faaliyetini belirli bir amaca ulaşmak gayesiyle yapmaktadır. Bu

¹³⁰ Akıntürk & Ateş, s. 92

¹³¹ <https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/d0fbca08-30af-41fe-a7c9-65663b9c5231.pdf>, E.T.:13.05.2021, s. 3

¹³² Çekin, s. 70

¹³³ <https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/d0fbca08-30af-41fe-a7c9-65663b9c5231.pdf>, E.T.:13.05.2021, s. 3

amaç, kamusal bir işlemin gerçekleştirilmesi, müşteri eğilimlerinin saptanması, istatistiki bilgilerin oluşturulması, kârlılığın artırılması gibi pek çok konuya ilişkin olabilir. Kişisel verilerin yanlış işlenmesi halinde bu veriler çerçevesinde verilecek kararlar da yanlış sonuçların yaşanmasına sebebiyet verecektir. Dolayısıyla kişisel verilerin doğru işlenmesinde her iki tarafın da menfaatinin olduğu söylenebilir¹³⁴.

KVKK, verinin “*gerektiğinde güncel olması*”nı genel ilke olarak belirlemiş fakat bu ifadeden ne anlaşılması gerektiği açıkça düzenlenmemiş olması sebebiyle hangi verinin güncel kabul edildiği, bir verinin işlenmesinden sonra ne kadar süre geçtikten sonra artık o verinin güncelliğini kaybedeceği konuları belirsiz kalmıştır. Bir bilgi, şu an geçerli ise ve geçerli olan bu bilginin şimdi bilinmesinde yarar varsa güncel bilgidir. Dolayısıyla bir verinin işlenmiş halinde ilgili kişinin bir yararı kalmamışsa yahut bugün geçerliliğini yitirmiş bir veri haline gelmişse verinin güncel olmadığı söylenebilir¹³⁵. Kişisel verilerin doğru ve güncel tutulması veri sorumlusunun yükümlülüğünde olan bir husustur ve veri sorumlusu bu yükümlülüğünü devredemeyecektir. Fakat bu yükümlülüğün, veri sorumlusunun sürekli ilgili kişilerin içinde bulunduğu yeni durumları araştırmak anlamında olmadığını söylemek gerekir İşlenmiş bir veriye ilişkin bir değişikliğin söz konusu olduğu durumlarda ilgili kişinin bunu bildirmesini sağlayacak gerekli idari ve teknik tedbirlerin alınması noktasında veri sorumlusuna bir yük yüklemek daha makul olacaktır¹³⁶. Esasen KVKK’nun m. 11/1/d hükmünde düzenlenmiş olan ilgili kişinin “*kişisel verilerin eksik veya yanlış işlenmiş olması hâlinde bunların düzeltilmesini isteme*” hakkı verilerin doğru ve güncel olması ilkesinin doğal bir sonucudur¹³⁷.

İlkeye ilişkin söylenebilecek bir diğer husus, kişisel verilerin doğru tutulma ve güncel tutulma arasındaki zaman farklılığıdır. Kişisel verilerin doğru bir şekilde tutulması her zaman için geçerliyen, güncel tutulması “*gerektiğinde*” gerçekleşecektir¹³⁸.

¹³⁴ Küzeci, s. 243

¹³⁵ Yılmaz & Çavuşoğlu, s. 34; Dülger, s. 297 (Kişisel Veri)

¹³⁶ Küzeci, s. 244

¹³⁷ Çekin, s. 81; Dülger, s. 294 (Kişisel Veri); Küzeci, s. 243

¹³⁸ Dülger, s. 293 (Kişisel Veri)

2.7.3. Kişisel Verinin İşlenmesinin Belirli, Açık ve Meşru Bir Amaç Taşınması

KVKK m. 4/2/c hükmüne göre, kişisel veriler ancak “*belirli, açık ve meşru amaçlar*” için işlenebilir. Bu ilkenin; ilk olarak, verilerin toplanma amacının belirli ve açık olması, ikinci olarak, verilerin toplanma amacının meşru olması ve son olarak da verilerin toplanma amaçlarıyla işleme amaçlarının birbirine uyumlu olması, şeklinde 3 parçadan oluştuğu söylenebilir¹³⁹.

Kişisel veri işlenirken verinin belirli bir amaca ilişkin olup olmadığına dikkat edilmelidir. Bunun yanında kişisel veri açık ve meşru bir amaç için işlenebilecektir. Kapalı kapılar ardında, söylenen ile düşününen farklı olduğu bir biçimde veri işlemek KVKK’na aykırı olacaktır. Veri işlemedeki amacın meşru olması sadece ve her zaman yasal olması gerektiği demek değildir. Zira, her yasal olanın her zaman meşru, her meşru olanın da her zaman yasal olduğu söylenemez. Meşruiyetin, pozitif hukuk düzeninde olmasa dahi toplumun kendiliğinden kabul ettiği bütün değerler olduğu söylenebilir¹⁴⁰. Bu anlamda, veri sorumlusunun kişisel verileri işlemesindeki amacının meşru olduğunu söyleyebilmek için; öncelikle amacın yazılı hukuk kuralı şeklinde bir dayanağının olduğunu, bu dayanağın evrensel hukuk ilkeleriyle ve diğer yasal düzenlemelerle uyum içerisinde olduğunu, dürüstlük ilkesi kapsamında da objektif sosyal ve toplumsal değerlerle uyum içerisinde olduğunu tespit etmek gerekir¹⁴¹. Örneğin, kütüphaneye üyelik işlemi için kayıt yaptıran ilgili kişinin kimlik veya eğitim bilgilerinin işlenmesi meşru bir amaç taşıırken, ilgili kişinin sosyal güvenlik numarasının işlenmesinin meşru bir amaç taşıdığını söylemek mümkün olmayacaktır¹⁴².

Kişisel verilerin hangi amaç doğrultusunda, nasıl ve niçin işleneceğinin düzenlenmesini yapan bu ilke, veri sorumluları tarafından özellikle dikkat edilmesi gereken bir yapıdadır. Bu aşamada, veri sorumlusu, ilk olarak hangi verileri işleyebileceğini, işleyebilecek verilerin ise hangi amaçlar doğrultusunda işleyebileceğini belirlemelidir. Son olarak, belirlediği amacı ilgili kişinin de anlayabileceği açıklıkta aktarabilmelidir¹⁴³. Bu

¹³⁹ Küzeci, s. 231

¹⁴⁰ Öztürk & Altınok-Çalışkan & Seyhan, s. 54; Dülger, s. 276 (Kişisel Veri)

¹⁴¹ Dülger, s. 277 (Kişisel Veri)

¹⁴² Özkan, s. 89

¹⁴³ Dülger, s. 272-273 (Kişisel Veri)

doğrultuda, kişisel verilerin belirli bir amacı olmadan “*bir gün lazım olursa*” düşüncesiyle işlenmesi mümkün değildir¹⁴⁴.

2.7.4. İşlenen Verilerin Amaçla Bağlantılı, Sınırlı ve Ölçülü Olması

KVKK m. 4/2/ç’de düzenlenen kişisel verileri işlemeye hakim olan bir diğer ilke “*işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma*”sıdır. Veri işleyicisi, elde etmeyi düşündükleri veya elde ettikleri kişisel verileri belirledikleri meşru amaç doğrultusunda gerekliyse ve sadece gerektiği ölçüde elde edebileceği veya elde ettikleri kişisel verileri işleyebileceği anlamına gelen data minimizasyonu¹⁴⁵ bir anlamda veriyi simge durumuna küçültmek işlemi gibi düşünülebilir. Örneğin; bir kargo firmasının, faaliyetlerini yürütülebilmesi için gerek duyduğu bilgiler kargo göndericisinin ve alıcısının adı soyadı ve adres bilgileridir. Bunun dışında, bu kişilerin kan grubu bilgisinin bilinmesi ve işlenmesi, faaliyetin yürütülebilmesi için gerekli değildir¹⁴⁶. Bir önceki ilkede söylediğimizi burada tekrar belirtmek gerekir ki, “*belki ileride lazım olur anlayışı*” ile hareket etmek mümkün değildir¹⁴⁷.

Belirlenen amaçla uyumlu olmayan bir verinin yerine yeni bir veri işlenmesi veya sonradan yeni bir amacın ortaya çıkması halinde, verilerin ilk defa toplanması sırasında aranan şartlar yeni veriler ve yeni amaçlar için de aranmalıdır. Başka bir amaçla herhangi bir kişisel verinin işlenmiş olması, veri işleme ilkelerine uygunluğu söz konusu olmadıkça yeni bir amaç doğrultusunda işlenemez¹⁴⁸.

İşlendikleri amaçla *bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma* ilkesinde bir diğer kavram olan ölçülülük hali, her somut olaya göre incelenmesi ve buna göre veri işlemenin ölçülü olup olmadığı değerlendirilmiştir¹⁴⁹. Örneğin, bir GSM şirketi ile var olan abonelik

¹⁴⁴ Küzeci, s. 231

¹⁴⁵ “verileri asgarileştirme”, “yeterlik ilkesi”, “veri minimizasyonu” gibi başka ifadeler de kullanılmaktadır. GDPR, m. 5/1/c’de ‘*verilerin en az seviyeye indirilmesi*’ olarak bahsetmektedir.

¹⁴⁶ Yılmaz & Çavuşoğlu, s. 29-30

¹⁴⁷ Öztürk & Altınok-Çalışkan & Seyhan, s. 54; Dülger, s. 286

¹⁴⁸ Dülger, s. 284 (Kişisel Veri); Küzeci, s. 242

¹⁴⁹ Dülger, s. 290 (Kişisel Veri)

sözleşmesinin feshedildiği durumda GSM şirketinin ilgili kişinin kişisel verilerini silmemesi ölçülülük ilkesi ile bağdaşmayacaktır¹⁵⁰.

2.7.5. Amacın Gerektirdiğinden Daha Uzun Süre Tutulmaması

KVKK m. 4/1/d, “İlgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme”yi son temel ilke olarak belirlemiştir. KVKK’da kişisel verilerin korunmasına ilişkin belirlediği ilkelerin tümüne bakıldığında, hepsinde ortak bir amaç olarak, gereklilik halinin söz konusu olmasıdır. Dolayısıyla gereklilik halinin ortadan kalkması durumunda işlenmiş kişisel verilerin artık elde tutulmamasından söz edilmelidir. KVKK’da düzenlenmiş bu son ilke de kişisel verilerin ilgili mevzuatta öngörülen yahut işlendikleri amaç için gerekli olduğu süre boyunca muhafaza edilmesini, bu süreden sonra imha edilmesini düzenlemektedir¹⁵¹.

Bu ilkenin kabul edilmediği bir ortamda, kişisel verilerin korunmasından bahsetmek mümkün olmayacaktır. Nitekim, bir kez işlenmiş kişisel bir verinin bundan sonra hep bir yerlerde kayıt altında tutulması olgusu, kişilerin sahip olduğu maddi, manevi ve iktisadi bütünlüğüne zarar verici nitelikte olacaktır¹⁵².

Bu ilke çerçevesinde, işleme amacının ortadan kalkması halinde artık gerekli olmayan kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi veya anonim hale getirilmesi gerektiği için buna ilişkin ayrı bir hukuki düzenleme olan “*Kişisel Verilerin Silinmesi Yok Edilmesi Veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik*”¹⁵³ uygulama alanı bulacaktır.

¹⁵⁰ Yılmaz & Çavuşoğlu, s. 33

¹⁵¹ Dülger, s. 300 (Kişisel Veri)

¹⁵² Küzeci, s. 245

¹⁵³

Erişim

için

bkz.

<https://mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=24038&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> E.T. 15.05.2021

3. KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI HUKUKUNUN İŞ İLİŞKİSİNE ETKİSİ

3.1. Kişisel Verilerin Korunması Hukukunun İşçi ve İşverenin Temel Hak ve Yükümlülüklerine Etkisi

Kişisel verilerin korunması hukuku, işçi ve işverenin temel hak ve yükümlülükleri ekseninde değerlendirilmesi gereken oldukça önemli bir konudur. İşverenin işçiye ait kişisel verileri işlemesi durumunda bazı kurallara uyulması gerekmektedir. İşverenler, çalışanları hakkında bazı kişisel verileri toplamak ve işlemek zorundadır. Örneğin, işe alım sürecinde adayların özgeçmişlerinde yer alan bilgilerin işveren tarafından işlenmesi gerekmektedir. Ayrıca, çalışanların maaşları, adresleri, telefon numaraları, sosyal güvenlik numaraları gibi kişisel verileri de işveren tarafından işlenmektedir. Ancak, işverenlerin kişisel verileri işlemesi sırasında, işçilerin temel haklarına saygı göstermesi gerekmektedir. Bu haklar arasında kişisel verilerin korunması, özel hayatın gizliliği ve veri güvenliği bulunmaktadır. İşverenler, işçilerin kişisel verilerinin güvenliğini sağlamak için gerekli önlemleri almakla yükümlüdürler. Bu kapsamda, işverenlerin kişisel verileri işleme amaçlarını açık ve net bir şekilde belirlemeleri, sadece gerekli ve yeterli olan verileri toplamaları, verileri güvenli bir şekilde saklamaları ve işçilerin verilerine izinsiz erişimi engellemeleri gerekmektedir. Ayrıca, işverenlerin kişisel verileri işleme amacına uygun bir şekilde kullanmaları ve işçilerin verilerinin yanlış kullanımını veya ifşasını önlemek için gerekli tedbirleri almaları gerekmektedir. İşverenler, işçilerin kişisel verileri üzerinde işlem yaparken, işçilerin bu veriler üzerinde belirli bir kontrol sahibi olmaları gerekmektedir. İşçilerin, kişisel verileri hakkında bilgilendirilmesi, verilerinin nasıl kullanılacağına ve kimlerle paylaşılacağına dair bilgilendirilmeleri, verilerinin silinmesi, düzeltilmesi veya işleminden çıkarılması taleplerine cevap verilmesi gerekmektedir¹⁵⁴.

Biz de çalışmamızın bu kısmında işçi ve işveren tarafların iş sözleşmesinden doğan haklar ve yükümlülükler ekseninde kişisel verilerin korunmasını ele alacağız.

¹⁵⁴ Erumcu, S. (2021). Kişisel Verilerin Korunması Kanununun İşverenlere Yüklendiği Sorumluluklar. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 440-461. s. 444-445

3.1.1. İş Sözleşmesinden Doğan İşverenin Hakları-İşçinin Yükümlülükleri Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması

İş ilişkilerini düzenleyen yasal düzenlemelerin, bireysel ve toplu iş sözleşmelerinin, statik yapıda olan iş ilişkisi içinde ortaya çıkabilecek her türlü sorunu önceden kestirip, sorunlara çözüm getirmeleri mümkün değildir. İşverenin iş organizasyonunu sağlamak üzere; hukuka, bireysel ve toplu iş sözleşmelerine aykırı olmamak kaydıyla işin görülmesi ve işçilerin davranışlarını düzenleyebilmesi için yönetim hakkına dayanarak talimat verebilir. İş ilişkisinde ayrıntıların ve ihtiyaçların önceden belirlenip düzenlenmesi oldukça güç olduğundan, iş sözleşmeleri, işçinin yapmakla yükümlü olduğu işi genellikle ana hatlarıyla belirlemekte ve yapılacak işin her ayrıntısını kural olarak önceden saptamamaktadır. Özellikle bireysel iş sözleşmelerinde önceden açıkça saptanmayan bu alanlar için işveren yönetim hakkına dayanarak vereceği talimatlarla düzenlemeler yapmaktadır¹⁵⁵. İşverenin yönetim hakkı Borçlar Kanununun 399. maddesinde düzenlenmiş olup buna göre, işveren işe ilişkin olarak düzenleme yapabilmekte ve işçilerin yine işle ilgili olacak şekilde davranışları için talimat verebilmektedir. İşçilerin de bu düzenleme ve talimatlara dürüstlük kuralları doğrultusunda uyması gerekmektedir.

Öncelikle önemle belirtmek gerekir ki, işverenin yönetim hakkına dayanan işverenin talimatları, iş ilişkisinde özel bir hukuki kaynak olarak çıkmakta ve fakat iş ilişkisini düzenleyen hukuki kaynaklar arasında en son sırada yer almaktadır. Bunun anlamı, iş ilişkisi için hukuki kaynak teşkil eden öncelikli özel ve genel hukuki kaynaklarda bir düzenleme yapılmadığı ve ancak bu kaynaklarda emredici hukuk kuralı niteliğindeki düzenlemelere aykırı olmadığı takdirde işveren talimatları hukuki kaynak niteliği kazanmış olacaktır¹⁵⁶.

İşverenin yönetim hakkına dayanan talimat verme yetkisi kapsam itibarıyla de sınırlandırılmıştır. Şöyle ki İşverenin yönetim hakkının kapsamı ilk olarak, işçinin iş görme borcunun somutlaştırmasında ikinci olarak da işyeri düzenine ilişkin karar alma

¹⁵⁵ Süzek, S. (2019). *İş Hukuku*, Beta Yayıncılık. İstanbul. s. 78; Başbuğ, A. & Yücel-Bodur, M. (2018). *İş Hukuku*. Beta Yayıncılık. İstanbul. s. 27; Senyen-Kaplan, T. (2018). *Bireysel İş Hukuku*. Gazi Kitabevi. Ankara. s. 19; Dursun-Ateş, S. (2019). *İşverenin Yönetim Hakkı*. Seçkin Yayıncılık. Ankara. s. 33

¹⁵⁶ Süzek, s. 81;

yetkisinde kendini göstermektedir¹⁵⁷. Dolayısıyla, işveren işçinin işyeri dışındaki davranışlarına veya özel yaşam konularına ilişkin talimatlar veremeyecektir¹⁵⁸.

İşverenin yönetim hakkına dayanan talimat verme yetkisini bir başka sınırlandıran durum işverenin işçiyi gözetme borcudur. İşveren, gözetme borcunu aykırı olarak örneğin, işçinin sağlığını ve güvenliğini tehlikeye düşürecek nitelikte bir talimat veremeyecektir¹⁵⁹.

Konuya ilişkin sınırlandırıcı bir diğer hukuk kaynağı ise TMK m. 2’de düzenlenmiş dürüstlük kuralıdır. Dürüstlük kuralı, “*orta zekaya sahip, dürüst ve makul bir kişiden beklenen davranış*” biçimi tüm hukuki ilişkilerde beklenen temel bir hukuk kuralıdır. Bu itibarla, iş ilişkisi için de verilen talimatın “*orta zekaya sahip, dürüst ve makul bir kişiden beklenen davranış*” biçiminde yorumlanamayacaksa talimatın hukuka aykırı olduğu söylenebilecektir¹⁶⁰.

Bundan başka, Borçlar Kanununun 27. Maddesinde yer alan genel sınırlamalar¹⁶¹ iş sözleşmesi çerçevesinde işverenin yönetim hakkı için de söz konusu olacaktır. İşverenin yönetim hakkına dayanarak vereceği talimat “*emredici hükümlere, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkansız*” olmamalıdır¹⁶².

İşçinin kişi olarak sahip olduğu değerler, herkese karşı ileri sürülebilir nitelikte olan mutlak haklardandır¹⁶³. İşveren yönetim hakkını yukarıda belirtilmiş sınırlamalara uyarak kullansa dahi işçinin kişilik haklarını tamamen ortadan kaldıracak nitelikte bir sınır getirmesi mümkün olmayacaktır. Örneğin işveren yönetim hakkına dayanarak işyerinde düzenin ve kontrolün sağlanması, verimliliğin artması gibi gayelerle işyerinde kamera yerleştirilmesine karar vermiş ise de işçinin kişilik haklarına müdahale niteliğinde olmadan sadece genel çalışma alanlarını görebilecek şekilde kamera yerleşimlerini

¹⁵⁷ Başbuğ & Yücel-Bodur, s. 30;

¹⁵⁸ Süzek, s.81; Başbuğ & Yücel-Bodur, s. 34

¹⁵⁹ Süzek, s. 81

¹⁶⁰ Başbuğ & Yücel-Bodur, s. 34; Süzek, s. 82

¹⁶¹ TBK m. 27/1 “*Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür.*”

¹⁶² Süzek, s. 81; Başbuğ & Yücel-Bodur, s. 33

¹⁶³ Akıntürk & Ateş, s. 147

belirlemelidir¹⁶⁴. İşçilerin işyerinde özel hayatlarının gizliliği haklarının olmadığını söylemek mümkün değildir. İşçi, bir iş sözleşmesi ile işverenin yönetim ve denetimi altında iş görme borcu altına girmekle birlikte hukukun kendisine tanıdığı hak ve özgürlüklere sahiptir. Bununla beraber, hak ve özgürlüğün her yerde, her zaman ve her koşulda var olduğunu söylemek de mümkün değildir. Örneğin, suç işlemiş bir kimseye hapis cezası vererek onun hürriyetinden alıkonulması mümkündür. Hukukun çatışan menfaatleri dengeleyen bir sistem olduğu düşünüldüğünde, işçinin hak ve özgürlükleri işyeri içerisinde de elbette ki var olacak fakat; bu haklardan özellikle özel hayatın korunması ve kişiliğin dokunulmazlığı hakları iş ilişkisinin niteliği gereği bazen daralma eğilimi gösterebilecektir. Dolayısıyla ne iş ilişkisi içerisinde işçinin hak ve özgürlüklerinin kesinlikle dokunulmaz olduğu ne de işverenin işçisinin özel hayatının korunması ve kişiliğinin dokunulmazlığı hakları üzerinde mutlak bir yetkisinin olduğu söylenebilir. Bu hakların idaresinin yalnızca işyeri amaçlarının gerçekleşmesi için minimum düzeyde işverene devredildiği, işverenin yönetim hakkı ile işçinin birey sıfatıyla sahip olduğu özel hayatının gizliliği ve kişilik hakkının arasında hassas bir dengenin kurulması gerektiği hususları son derece önemlidir¹⁶⁵.

İşçiye ait kişisel verilerin korunması hakkı konusu, işçinin kişilik haklarından önemli bir noktayı oluşturmaktadır. TBK m. 419’da düzenlenen kişisel verilerin kullanılması ve İK m. 75’ de düzenlenen işçi hakkında özlük dosyası tutulması Anayasa m. 20/3’ te düzenlenmiş kişisel verilerin korunması hakkı çerçevesinde gerçekleştirilmelidir. Dolayısıyla, işveren işçi hakkında düzenleyeceği özlük dosyasında ve tutması gereken tüm kayıtlarda, anayasa ve yasalarla öngörülen çerçevede kalmalı, işçinin özel yaşamına saldırı teşkil edecek kişisel veri işleme eyleminden uzak kalmalıdır. Görüldüğü gibi işçinin kişisel verilerinin korunması hakkı ile işverenin yönetim hakkı arasında menfaat dengesinin kurulması her zaman için dikkat edilmesi gereken önemli bir husustur¹⁶⁶.

¹⁶⁴ Başbuğ & Yücel-Bodur, s. 33; Süzek, s. 81; Ugan-Çatalkaya, D. (2016). Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin, İşverence “Ulaşılabilir Olmama” Hakkı . *Journal of Istanbul University Law Faculty* , PROF. DR. FEVZİ ŞAHLANAN’A ARMAĞAN SAYISI , 737-755. s. 745

¹⁶⁵ Savaş, F. B. (2009). İş Hukukunda “Siber Gözetim “. *Çalışma ve Toplum* , 3(22), 97-132. s. 98-99

¹⁶⁶ Güzel, A., (2016). İş Hukukunda “Yetki” ve “Özgürlük”, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 15, Sayı: 1, Ocak 2016, Sayfa: 93-126. s. 112

3.1.2. İş Sözleşmesinden Doğan İşverenin Yükümlülükleri-İşçinin Hakları Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması

İşçinin temel borcunun iş görmek ve işverenin de ücret ödemek olduğu iş sözleşmeleri, nitelikleri itibariyle işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kurmayı da beraberinde getirmektedir. Bu itibarla, işçi işverenin işine ve işyerine ilişkin meşru menfaatlerini korumak, kendisi de bu menfaatleri zarara uğratabilecek davranışlardan kaçınmak, yani işverene karşı sadakat gösterme borcu altındadır. Taraflar arasındaki kişisel ilişkiler ne kadar sıkıysa ve bu ilişkilerin temelindeki güven duygusu ne kadar yoğunsa, sadakat borcu da kapsam olarak o denli geniştir¹⁶⁷. Her iki tarafa borç yükleyen iş sözleşmelerinde işçinin bu sadakat borcunun karşısında işverenin de işçiyi korumak ve gözetmek borcu söz konusudur. İşverenin işçiyi gözetme borcu oldukça geniş kapsamlı bir borç olup bu kapsama hangi hususların girdiğini önceden saptayıp sınırlı bir şekilde saymak mümkün değildir¹⁶⁸. İşveren, işçinin çalışması nedeniyle karşılaşılabileceği, gerek doğrudan işe ilişkin yüklerle gerekse de işyeri nedeniyle karşılaşılabileceği risklere ilişkin koruyucu önlemler almakla yükümlüdür¹⁶⁹. Bu önemlerin başında işçinin kişiliğinin korunması gelir¹⁷⁰.

İş sözleşmesi, karşılıklı her iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olsa da işçinin borcu olan iş görme borcu, “insan emeği ve hizmeti” söz konusu olduğu için, esas unsurdur. Dolayısıyla, iş ilişkisinden doğan maddi kazançtan ziyade işçinin kişiliğinin korunması öncelikli husustur¹⁷¹.

İşçinin iş görme borcunu bizzat kendisinin ifa etmesi gerekliliği¹⁷² ve işverene bağımlı¹⁷³ oluşu gibi iş ilişkisinin doğasından kaynaklanan özellikleri, işçinin kişisel birtakım

¹⁶⁷ Tunçomağ, K. & Centel, T. (2016). *İş Hukukunun Esasları*. Beta Yayıncılık. İstanbul. s. 100

¹⁶⁸ Süzek, s. 386

¹⁶⁹ Başbuğ & Yücel-Bodur, s. 153,

¹⁷⁰ Sümer, H. H. (2018). *İş Hukuku*. Seçkin Yayıncılık. Ankara. s. 89; Tunçomağ & Centel, s. 132; Başbuğ & Yücel-Bodur, s. 155; Çelik, N. & Caniklioğlu, N. & Canpolat, T. (2016). *İş Hukuku Dersleri*. Beta Yayıncılık. İstanbul. s. 281

¹⁷¹ Senyen-Kaplan, s. 186

¹⁷² İşçinin işi bizzat kendisinin yapmasının gerekliliğinin yasal dayanağı, TBK m. 395 hükmüdür.

¹⁷³ İşçinin işverene bağımlı olarak iş görme borcunun yasal dayanağı, TBK m. 393 ve İK m. 8/1 hükümleridir.

değerlerini işverenin hakimiyet alanı içerisinde buldurmaya neden olmaktadır. Bu münasebetle, işverenin işçinin kişisel değerlerinden yararlandığı ve hatta onlar üzerinde tasarrufta bulunmaya yetkili görüldüğü sonucu kaçınılmazdır. Kişiliğin korunmasına ilişkin temel düzenleme olan MK m. 23/II'nin özgürlüklerin hukuka ve ahlaka aykırı olarak sınırlandıramayacağına ilişkin hükmün zıt manasından, hukuka ve ahlaka aykırı düşmemek şartıyla özgürlüklerin sınırlandırılmasının mümkün olduğu sonucu çıkmaktadır¹⁷⁴. Dolayısıyla kişilik haklarının ancak kanuna ve ahlaka uygun surette sınırlandırılabilmesi¹⁷⁵ bu durum karşısında, işçinin iş ilişkisi içinde iş görme borcunun hem şahsen hem de bağımlı olarak ifa ile yükümlü olduğunu belirten yasal düzenlemeler, MK'nun 23/II hükmünde belirtilmiş olan kanuna uygun sınırlandırmalardan sayılmalıdır¹⁷⁶.

Yukarıda yapılan açıklamalar sonucunda, işçinin işveren karşısında kişilik haklarının her şart ve durumda sahip ve özgürlüğünün sınırsız olduğunu söylemek mümkün olmayacaktır. Kaldı ki, TMK m. 24/II hükmüyle kişinin rıza göstermesi, daha üstün sayılan bir özel yahut kamu yararının olması, kanunun verdiği yetkinin kullanılması hallerinde kişilik haklarını sınırlamak hukuka aykırı olmayacaktır. Bu sayılanlardan en az birinin varlığı halinde, işverenin, işçinin kişilik haklarına ve özel yaşamına müdahalesi haklı sayılabilir. Ne var ki, işçinin iş ilişkisindeki konumunun zayıf ve bağımlı¹⁷⁷ taraf olması nedeniyle, işverenin işçinin kişilik haklarını ihlal eden çalışma koşullarına karşı koyamaması ihtimalini unutmamak gerekir ve bu nedenle TMK m. 24/II'de yer alan "karşı tarafın rızası" ifadesine temkinli yaklaşmak icap etmektedir. İşçinin rızasının hukuka aykırılığı ortadan kaldırmasından söz edebilmek için, kişilik hakkından vazgeçmeye ilişkin rıza beyanının açık ve sakatlanmamış sağlıklı bir irade taşıması, hukuka ve ahlaka aykırı olmaması, sınırları belli somut bir müdahaleye ilişkin olması gerekir. Bundan başka, işçinin kişiliğinin korunması ile işverenin menfaati arasında bir

¹⁷⁴ Akıntürk & Ateş, s. 150

¹⁷⁵ Hangi sınırlamaların hukuka ve ahlaka uygun olmayacağına ilişkin açıklamalar için bkz. Karabağ-Bulut, N. (2014). *Medeni Kanununun 23. Maddesi Kapsamında Kişilik Hakkının Sözleşme Özgürlüğüne Etkisi*. On İki Levha Yayıncılık. İstanbul. "Kişi Özgürlüğünün Hukuka ve Ahlaka Aykırı Sınırlandırılması" başlıklı s. 124 vd.

¹⁷⁶ Senyen-Kaplan, s. 189

¹⁷⁷ Sümer, H. H. (2010) "İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru." *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S 19 (2010): 63-74. S. 69; İşçinin işverene hukuki bağımlılığının olmasının yanında ekonomik ve kişisel bağımlılığının da olduğu yönünde bkz. Süzek, s. 14

denge sağlanmalı, kişilik hakkına müdahale geçerli bir nedene dayandırılmalı, ölçülülük ilkesine uygun bir müdahale söz konusu olmalıdır¹⁷⁸.

Kişinin kendisi hakkındaki bilgileri, kişilik hakkının görünümlerindedir ve bu bilgiler kişinin özel yaşamın gizliliği içinde yer almaktadır. Bilgisayar ve internet teknolojisinin gelişimiyle, kişiye ilişkin bilgilerin edinilmesi, kaydedilmesi, bu bilgileri başkalarıyla paylaşılması ve kendilerine karşı kullanılacak aleyhe bir güç haline gelmesi daha kolay bir şekilde mümkün hale gelmiştir¹⁷⁹.

İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun kapsamında onun kişiliğinin de koruması gerektiği, işçinin kişisel verilerinin onun kişilik değerlerine dahil olduğu gerekçesiyle de işçinin kişisel verilerinin korunması yükümlülüğünün olduğunu söylemek gerekir. Konunun önemi sebebiyle, işçinin kişisel verilerinin korunması, bireysel iş sözleşmesinden doğan bir borç kapsamında bırakılmayıp birçok pozitif düzenlemede yer almıştır. Başta Kişisel Verilerin Korunması Kanunu olmak üzere, TBK m. 419 ve İK m. 75 hükümleri dikkate alınmak suretiyle işverenin uygun bir sistem oluşturması gerekmektedir¹⁸⁰.

İşveren, işçinin kişilik haklarını gözetme borcuna riayet ederek, işçilerin kimlikleri, eğitim durumları, kabiliyet ve becerileri, işe uyumları, verimlilikleri ve işyerindeki tutumları konusundaki bilgileri işleyebilir. Ancak işçinin özel hayatına ilişkin, örneğin onun politik veya dini tutumuna veya boş zamanlarını nasıl değerlendirdiğine ilişkin bilgiler toplayamaz, dağıtamaz ve dahi açıklayamaz. İşçiye ilişkin bu bilgilerin her türlü işleme faaliyetine konu olması, bilgiyi talep edenin menfaati daha üstün ise ve bilginin elde edilmesi için başvurulmuş araç işçinin kişiliğine saldırı niteliği taşımıyorsa söz konusu olabilecektir. Ayrıca, bu bilgilerin bunları bilmekte yararı olan personele karşı açık olması gerekir. Bundan başka işçilerin örneğin, işyerinin video kameralarıyla kontrolü, yalnızca imalat sürecini takip etmek, güvenliği sağlamak gibi amaçlar çerçevesinde sınırlı olarak yapılabilir ve bunun için de önceden işçilere bilgi verilmesi gerekir. Buna karşılık,

¹⁷⁸ Süzek, s. 395-396; Sevimli, K. A. (2017). İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesi İçin Verdiği Rızanın Hukuki Değeri. *Toprak İşveren*, S, 116, 2018-116. s. 8-9

¹⁷⁹ Alkan, M. & Menteş, T. & İnceefe, M. A. (2020) *Kişisel Verileri Koruma El Kitabı*. Nobel Yayın. Ankara. s. 1

¹⁸⁰ Çelik/Caniklioğlu/Canpolat, s. 283; Süzek, s. 391-392; Bir başka yasal düzenleme olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 15/5 "Sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgileri gizli tutulur." hükmüdür.

amaçsızca veya meşru bir amaç söz konusu olmadan işçilerin işyerindeki davranışlarını video kamera ile izlemek veya telefon konuşmalarını dinlemek mümkün değildir. Zira bu durumda işverenin işçisinin kişilik haklarına yönelik bir saldırı gerçekleştirmiş olup gözetim borcuna aykırılığı söz konusu olacaktır¹⁸¹.

3.2. Kişisel Verileri Koruma Hukukunun Temel İlkelerinin İş İlişkisine Etkisi

Kişilerin gününün önemli bir kısmının işte geçirilen zaman olması nedeniyle, burası kişiler için aynı zamanda başkalarıyla ilişki kurma alanı haline gelmekte ve bu da iş yaşamının insan hayatında ne denli önemli olduğunu göstermektedir. Bunun yanında işçinin işveren karşısında zayıf konumda olması da düşünüldüğünde kişinin maddi ve manevi gelişimi açısından iş yaşamının kişinin hayatında son derece etkili olmasına neden olmakta, bu nedenle de kişilerin iş yaşamında onu korumasız bırakmamayı gerektirmektedir¹⁸².

İletişim ve bilgi teknolojilerinin gelişimiyle birlikte işverenler daha fazla veri işleme yöntemlerine başvurur hale gelmekte, bu itibarla iş ilişkisinde veri koruma hukuku gittikçe önemli bir konu niteliği kazanmaktadır. Zira, işverenler, işçi seçiminden başlamak üzere iş sözleşmesi yapmayı düşündüğü kişiden bazı bilgiler isteyebilir. İşçi adayının, adı-soyadı, yerleşim yeri, eğitim bilgileri, daha önce çalıştığı yerler bu bilgilerden bazılarıdır¹⁸³. Sözleşmenin kurulmasının sonrasında da işçisinin eğitiminde, yükselmesinde, işin daha kaliteli hale getirilmesinde, müşteri ilişkilerinin, üretimin ve işleyiş süreçlerinin yönetilmesinde, bazen de yasal birtakım yükümlülüklerin yerine getirilmesinde, örneğin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında, kişisel veri işleme faaliyeti içerisine girilmektedirler¹⁸⁴.

Bir veri işleme faaliyetinin hukuka uygunluğundan bahsedilebilmesi için, kişisel verilerin işlenmesine hakim olan temel ilkelerin, süreç boyunca somut veri işleme faaliyetinde uyulup uyulmadığına bakılmalıdır. Burada belirtmek gerekir ki, kişisel verilerin

¹⁸¹ Senyen-Kaplan, s. 194-195;

¹⁸² Küzeci, s. 454

¹⁸³ Küzeci, s. 456

¹⁸⁴ Sevimli, K. A. (2006). *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları*. Legal Yayınları. İstanbul. (Müdahalenin Sınırları) s. 141

işlenmesine hâkim olan ilkelerin her birinin ayrı bir fonksiyonunun bulunmasıyla beraber, bu ilkelerin hepsi esasen birbirlerini tamamlamaktadırlar¹⁸⁵. Bu nedenle veri işleme faaliyetinde tek bir veya birkaç temel ilkeye değil, bütün ilkelere uygunluk aranmaktadır. Kişisel verileri işlerken uyulması gereken temel ilkeleri düzenleyen KVKK m.4/I hükmü, işverenin işçi veya işçi adayının verilerini işlerken de uygulama alanı bulacaktır.

Şu husus da önemle belirtilmelidir ki, kişisel verilerin işlenmesine ilişkin temel ilkelerin iş ilişkisindeki görünümüne bakarken, her zaman ve her koşulda iş hukukunun varlık sebebi olan işçinin korunması ve işçi lehine yorum yapılması ilkeleri göz ardı edilmemelidir¹⁸⁶. Aşağıda her bir bent ayrı ayrı ele alınarak işçi-işverene ilişkisine yansımalarına bakılacaktır.

Hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma: İşçinin kişisel verisinin işlenmesinde öncelikle bu işlemin hukuka uygun olması gerektiği, aksi halde söz konusu işlemin TBK m. 27/1 gereği kesin olarak hükümsüz olacağı belirtilmelidir¹⁸⁷.

Dürüstlük kuralına ilişkin ise temel düzenleme olan TMK m. 2 gereğince hareket edilmelidir. Buna göre, “(I)Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. (II) Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.” İş ilişkisinde, işçinin kişisel verileri işlenirken işverenin “orta zekaya sahip, dürüst, makul bir kişi” gibi davranmaması, örneğin işçiye ait bilgilerin bilmesinde yarar olmayan üçüncü kişilerle paylaşılması, dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edecektir. Hakkın kötüye kullanılması ise, kişinin hakkını meşru bir menfaatini sağlamak gayesiyle değil de hakkını, bir başkasının zarara uğratmak, onu güç duruma düşürmek yahut meşru olmayan bir kazanç sağlamak amaçlarıyla kullanılmasıdır. Örneğin, işveren işçisinin işyeri içerisinde kaydedilmiş bir kamera görüntüsünü, işçiyi gülünç duruma düşürmek amacıyla diğer işçilere izletmesi veya görülecek işin niteliği gerektirmemesine rağmen işçinin özel hayat bilgilerini özlük dosyasında saklanması işverenin hakkını kötüye kullandığı anlamına gelmektedir. Başka bir durumda ise, kişinin

¹⁸⁵ Gürsel, s. 218

¹⁸⁶ Uncular, S. (2018). *İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*. Seçkin Yayıncılık. Ankara. s. 131

¹⁸⁷ Dursun, Y. (2021). *İşçinin Korunması*. Seçkin Yayıncılık. Ankara. s. 64

hakkını kullanması sonucunda elde edeceği yararın, başka birinin bu hak kullanımı sonucunda uğrayacağı zarara kıyasla elde edilen yarar önemsiz kalıyorsa, hakkın kötüye kullanıldığından söz edilir. İşçinin kişisel verisini işlenmesi halinde işçide oluşturacağı zarar ile işverenin elde edeceği yarar arasında işçi aleyhine olacak şekilde aşırı orantısızlık bulunması halinde işverenin hakkını kötüye kullanmış olduğundan bahsedilebilecektir. Son zamanlarda bazı işveren şirketlerin, hem işyeri düzenini sağlayabilmek hem de işçinin iş görme edimini kolaylaştırabilmek gibi amaçlarla, örneğin işçinin işe giriş-çıkış saatlerini tespit edebilmek, işçinin elini sallayarak işyerini kapılarını açabilmesi veya anahtarsız olarak işverene ait araçları çalıştırabilmesini sağlamak için işçilerin vücuduna elektronik çip yerleştirmektedir. Bu durum, işveren açısından yarar sağlasa da işçi açısından oldukça zararlıdır. Zira, işçinin vücuduna elektronik çip yerleştirilmesi sonucunda iş saatleri dışında da işveren tarafından izlenebilmesine neden olabilecektir¹⁸⁸.

Doğru ve gerektiğinde güncel olma: İşveren, kişisel verilerin tam ve doğru olarak işlenmesinden ve gerektiğinde de güncellenmesinden sorumlu olarak, işlenme amaçları doğrultusunda yanlış ya da eksik olduğu anlaşılan veya güncelliğini yitiren verileri gecikmeden silmeli veya düzeltilmelidirler. Bununla birlikte, verilerin doğru ve güncel tutulması işverenin sorumluluğunda olması, işverenin zorla ve sürekli olarak işçinin durumunu araştırması anlamına gelmemelidir. İşçinin kişisel verilerinde oluşan değişiklikleri derhal işverene bildirmesi gerekmektedir. Bunun için de işçinin veriye erişim hakkının olduğundan söz edilmelidir. Zira, verinin doğruluğunun ve güncelliğinin saptanması çoğunlukla işçinin veriye ulaşmasıyla mümkün olmaktadır. Bu doğrultuda işverene düşen görev, işçinin kişisel verilerin eksik, yanlış ve güncelliğini yitirmiş olmasının önüne geçmek için ilgili kayıtları belirli aralıklarla işçinin erişimine sunmalı ve gözden geçirmesini sağlamalıdır¹⁸⁹.

¹⁸⁸ Dursun, s. 66-67

¹⁸⁹ Uncular, s. 135; Gürsel, s. 226

İşçinin işe giriş tarihindeki kişisel verileri ile halihazırdaki kişisel verileri arasında sağlık, mesleki yeterlilik gibi farklılıklar söz konusu olabileceği için işçinin kişisel verilerinin güncellenmesinde işverenin de hukuki yararı olduğunu söylemek mümkündür¹⁹⁰.

İşverenlerin işçinin talebi halinde çalışma belgesi verme yükümlülüğünü düzenleyen İK m. 28 hükmü de, işverenlerin işledikleri verilerin doğru olmasından sorumlu olduklarını destekleyici nitelikte bir düzenleme olmaktadır¹⁹¹.

Belirli, açık ve meşru amaçlar için işlenme: Bu ilke gereğince; öncelikle verilerin toplanma amaçları belirlenmeli ve açıklanmalı, belirlenen amaçlar meşru olmalı ve verilerin başlangıçtaki veri toplama amacıyla sonraki işlenme amacı arasında uyum olmalıdır¹⁹². İşverenlerin kişisel veri topladıkları en belirgin alanın İK m. 75 gereği özlük dosyası tutmak olduğunu söylemek mümkündür. İşveren bu yasal yükümlülüğünü, her durum ve koşulda KVKK m. 4/2/c anlamındaki amaç olarak göstermesi yeterli olmayacak, amacın aynı zamanda hukuka ve dürüstlük kuralına uygun, belirsiz ifadelerden uzak ve meşru olması aranacaktır¹⁹³. Örneğin, işverenin başlangıçta, işçisine gönderebilecek resmi tebligatlar için işlemiş olduğu adres bilgisini, ürün tanıtımı yapmak üzere edindiği adreslere ürün gönderimi yapan başka bir firmaya aktarması veri işleme hukukuna aykırı olacaktır. Bununla beraber yine aynı işveren, başlangıçta resmi tebligatlarını yapabilmek üzere işlediği adres bilgilerini, daha sonra ücrete eklenecek sosyal bir ücret olarak yol ödeneğinin hesaplanması için kullanmasında belirli, açık ve meşru bir amaç taşıdığı söylenebilecektir¹⁹⁴.

İşlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma: İşverenin ancak belirli bir amaçla veri işleyebilmesi yukarıda izah edilmeye çalışılmıştı. İşverenin bu belirli amaç için işlediği verinin daha sonra başka bir amaç doğrultusunda işlenmeye devam etmesi hukuka aykırılık teşkil edecektir. Aynı verinin başka bir amaç doğrultusunda kullanılabilmesi için

¹⁹⁰ Dursun, s. 68

¹⁹¹ Toprak, B. (2018). *6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Işığında İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara. s. 49

¹⁹² Gürsel, s. 221

¹⁹³ Toprak, s. 50-51

¹⁹⁴ Gürsel, s. 222

işçinin buna rızası aranmalıdır¹⁹⁵. Bununla beraber eğer aynı verinin birden fazla amaç için işlenebilmesinde engel olduğu söylenemez. Örneğin işçinin adres bilgisi hem kendisine yapılacak tebligatlar için hem de yol ödeneğinin hesaplanması için işlenebilecektir. Yeter ki, işleme belirli, açık ve meşru amaçlara ulaşmak üzere gerekli olduğu sınır ve ölçü içerisinde kalsın¹⁹⁶.

Bu anlamda işveren, işçilerinin hizmet kalitesi ya da güvenlik amacıyla telefon görüşmelerini dinleyebilir veya kaydedebilir ve fakat bu amaç sınırları içinde kalmalıdır. Aksi takdirde, işçinin kişisel konuşmalarının kaydedilmesi onun özel hayatına saldırı haline gelecektir¹⁹⁷.

Bundan başka, iş ilişkisinin kurulmasının öncesinde önemli bir merhale olan işçi adayıyla görüşmede, işverenin işçi adayının işe uygunluğunu tespiti açısından soru sorma hakkı¹⁹⁸ çerçevesinde işçi adayının birçok kişisel verisini elde etmektedir. İşçi adayını, amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olarak istenilen bu verileri doğru ve güncel olarak cevaplamalıdır. Nitekim İK işverenin haklı nedenle derhal fesih sebeplerini düzenleyen 25. Maddesi, 2/a hükmünde işçinin işvereni, sözleşmenin esaslı noktalarında yanılması da belirtilmiştir. Bu doğrultuda işçi adayını işverenin sorduğu sorular karşısında doğru ve güncel bilgiler vermelidir. Bununla beraber Kanun açıkça sözleşmenin esaslı noktalarına ilişkin bir yanılmayı haklı nedenle derhal fesih nedeni olarak saymış, bu itibarla esaslı noktalar haricindeki konulara ilişkin işçi adayına böyle bir yükümlülük yüklememiştir. Buradan hareketle, işverenin sorduğu soruların da amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olması gerektiği sonucuna ulaşmak mümkündür. Nitekim, işverenin işçi adayına sendika üyeliğine ilişkin soru yönelmemesi de bu cihetle değerlendirilebilir¹⁹⁹.

İlgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme: Hukuka uygun olarak kişisel verileri bir kez işledikten sonra bunun artık sürekli

¹⁹⁵ Dursun, s. 68

¹⁹⁶ Uncular, s. 135

¹⁹⁷ Beytar E. (2018). *İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması*. On İki Levha Yayıncılık. İstanbul. s. 152

¹⁹⁸ Yücel-Bodur, M. (2021). İşverenin İş Görüşmelerinde Soru Sorma Hakkı ve Bunun Sınırları. *Legal Hukuk Dergisi* 19, no.218 651 - 694.; s. 655; Gürkan, E. S.. (2017). Türk Hukukunda İşverenin İşe Alım Görüşmelerinde Aday İşçiye Soru Sorma Hakkının Sınırları, *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 1, Haziran 2017, Sayfa: 111-149; s. 115

¹⁹⁹ Küzeci, s. 457

bir yerlerde kayıt altında olması bireysel özgürlüğün, bireyin maddi, manevi ve ekonomik bütünlüğünün ve özel hayatın gizliliğinin zarar görmesine yol açacağı için saklamanın sınırlandırılması, kişisel verilerin toplanma amacına ulaşıldıktan sonra saklanmamasının gerekliliği de bir ilke olarak düzenlenmiştir. Verinin saklanmasında hukuki yararının kalmaması üzerine, kişisel veri silinmeli, yok edilmeli veya anonimleştirilerek saklanmalıdır. Bu itibarla, işçinin kişisel verileri işlendikleri amaç doğrultusunda gerekli olan süre kadar, örneğin iş sözleşmesinin devamı kadar muhafaza edilmelidir. İş sözleşmesi sona erdikten sonra kural olarak, işçinin işveren tarafından işlenmiş kişisel verileri imha edilmelidir²⁰⁰. Ne var ki, iş ilişkisi bitmiş olsa bile eski işçinin işlenmiş verilerinin yasal süreçlerde delil olabilecek nitelikte olması verilerin daha uzun süre saklanabilmesine yol açabilmektedir²⁰¹.

3.3. Kişisel Verileri Koruma Hukukunda Hukuka Uygunluk Nedenlerinin İş İlişkisine Etkisi

İşverenlerin iş ilişkisi kurulmadan önce, iş ilişkisi kurulup devam ederken ve dahi iş ilişkisi sona erdikten sonra her veri işleme faaliyetinde KVKK m. 5'te düzenlenmiş olan veri işleme şartlarına ve m. 6'da da özel nitelikli kişisel verilerin işleme şartlarına uygun olarak hareket etmelidir. Bu başlık altında veri işleme faaliyetindeki hukuka uygunluk nedenlerinin iş ilişkisine yansımaları ele alınacaktır.

3.3.1. İşçinin Özel Nitelikte Olmayan Kişisel Verilerin İşlenmesi

Kişisel ilişki kurma yönüyle dikkat çeken iş sözleşmelerinde taraflardan özellikle işverenin işçisine ilişkin birçok veriye ulaşması çok kolay olmakla birlikte işçinin kişiliğini koruması gereken işverenin bu verileri işleyebilmesi ancak hukuka uygunluk hallerinin varlığıyla mümkündür. Bu doğrultuda, işçiyle yapılan sözleşmenin yerine getirilmesi amacıyla işveren tarafından işlenmesi gereken veriler, bu hukuka uygunluk nedeniyle işlenebilir. Örneğin, işçinin işe alınması, ücretinin ödenmesi, çalışma saatlerinin belirlenmesi gibi sözleşme gereği işlenmesi gereken veriler bu kapsamda değerlendirilebilir. İşverenin yasal bir yükümlülüğünü yerine getirmek için işçinin kişisel

²⁰⁰ Dursun, s. 69

²⁰¹ Uncular, s. 136

verilerini işlemesi gerekiyorsa, bu verilerin işlenmesi hukuka uygun olabilir. Örneğin, işverenin çalışanların vergi beyannamelerini düzenlemek için gerekli bilgileri toplaması bu kapsamda değerlendirilebilir. İşveren, işçinin kişisel verilerini işlemek için açık rızasını alırsa, bu işlem hukuka uygun olabilir. Ancak açık rızanın serbestçe verildiğinden emin olmak için işverenin açıklık ilkesine uyması ve işçinin rızasını özgür iradesiyle vermeye yetkin olduğundan emin olması gerekmektedir. İşveren, işçinin kişisel verilerini meşru menfaati için işleyebilir. Bu nedenle işverenin meşru menfaatleri, işçinin kişisel verilerinin işlenmesine hukuka uygun bir gerekçe olarak kabul edilebilir. Ancak, işverenin meşru menfaatlerinin işçinin temel hak ve özgürlüklerinden üstün olması gerekmektedir. İşveren, kamu hizmeti veya kamu yararı ile ilgili bir görevi yerine getirmek için işçinin kişisel verilerini işleyebilir. Ancak, bu durumda işverenin işlemenin zorunlu olduğunu ve işleme amacına uygun olduğunu göstermesi gerekmektedir. Bu nedenlerden herhangi biri, işçinin özel nitelikte olmayan kişisel verilerinin işlenmesi için hukuka uygun bir gerekçe olabilir²⁰². Burada KVKK'da belirlenmiş hukuka uygunluk nedenlerinin iş ilişkisine yansımaları üzerinde durulacaktır.

3.3.1.1. İşçinin Açıkça Rıza Göstermesi

KVKK m. 5/1'e göre "*kişisel veriler ilgili kişinin açık rızası olmaksızın işlenemez.*". Genel ilkelere uygun olarak kişisel verilerin işlenebilmesi, kural olarak, veri sahibinin rızasına bağlıdır. İlgili kişinin açık rızası belirli bir konuya ilişkin olmalı²⁰³, bilgilendirmeye dayalı ve özgür iradeyle açıklanmış bir rıza olmalıdır²⁰⁴.

İşçinin rızası, işverenin işçiyle alakalı belirli bir konuya ilişkin kişisel verilerini işlenmesine yönelik kabulünü bilinçli ve özgür bir şekilde göstermesidir. Fakat burada, işçinin verdiği rızaya her zaman şüphe ile yaklaşılmalıdır. Zira işçi-işveren ilişkisinde çoğunlukla işçi, işveren karşısında zayıf konumdadır ve bu sebeple işçinin vermiş olduğu rızanın her zaman özgür bir iradeyle verildiğinden söz etmek mümkün olmamaktadır. Dolayısıyla somut olayda öncelikle KVKK m. 5'te belirlenmiş diğer hukuka uygunluk

²⁰² Küzeci, s. 459-461

²⁰³ Belli bir konuya ilişkin olmayan, genel nitelikteki rızalar için, Kurul tarafından "battaniye rıza" ifadesi kullanılmıştır. <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/2037/Acik-Riza-Alirken-Dikkat-Edilecek-Hususlar> E.T. 12.09.2022

²⁰⁴ Dülger, s. 391 (Kişisel Veri)

hallerinin varlığı aranmalı, son çare olarak işçinin rızası irdelenmelidir. Bunun beraber, hukuka ve ahlaka uygun olmayan, bireyin maddi, manevi ve ekonomik bütünlüğünü ortadan kaldıran veya bunları aşırı derecede sınırlayan nitelikteki rızanın geçersiz olduğunu belirtmek gerekir²⁰⁵. Belli bir konuya ilişkin olmayan genel nitelikteki rızanın da hukuken geçerliliği yoktur²⁰⁶.

Kural olarak veri işlenebilmesi, ilgili kişinin rızasına bağlı olduğuna göre işçi/işçi adayının kişisel verilerinin işlenmemesini isteme hakkı söz konusudur. Ne var ki işçi/işçi adayının bu hakkını kullanması onun işini/iş olanağını kaybetmesine neden olabilir. Bu nedenle yukarıda açıklamaya çalıştığımız özgür iradenin sakatlanabilme ihtimaline karşı işçi/işçi adayına ek bazı güvenceler tanınmalıdır. Örneğin, işçi/işçi adayının çıkarları zedelenmeksizin daha sonradan rızasını geri alabilmesi söz konusu olabilmelidir²⁰⁷.

3.3.1.2. Kanunlarda Açıkça Öngörülmesi

KVKK m. 5/2/a'ya göre “kanunlarda açıkça öngörülmesi” halinde “*ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın kişisel verilerinin işlenmesi mümkündür*”. Bazı hallerde kanun, veri sorumlusuna, veri işleme faaliyeti için görev ve yetki vermiş olabilir. Böyle hallerde veri sorumlusunun, ilgili kişinin açık rızasını almadan da hukuka uygun bir şekilde veri işleyebilmesinden söz edilir. Örneğin, işverenin her bir işçi için ayrı ayrı tuttuğu özlük dosyaları İş Kanunu emri sebebiyledir. Burada önemli olan husus, veri sorumlusuna verilen bu görev ve yetkinin bizzat şekli anlamda kanun normuyla verilmiş olmasıdır. İdarenin genel düzenleyici işlemleri ile bu görev ve yetkinin verilemeyeceğini belirtmek gerekir²⁰⁸.

Bir diğer önemli husus olarak, kanunlarda açıkça öngörülmüş olmasına rağmen, işveren için kişisel veri işlemekten başka bir seçeneğin olmaması halinin de varlığı aranmalıdır²⁰⁹. İşverenin, işçilere ödediği ücrete ilişkin bilgilerin vergi dairesine veya

²⁰⁵ Gürsel, s. 251-252

²⁰⁶ Açık rızaya ilişkin Kurul’un yayın ve içerikleri için bkz. <https://kvkk.gov.tr/yayinlar/A%C3%87IK%20RIZA.pdf> E.T. 12.09.2022; <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4188/Acik-Riza> E.T. 12.09.2022

²⁰⁷ Küzeci, s. 267

²⁰⁸ Dülger, s. 392 (Kişisel Veri)

²⁰⁹ Uncular, s. 149

Sosyal Güvenlik Kurumuna aktarılması; yine işçilerin ücrete ilişkin bu bilgilerinin işyerinde kayıt altında olması, işçinin ücretini doğru bir şekilde hesaplayabilmek için işçinin işe giriş-çıkış saatlerinin kayıt altına alınması, işçinin iş sözleşmesinin sona ermesi neticesinde ortaya çıkabilecek hukuki uyumsuzluklarda işverenin yasal sorumluluklarını yerine getirdiğine ilişkin birtakım kayıtların elde tutulması, işçinin aldığı hastalık raporunun saklanması gibi doğrudan veya dolaylı olarak kanunların açıkça veri işlemeyi öngördüğü durumlara örnek teşkil eder²¹⁰.

3.3.1.3. İşçinin veya Bir Başkasının Yaşamsal Menfaatlerinin Olması

KVKK m. 5/2/b'ye göre “*fiili imkânsızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumda bulunan veya rızasına hukuki geçerlilik tanınmayan kişinin kendisinin ya da bir başkasının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olması.*” halinde yine “*ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın kişisel verilerinin işlenmesi mümkündür*”. Bu durumda, işçiye ulaşılamaması, işçinin bilincinin kapalı olması ya da iradesinin hata, hile veya tehditle sakatlanması halinde kendisinin veya başka bir kişinin hayatının veya beden bütünlüğünün korunmasını gerektiren haller söz konusu olduğunda işçinin açık rızası olmasa dahi verilerinin işlenmesi hukuka uygun olacaktır²¹¹. Örneğin; kendisine ulaşılamayan işçinin bulunması amacıyla cep telefonu sinyali (GPS) ile yerinin belirlenmesi durumunda veri işlemenin hukuka aykırı olduğu söylenemeyecektir²¹². İş ilişkisi çerçevesinde bu hukuka uygunluk sebebi, çoğunlukla iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasına yönelik kişisel bilgilerin işlenmesinde kendisini göstermektedir²¹³.

3.3.1.4. Sözleşmesel İlişkinin Gerektirmesi

KVKK m. 5/2/c'ye göre “*Bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla, sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesinin gerekli*

²¹⁰ Gürsel, s. 254

²¹¹ Uncular, s. 149

²¹² Dülger, s. 396 (Kişisel Veri)

²¹³ Gürsel, s. 255

olması” halinde “ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın kişisel verilerinin işlenmesi mümkündür”.

Uygulamada çoğunlukla veri işleme faaliyetlerinde başvurulana hukuka uygunluk nedeni, sözleşmenin kurulması veya yerine getirilmesi bakımından veri işlemenin gerekli olmasıdır. İşçi ile işveren de bir sözleşme ilişkisiyle biraraya gelmektedir ve işveren bu sözleşme çerçevesinde işçiye ait kişisel verileri işleyebilmektedir. Fakat işveren her türlü kişisel verileri değil, Kanunun da öngördüğü gibi sözleşmenin yerine getirilmesi bakımından sadece gerekli olan verileri işleyebilir²¹⁴. Örneğin; işverenin ücret ödeme borcunu yerine getirebilmek için işçinin banka hesap numarası, işe alımda gerekli olan uzmanlığa ilişkin ruhsat ya da sertifika gibi belgeleri, işverenin bireysel veya toplu iş sözleşmesiyle işçilerine bazı eğitimler aldırılmayı taahhüt ettiyse bunun için gerekli olan yaş, eğitim seviyesi, daha önce katıldığı kurs bilgisi gibi bilgileri işlenmesi sözleşmenin kurulması veya ifa edilmesiyle alakalı olduğu için hukuka uygun bir veri işlemeden bahsedilebilecektir²¹⁵.

İş ilişkisini oluşturan sözleşme hükümlerinin çoğunlukla işveren tarafından düzenlenmiş genel iş koşulları içeren tip sözleşmeler olduğu düşünüldüğünde, işçinin sözleşmeden doğan borcun amacına uygun, görev tanımının gerekleri ile doğrudan ilgili verilerin işlendiğine emin olmak gerekir²¹⁶.

Sonuç itibarıyla, işveren, bir iş sözleşmesinin varlığını, torba bir veri işleme hukuka uygunluk nedeni olarak görmemeli, “*verilerin sözleşmenin kurulması ve ifası için objektif olarak gerekli olup olmadığını*” test etmeli, işlenmesi istenen verilerin sözleşmeyle “bağlantılı, sınırlı ve ölçülü” olup olmadığını tespit etmelidir²¹⁷.

²¹⁴ Gürsel, s. 252

²¹⁵ Uncular, s. 151; Gürsel, s. 252

²¹⁶ Uncular, s. 151

²¹⁷ Dülger, s. 402 (Kişisel Veri)

3.3.1.5. Hukuki Yükümlülüğün Yerine Getirilmesi

KVKK m. 5/2/ç'ye göre, “*veri sorumlusunun hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için zorunlu olması*” halinde “*ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın kişisel verilerinin işlenmesi mümkündür*”. Veri işlemeyi hukuka uygun hale getiren bu neden, “Kanunlarda açıkça öngörülmüş olma” ve “sözleşmenin kurulabilmesi veya ifası için gerekli olma” hukuka uygunluk hallerine benzemekle birlikte asıl bu işleme şartları dışında kalan veri sorumlusunun hukuki yükümlülükleri nedeniyle bir veri işleme faaliyeti zorunluluğu söz konusudur. Yani, doğrudan kanuni bir ödevin yahut sözleşmenin yerine getirilmesi amacıyla olmayıp, örneğin bir mahkeme emrinin veya usulünce verilmiş resmi makam talimatının yerine getirilmesi suretiyle bir veri işleme faaliyeti söz konusu olmaktadır²¹⁸. Örneğin; bir işverenin işçisine ücret ödeyebilmesi için banka hesap numarasını, evli olup olmadığı bilgisini, bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sayısını, kim olduklarını, eşinin çalışıp çalışmadığı bilgisini, sosyal sigorta numarası gibi verileri işlemesi bu kapsamdadır²¹⁹.

3.3.1.6. İşçi Tarafından Alenileştirilmiş Olması

KVKK m. 5/2/d'ye göre “*ilgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş olması*” halinde “*ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın kişisel verilerinin işlenmesi mümkündür*”. İlgili kişinin, kendisine ait bir kişisel veriyi herkesin erişebileceği bir bilgi haline getirmesi verinin alenileştirilmesi anlamına gelir ve bu nitelikteki kişisel verilerin açık rıza aranmaksızın işlenmesinde hukuka aykırılıktan söz edilmeyecektir. Kişinin kendisine ait bir veriyi sosyal medya hesabı üzerinden herkesin erişebileceği şekilde paylaşması buna en

²¹⁸ Dülger, s. 402 (Kişisel Veri)

²¹⁹ Madde Ve Gerekçesi İle Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (Bilgi Notu) Ve Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Terimler Sözlüğü, <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5388/Madde-ve-Gerekcesi-ile-Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanunu-Bilgi-Notu-ve-Kisisel-Verilerin-Korunmasina-Iliskin-Terimler-Sozlugu>, (Bilgi Notu) s.19, E.T. 15.09.2022

yaygın örnektir²²⁰. Böyle bir durumda, korunması gereken hukuki yararın ortadan kalktığı kabul edilmektedir²²¹.

Bununla karşılık, örneğin, iletişim bilgilerini belli bir amaç doğrultusunda, sözgelimi, sahip olduğu bir aracı satmak için, aleni hale getiren kişinin verileri, ilgili kişinin alenileştirme amacı dışında bir amaçla işlenmesi hukuka aykırı olacaktır²²². İşçinin alenileştirdiği verilerine de bu doğrultuda bakmak daha isabetli olacaktır.

3.3.1.7. Bir Hakkın Tesisi, Kullanılması veya Korunması

KVKK m. 5/2/e'ye göre, “*bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işlemenin zorunlu olması*” halinde “*ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın kişisel verilerinin işlenmesi mümkündür*”. İşverenin, işten ayrılan eski işçisinin daha sonra kendisine karşı dava açması ihtimaline karşı savunma hakkını etkin bir şekilde kullanabilmek için işçisinin kişisel verilerini, örneğin işe giriş-çıkış saatlerine ilişkin kayıtları, iş performansını gösterir nitelikteki kamera/telefon kayıtlarını vb. ispat aracı olarak kullanmak üzere dava zamanaşımı süreleri boyunca saklamak istemesinde haklı bir menfaati olduğu söylenebilir. Dava zamanaşımı süreleri sona erdikten sonra, söz konusu veriler, kişisel veri işlemek için aranan hukuka uygunluk nedenlerinden başka biri bulunmadıkça imha edilmelidir²²³.

3.3.1.8. Üstün Nitelikli Özel Yararın Olması

KVKK m. 5/2/f'ye göre, “*ilgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, veri sorumlusunun meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması*” halinde “*ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın kişisel verilerinin işlenmesi mümkündür*”. Veri işlemede bu hukuka uygunluk halinin söz konusu olabilmesi için sadece meşru menfaatin varlığı yeterli olmayıp her somut olayda veri sorumlusunun meşru menfaatinin,

²²⁰ Dülger, s. 405 (Kişisel Veri)

²²¹ KVKK Bilgi Notu, s.19

²²² Öztürk & Altınok-Çalışkan & Seyhan, s. 67

²²³ Dülger, s. 412 (Kişisel Veri)

ilgili kişinin kişisel verisinin korunması hakkından daha üstün nitelikte olması beklenir. Bu değerlendirme elbette iş ilişkisi içinde gerçekleşecek veri işleme faaliyetleri açısından da söz konusu olacaktır. Bu kapsamda, işçinin kişisel verilerinin korunması hakkı ve işverenin işçinin kişisel verilerini işlemedeki meşru menfaati arasında bir değerlendirme yapılmalıdır. Örneğin, üst düzey personele ilişkin pozisyonları, eğitim durumları, mesleki yeterlilikleri gibi bilgilerinin terfiye yönelik kararlarda kullanılmak üzere bir veritabanında kayıtlı olmasında işverenin üstün nitelikli bir menfaatinin olduğu kabul edilmelidir²²⁴.

Buna karşılık, işverenin göreceği salt ekonomik faydanın işçinin kişisel verilerinin korunmasına hakkından üstün olduğu kabul edilemez. Bununla beraber işverenin göreceği ekonomik faydanın dürüstlük kuralı ve işçinin sadakat borcu çerçevesinde meşru menfaat kapsamında değerlendirilebilmesi mümkün olacak ve işçinin kişisel verilerin işlenmesine rıza göstermesi beklenebilecektir. Bunun yanında, işverenin veya üçüncü kişilerin kişilik hakkı ihlali, suç veya güvenlik tehlikesi gibi hallerin varlığı, bir meşru menfaat olarak işçinin kişisel verilerinin işlenmesinde hukuka uygunluk hali olduğu kabul edilmelidir²²⁵.

3.3.2. İşçinin Özel Nitelikteki Kişisel Verilerin İşlenmesi

KVKK m. 6/1 ile “*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 veri*” olarak kabul etmiş ve bunları kıyas yoluyla genişletilmesi mümkün olmayan sınırlı sayma (numerus clausus) yoluyla belirlemiştir.

Her ne kadar Kanunda özel nitelikli kişisel veri kategorisi oluşturulmuşsa da bunun anlamı bu verilere ilişkin korumanın mutlak olduğu demek değildir. Bütün temel hak ve özgürlüklerde olduğu gibi, özel nitelikli kişisel verilerin korunması hakkı da mutlak

²²⁴ Gürsel, s. 257

²²⁵ Uncular, s. 155

olmayıp sınırlanabilir niteliktedir. Özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinin hangi durum ve şartlara uyularak gerçekleştirilebileceği Kanunda düzenlenmiştir²²⁶.

Bununla beraber, özel nitelikli kişisel verilerin önemine binaen diğer kişisel verilerin işlenme şartlarına nispeten bu veriler daha farklı ve sıkı bir işleme rejimine tabi tutulmuştur. Özel nitelikli kişisel verilerin veri ilgisininin açık rızası olmadan işlenmesi ya kanunlarda öngörülen hallerde ya da KVKK'da belirtilmiş amaçlarla belli kişi, yetkili kurum ve kuruluşlarca işlenebilmektedir²²⁷.

Kanun, kişisel verileri özel nitelikli olan ve olmayan şeklinde kategorilendirdiği gibi özel nitelikli kişisel veriler arasında da işlenme şartları bakımından bir ayırım oluşturmuştur. Buna göre sağlık ve cinsel hayata ilişkin özel nitelikli veriler ve KVKK m. 6/1'de belirtilmiş diğer özel nitelikli kişisel veriler olarak düzenlenmiş ve buna göre, ilgili kişinin açık rızası dışında, *“sağlık ve cinsel hayat dışındaki özel nitelikli kişisel veriler, ancak kanunlarda öngörülen hallerde”* işlenebilmektedir. Mevzuat gereği işçinin sendikalılık bilgisinin özlük dosyasında yer alması buna örnek gösterilebilir. *“Sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel veriler, 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 işlenebilir.”*²²⁸ Sır saklama yükümlülüğü olan bir doktorun hastası hakkındaki sağlık verilerini işlemesi ise bu kapsamda yer almaktadır²²⁹.

²²⁶ “Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenme Şartları”

<https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/0ef45a05-ac30-4f35-bc4b-3b2cbefc9864.pdf>
E.T. 17.09.2022

²²⁷ Türkmen, S., & Savaş, D. D. A. (2019). *Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Açık Rızanın Aranmadığı Haller*. On İki Levha Yayıncılık. İstanbul. s. 128

²²⁸ KVKK m. 6/3

²²⁹ “Özel Nitelikli Kişisel Veriler” <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/2051/Ozel-Nitelikli-Kisisel-Veriler#:~:text=Bunlar%3B%20ki%20ki%20C5%9Filerin%20%C4%B1rk%C4%B1%2C%20etnik%20k%C3%B6keni,ile%20biyometrik%20ve%20genetik%20verileridir>. E.T. 17.09.2022; “Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenme Şartları”; KVKK m. 6/4 hükmü mucibince, Kurul tarafından alınan kararda özel nitelikli kişisel veri işleyen veri sorumlularının alması gereken yeterli önemlerin neler olduğu belirtilmiştir. Kurulun, "Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Veri Sorumlularınca Alınması Gereken Yeterli Önlemler" ile ilgili Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 31/01/2018 Tarihli ve 2018/10 Sayılı Kararı için bkz; <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/03/20180307-7.pdf> E.T. 17.09.2022

3.4. İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Hakları

Kişisel verileri koruma hukuku, kişisel verilerin işlenmesi sırasında bireylerin haklarını korumayı amaçlar. Bu nedenle, işverenler kişisel verileri işlemek için açık bir hukuki gerekçeye sahip olmalıdır ve işlenen verilerin adil, yasal ve şeffaf bir şekilde işlenmesi gerekmektedir. Ayrıca, işverenler işçilerin kişisel verilerini korumakla yükümlüdürler ve işçilerin verileri hakkında bilgi vermeli, bu verileri güvenli bir şekilde saklamalı ve gerekli durumlarda işçilerin kişisel verilerini silmelidirler. Bu nedenle, işçiler kişisel verilerinin korunmasını talep edebilir ve işverenler bu talepleri yerine getirmekle yükümlüdürler. İlgili her kişi için söylenebilecek kişisel verilerin korunmasına ilişkin haklar (KVKK m.11’de düzenlenmiştir)²³⁰ pekala işçiler açısından da geçerli olacaktır. İşçinin kişisel verilerine ilişkin hakları genellikle şunları içerir:

İşçi, işverenin işleme tabi tuttuğu kişisel verilerin ne olduğu, bu verilerin nasıl kullanıldığı, kimlerle paylaşıldığı gibi konularda bilgilendirilme hakkına sahiptir. İşverenin işçisiyle ilgili olarak hangi kişisel verileri işlediğini işçinin bilmeye ve bu verilere erişim hakkı vardır. İşveren, işçisiyle ilgili yanlış, eksik veya güncel olmayan kişisel verileri düzeltmesi veya silmesi için işçi talepte bulunabilir. İşçi, işverenin kendisiyle ilgili kişisel verilerin işlenmesini sınırlandırmasını talep edebilir. İşverenin işçisiyle ilgili kişisel verileri işlenmesine işçinin itiraz etme hakkı vardır.

Bu haklar, kişisel verilerin işlenmesi sırasında korunmayı sağlamak ve işverenin yasal olarak uygun bir şekilde davranmasını sağlamak amacıyla mevcuttur²³¹ Bu çerçevede işçinin kişisel verilerinin korunmasına ilişkin sahip olduğu haklar, aşağıda ayrı ayrı belirtilecektir.

3.4.1. İşçinin Kişisel Verilerine Erişim ve Bilgi Edinme Hakkı

İşçinin kişisel verisine ulaşma hakkı, kaynağını Anayasa m. 20’den almaktadır. Bunun yanında bu hak, Avrupa Birliği’nde Genel Veri Koruma Tüzüğü (GDPR) ve KVKK ile düzenlenmiş genel bir hak olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu hak, bir işverenin işçisi

²³⁰ Öztürk & Altınok-Çalışkan & Seyhan, s. 117

²³¹ Doğan, B. (2022). *Kişisel Verilerin Korunması Hakkı*. Adalet Yayınevi. Ankara. s. 69

tarafından işlenen kişisel verilere erişme hakkını tanır. İşçinin bu hakkını kullanması, işverenin kişisel verilerini nasıl işlediğini anlamasına, doğru olmayan veya eksik verileri düzeltmesine ve verilerini talep ettiği başka bir işverene aktarmasına olanak tanır. İşçinin kişisel verisine erişme hakkı, belirli koşullar altında sınırlanabilir. Örneğin, işçinin kişisel verilerine erişme talebi açıkça yasa dışı veya aşırı olduğunda, işverenin veya diğer üçüncü tarafın haklarını ve özgürlüklerini ihlal edebilecek durumlarda veya ticari sırların korunması gerektiği durumlarda bu hak sınırlandırılabilir. Ancak, bu sınırlamalar yasalara uygun, orantılı ve öngörülebilir olmalıdır. İşverenler, işçilerin kişisel verilerine erişim taleplerine cevap vermek için belirli bir sürede yanıt vermeleri gerektiğini unutmamalıdır. GDPR, işverenlerin işçilerin kişisel verilerine erişim taleplerine mümkün olan en kısa sürede, en geç bir ay içinde yanıt vermelerini gerektirir. Ancak, belirli durumlarda bu süre, veri koruma otoritesinin onayı ile uzatılabilir²³².

İşçinin kişisel verisine erişme hakkı, işçilerin kendi verilerinin işlenmesine dair daha fazla kontrol sahibi olmalarını ve verilerinin nasıl kullanıldığını anlamalarını sağlar. Bu da işçilerin veri koruma mevzuatına uygun şekilde işlenmesi gereken kişisel verilerine ilişkin farkındalığını artırarak, veri koruması ihlallerini önlemeye yardımcı olur. İşçilerin kişisel verileriyle ilgili bilgi edinme hakkı, işçinin işvereni tarafından işlenen kişisel verilere ilişkin bilgi talep etmesine olanak tanır. Bu bilgiler, işçinin hangi kişisel verilerinin işlendiği, hangi amaçlar için işlendiği, bu verilerin kimlerle paylaşıldığı, verilerin nereden elde edildiği ve verilerin ne kadar süreyle saklandığı hakkında bilgi içermelidir. İşçiler, işverenlerinden kişisel verileriyle ilgili bilgi talep edebilirler. İşverenler, bu talepleri mümkün olan en kısa sürede, en geç bir ay içinde yanıtlamak zorundadırlar. İşverenler, işçilerin kişisel verilerinin işlenmesiyle ilgili yasal dayanakları, verilerin işlenmesinin amacını ve verilerin hangi üçüncü taraflarla paylaşıldığını açıklamakla yükümlüdürler. İşverenler, işçilerin kişisel verileriyle ilgili bilgi taleplerini reddetmek için belirli koşulları göstermelidirler. Örneğin, verilerin işlenmesi için yasal bir dayanağı olmayan, yasalara aykırı veya aşırı talepler reddedilebilir. Ancak, bu sınırlamaların yasalara uygun, orantılı ve öngörülebilir olması gerekmektedir. İşçilerin kişisel verileriyle ilgili bilgi edinme hakkı, işçilerin verilerinin nasıl işlendiğini anlamalarına ve işverenlerin veri koruma mevzuatlarına uygun olarak kişisel verilerini

²³² Yiğit, E. (2022). *İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması*. On İki Levha Yayıncılık. İstanbul. s. 43; Gürsel, s. 265

işlemelerini sağlar. Bu hak, işçilerin kişisel verilerinin nasıl kullanıldığını anlamalarına ve veri koruması ihlallerini önlemeye yardımcı olur²³³.

3.4.2. İşçinin Kişisel Verilerini Düzeltme ve Sildirme Hakkı

İşçilerin kişisel verileri, doğru, eksiksiz ve güncel olmalıdır. İşçiler, kişisel verilerinin doğru olmadığını veya güncellenmesi gerektiğini düşündüklerinde, işverenlerine bu verileri düzeltmeleri veya güncellemeleri için talepte bulunabilirler. İşverenler, işçilerin taleplerini mümkün olan en kısa sürede, en geç otuz içinde (KVKK m.13/2) yanıtlamak zorundadırlar²³⁴.

Ayrıca, işçiler, kişisel verilerinin işlenmesinin veri koruma hukukuna aykırı olduğunu düşündüklerinde, işverenlerine bu verilerin silinmesi için talepte bulunabilirler. İşverenler, işçilerin taleplerini mümkün olan en kısa sürede, en geç 30 içinde yanıtlamak ve verileri silmekle yükümlüdürler. Ancak, işverenler, işçilerin verilerini silmek için belirli koşulları göstermelidirler. Örneğin, verilerin işlenmesi için yasal bir dayanağı olan, yasalara uygun, hukuki bir dava için gerekli veya işverenin yasal yükümlülüklerini yerine getirmesi için gerekli olan veriler silinemez. İşverenler, bu koşulları açıkça belirtmek zorundadırlar²³⁵.

İşçilerin kişisel verileriyle ilgili düzeltme ve silme hakları, işçilerin kişisel verilerinin doğru, eksiksiz ve güncel olduğundan emin olmalarını ve işverenlerin verilerini kişisel verileri koruma hukukuna uygun olarak işlemelerini sağlar. Bu haklar, işçilerin verilerinin işlenmesiyle ilgili yanlışlıkları düzeltmelerine veya gereksiz veya hukuka aykırı işlemeye son vermelerine yardımcı olur²³⁶.

²³³ Beytar, s. 203

²³⁴ Gürsel, s. 267

²³⁵ Yiğit, s. 179

²³⁶ Saka, R. & Çağlayan, R. & Koca, M. (2022). Kişisel Verilerin İmhası. Seçkin Yayıncılık. Ankara. s. 62

3.4.3. İşçinin Kişisel Verilerine İtiraz Hakkı

İşçilerin kişisel verilerine itiraz hakkı, işverenlerin işçilerin kişisel verilerini işlemesi için yasal bir dayanağı olmaması veya işleme faaliyetlerinin işçilerin haklarını aşırı derecede etkilemesi durumunda işçilerin işverenlere itiraz etmelerine olanak tanır²³⁷.

İşçiler, kişisel verilerinin işlenmesine itiraz ederek, işverenlerin verilerini işlemelerini durdurmalarını veya işlemeye son vermelerini talep edebilirler. İşverenler, işçilerin taleplerini mümkün olan en kısa sürede, en geç otuz gün içinde yanıtlamak ve verileri işlemeyi durdurmakla yükümlüdürler²³⁸.

Ancak, işverenler, işçilerin itiraz haklarını kullanmalarının önünde belirli koşulları göstererek talebi geri çevirebilir. Örneğin, işverenler, verilerin işlenmesi için yasal bir dayanakları olduğunu veya işleme faaliyetlerinin işverenlerin yasal yükümlülüklerini yerine getirmesi için gerekli olduğunu gösterebilirler. Zira, iş hukuku mevzuatındaki birçok düzenlemeyle işverenlerin belirli sürelerle bazı bilgi ve belgeleri saklamaları söz konusudur²³⁹.

İşçilerin kişisel veriye itiraz hakkı, işçilerin kişisel verilerinin işlenmesine karşı koruma sağlar ve işverenlerin yasal bir dayanağı olmadan veya işçilerin haklarını aşırı derecede etkileyecek şekilde verileri işlemelerine karşı önlem alır. Ayrıca işçinin bu hakka sahip olduğu konusunda işveren tarafından bilgilendirme yapılması gerekmektedir²⁴⁰.

²³⁷ Uncular, s. 69

²³⁸ KVKK m. 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.”

²³⁹ Yiğit, s. 171; Örneğin, işveren İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği gereği, işçinin, işten ayrılma tarihinden başlamak üzere 15 yıl süreyle onun kişisel sağlık dosyasını saklamakla yükümlüdür.

²⁴⁰ Küzeci, s. 262

3.4.4. İşçinin Kişisel Veriyi Yasaklama Hakkı

Bu hak, işçilerin kişisel verilerinin işlenmesine veya yayınlanmasına karşı tam bir yasaklama talep etmelerine olanak tanır. İşçiler, bu hakkı kullanarak işverenlerin, işçilerin kişisel verilerini toplamasını, işlemesini veya yayınlamasını tamamen durdurmalarını talep edebilirler. Ancak, bu hak, sınırsız değildir ve belirli koşullar altında kullanılabilir. İşverenler, işçilerin kişisel verilerini işleme için yasal bir dayanakları olduğunu veya verilerin işlenmesinin işverenin meşru çıkarlarına uygun olduğunu gösterdikleri takdirde, bu hak geçersiz olabilir. Ayrıca, işverenler, işçilerin kişisel verilerinin yasaklanması talebinin işverenin yasal yükümlülüklerini yerine getirmesini engelleyemeyeceğini de göstermek zorundadırlar²⁴¹.

İşçilerin kişisel veriyi yasaklama hakkı, işçilerin kişisel verilerinin korunması için önemli bir hak olarak kabul edilir. Bu hak, işverenlerin işçilerin kişisel verilerini toplaması, işleme veya yayınlaması konusunda daha dikkatli davranmalarını sağlar ve işçilerin kişisel verilerinin korunmasına yardımcı olur²⁴².

3.5. İşverenin Kişisel Verileri Korunması Hukukuna İlişkin Yükümlülükleri

İşverenler, çalışanların kişisel verilerini toplarken, işlerken ve işten ayrılırken verilerini koruma yükümlülükleri vardır. İşverenlerin kişisel verileri korumak için uyması gereken ilkeler de bir anlamda onun yükümlülüklerindedir. Bu doğrultuda işverenin veri işleme faaliyetlerinde var olan yükümlülükleri arasında şunlar yer alır:

Verilerin yasal olarak işlenmesi: İşverenler, kişisel verileri yalnızca yasal bir temele dayanarak işleyebilirler. Bu temel, işverenin iş sözleşmesi veya yasal yükümlülükleri gibi nedenler olabilir.

Verilerin doğru ve güncel olması: İşverenler, çalışanların kişisel verilerini doğru, eksiksiz ve güncel tutmakla yükümlüdürler. Verilerin doğruluğunu ve güncelliğini sağlamak için gerekli adımları atmalı ve gerekirse verileri düzenli olarak güncellemelidirler.

²⁴¹ Beytar, s. 208; Gürsel, s. 266

²⁴² Dülger, s. 505 (Kişisel Veri)

Verilerin amaç dışı kullanımının önlenmesi: İşverenler, çalışanların kişisel verilerini yalnızca belirli amaçlar için kullanabilirler. Bu amaçlar genellikle iş sözleşmesi ile sınırlıdır. Verilerin başka bir amaç için kullanımı, çalışanların rızası olmadan yapılamaz.

Verilerin güvenliği: İşverenler, çalışanların kişisel verilerini güvende tutmakla yükümlüdürler. Verilerin kaybolmasını, çalınmasını veya izinsiz erişimini önlemek için uygun güvenlik önlemleri almalıdırlar.

Veri saklama sürelerine uyulması: İşverenler, çalışanların kişisel verilerini gereksiz yere saklamamalıdır. Verilerin saklama süreleri, ilgili yasal düzenlemelere uygun olarak belirlenmelidir.

Bundan başka, işverenin doğrudan işçiye karşı var olan yükümlülükler de söz konusudur ki aşağıda bunlardan bahsedilecektir. Tüm bu yükümlülüklerin yerine getirilmemesi, işverenlerin cezai, idari ve hukuki yaptırımlarla karşı karşıya kalmasına neden olabilir. Ayrıca, işverenlerin çalışanların kişisel verilerini korumaları, çalışanların güvenini kazanmalarına ve işveren markası için olumlu bir itibar oluşturmalarına yardımcı olur²⁴³.

3.5.1. İşçiyi Aydınlatma Yükümlülüğü

İşveren, kişisel verilerin işlenmesi konusunda işçiyi aydınlatma yükümlülüğüne sahiptir. Bu aydınlatma, işçinin kişisel verilerinin hangi amaçla işleneceği, hangi verilerin işleneceği, verilerin kimlerle paylaşılacağı, işçinin hakları ve bu hakların nasıl kullanılabilceği gibi konuları kapsar. İşveren, aydınlatmayı, işçiye yazılı veya sözlü olarak yapabilir. Aydınlatmanın yazılı olarak yapılması durumunda, işverenin aydınlatma metninde aşağıdaki bilgileri vermesi gerekmektedir:

- İşlenen kişisel verilerin türü
- Kişisel verilerin hangi amaçla işleneceği
- Kişisel verilerin kimlerle paylaşılacağı
- Kişisel verilerin aktarılacağı ülkeler ve uluslararası kuruluşlar (varsa)
- İşçinin kişisel verilerinin işlenmesine ilişkin hakları ve bu hakların nasıl kullanılabilceği

²⁴³ Aşıkoğlu, Ş. İ. (2019). Veri Sorumlularının Aydınlatma Yükümlülüğü-Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda. *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*, 1(2), 41-65. s. 56

- Kişisel verilerin saklama süresi
- İşverenin kimliği ve iletişim bilgileri

Sözlü olarak yapılacak aydınlatmada ise işverenin yukarıdaki bilgileri işçiye açık ve anlaşılır bir şekilde aktarması gerekmektedir²⁴⁴.

Bu bilgilendirme işçinin kişisel verilerinin işlenmesine ilişkin farkındalığını artırır ve işçiye hangi verilerin toplandığı, hangi amaçlarla işlendiği ve bu verilerin kimlerle paylaşılacağı konusunda bilgi sahibi olma imkanı verir. İşveren, işçinin kişisel verilerini koruma yükümlülüğü altındadır ve işçilerin kişisel verilerinin korunmasına ilişkin tüm yasal gereklilikleri yerine getirmelidir²⁴⁵.

3.5.2. İşçinin Kişisel Verilerini İşlemeye İlişkin Teknik ve İdari Tedbirler Alma Yükümlülüğü

İşverenler, çalışanların kişisel verilerinin korunmasına ilişkin teknik ve idari tedbirler almakla yükümlüdürler. Bu yükümlülük, kişisel verilerin işlenmesinde güvenliği sağlamak amacıyla getirilmiştir. İşverenler, kişisel verilerin işlenmesinde teknik tedbirler olarak, verilerin gizliliğini, bütünlüğünü ve erişimini korumalıdır. Bu teknik tedbirler, verilerin saklanması, işlenmesi, aktarılması ve imha edilmesi aşamalarında uygulanabilir. İdari tedbirler ise, işverenlerin kişisel verilerin işlenmesi ile ilgili yönetim ve organizasyonel işlemlerini kapsamaktadır. Bu tedbirler, verilerin işlenmesi sırasında kullanılan yazılımların ve sistemlerin yönetimi, veri koruma politikalarının belirlenmesi ve uygulanması, personelin eğitimi gibi konuları içermektedir²⁴⁶.

İşverenler, kişisel verilerin işlenmesinde uygun teknik ve idari tedbirleri almazlarsa, verilerin gizliliği, bütünlüğü ve erişimi tehlikeye girebilir. Bu durumda, işverenlerin yasal sorumlulukları da doğabilir. Bu nedenle, işverenlerin kişisel verilerin korunmasına ilişkin

²⁴⁴ Dülger, s. 524 vd. (Kişisel Veri)

²⁴⁵ Gürsel, s. 256; Küzenci, s. 214

²⁴⁶ Uncular, s. 166

yükümlülükleri ihmal etmemeleri ve gerekli tedbirleri alarak verilerin güvenliğini sağlamaları önemlidir²⁴⁷.

3.5.3. İşçi Hakkında Otomatik Sistemin Karar Vermesine İlişkin Yükümlülükler

Kişisel verilerin işlenmesinde otomatik sistem, insan müdahalesi olmadan, bilgisayar programları, algoritmalar veya yapay zeka gibi otomatik araçlar tarafından yapılan veri işleme süreçleridir. Bu otomatik sistemler, verileri toplar, analiz eder, sınıflandırır ve sonuçlarını değerlendirir. Örnek olarak, işverenlerin işçilerin performansını değerlendirmek için kullanabileceği bir otomatik sistem, işçilerin belirli kriterlere dayalı olarak performans puanları vererek performanslarını analiz edebilir. Diğer bir örnek ise, online alışveriş sitelerinin, müşterilerin tercihlerini belirlemek için kullanabileceği bir otomatik sistem, müşterilerin önceki satın alma ve tıklama geçmişlerine dayalı olarak öneriler sunabilir, e-posta hesaplarının gereksiz posta filtreleri de otomatik sistemin karar vermesine örnek teşkil eder²⁴⁸.

Otomatik sistemler, veri işleme sürecinde hız ve etkinlik sağlasa da, işçilerin haklarının korunması açısından da belirli riskler taşıyabilir. Bu nedenle, otomatik sistemlerin kullanımında adil, şeffaf ve sorumlu bir yaklaşım benimsenmesi gerekmektedir. Kişisel verilerin işlenmesinde işçi hakkında otomatik sistemlerin karar vermesi durumunda sorumluluk, işverene aittir. Bu durumda, işveren otomatik karar verme sistemlerinin kullanılmasına ilişkin işçilere açık ve anlaşılır bir şekilde bilgi vermek, işçilere bu kararların işleyişini anlatacak yöntemler ve kararların nedenine ilişkin bilgi vermekle yükümlüdür²⁴⁹.

İşveren, otomatik karar verme sistemlerinin kullanılmasında adil, tarafsız ve şeffaf bir yaklaşım benimsemelidir. Bu nedenle, işveren, işçilerin otomatik karar verme sistemlerinin işleyişine ve karar verme sürecine ilişkin bir itirazda bulunma hakkına sahip

²⁴⁷ Yiğit, s. 50

²⁴⁸ Aksoy, H. C.(2022). Kişisel Verilerin Korunması Yönüyle Algoritmik Karar Verme. *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*, 4(2), 69-87. s. 70. (Algoritmik Karar Verme)

²⁴⁹ Gürsel, s. 270

olduğunu açıklamalıdır. İşçilerin itirazlarının değerlendirilmesi de işverenin sorumluluğundadır²⁵⁰.

Ayrıca, otomatik karar verme sistemleri kullanılarak işçiler hakkında alınacak kararların belirli kriterlere dayanması gerekmektedir. Bu kriterler işçinin performansı, becerileri, disiplin durumu, devamsızlığı, sağlık durumu vb. gibi objektif verilere dayandırılmalıdır. Bu kriterlerin belirlenmesinde ayrımcılık yapılmaması ve işçilerin kişilik haklarının ihlal edilmemesi önemlidir²⁵¹.

3.5.4. İşçinin Kişisel Verilerini Saklama ve İmha Etme Politikası Hazırlama Yükümlülüğü

İşverenler, işçilerinin kişisel verilerinin saklanması ve imha edilmesi politikası hazırlama yükümlülüğüne sahiptirler. Bu politika, işverenlerin işçilerin kişisel verilerini nasıl saklayacakları, kimlerin erişebileceği ve ne zaman imha edileceği gibi konuları belirler. Bu politika, işverenlerin kişisel verilerin işlenmesi ve saklanması sırasında uyacakları kuralları da içermelidir. İşverenlerin kişisel verileri saklama ve imha politikaları, kişisel verilerin işlenmesine ilişkin yasal gereklilikleri, işverenin politikalarını ve uygulamalarını, işçilerin haklarını ve veri güvenliği risklerini göz önünde bulundurarak oluşturulmalıdır. Bu politikanın hazırlanması ve uygulanması, işverenlerin yasal sorumluluklarını yerine getirmelerine yardımcı olur. İşverenlerin, işçilerin kişisel verilerinin işlenmesi sırasında uygun politika ve prosedürleri uygulamaları, verilerin gizliliğini, bütünlüğünü ve erişimini korumalarına yardımcı olur²⁵².

İşverenler, işçilerin kişisel verilerinin saklanması ve imha edilmesi politikalarını düzenli olarak gözden geçirmeli ve güncellemelidirler. Bu, işverenlerin işçilerin kişisel verilerini korumalarına yardımcı olur ve yasal gereklilikleri karşılamalarını sağlar²⁵³.

²⁵⁰ Uncular, s. 57

²⁵¹ Küzeci, s. 263

²⁵² Yiğit, s. 178 vd.

²⁵³ Küzeci, s. 263

3.6. İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Başvurabileceği Hukuki Yollar

İşçilerin kişisel verilerinin korunmasına ilişkin olarak başvurabileceği hukuki yollar, ülkelere ve yargı sistemlerine göre değişebilir. Ancak genel olarak, işçiler aşağıdaki hukuki yolları kullanarak kişisel verilerinin korunmasını sağlayabilirler:

Veri sorumlusu ile iletişime geçme: İşçiler, kişisel verilerinin işlenmesiyle ilgili endişeleri olduğunda, öncelikle işverenleriyle veya veri sorumlusu ile iletişime geçerek konuyu açıklığa kavuşturabilirler²⁵⁴.

Kişisel verilerin düzeltilmesi, silinmesi veya kısıtlanması için talepte bulunma: İşçiler, kişisel verilerinin doğru olmadığını düşündüklerinde veya işlenmelerine gerek olmadığı durumlarda, veri sorumlusundan kişisel verilerinin düzeltilmesini, silinmesini veya kısıtlanmasını talep edebilirler²⁵⁵.

Veri sorumlusu tarafından verilen kararlara itiraz etme: İşçiler, otomatik sistemler veya kişisel verilerinin işlenmesi sonucu alınan kararlara itiraz edebilirler. Örneğin, bir işçinin bir işe alım sürecinde, işe alım kararının otomatik bir sistem tarafından alınması durumunda, işçi bu karara itiraz edebilir²⁵⁶.

Kişisel Verilerin Korunması Kuruluna şikayet edebilme ve Kurul'dan talepte bulunma: İşçiler, kişisel verilerinin korunması hukukunu ihlal eden bir veri sorumlusu veya işveren hakkında Kurula başvurarak şikayet edebilir ve Kurul'dan talepte bulunabilir. Bu durumda, Kurul, işçinin kişisel verilerinin korunmasını sağlamak için gereken adımları atacaktır²⁵⁷.

Yargıya başvurma: İşçi, kişisel verilerinin işlenmesinin durdurulmasını, düzeltilmesini, silinmesini veya yok edilmesini talep edebilir. İşverenin yasalara uygun şekilde kişisel verileri işlemediği veya korumadığı durumlarda, işçi maddi veya manevi zararlarını karşılamak üzere tazminat talebinde bulunabilir²⁵⁸.

²⁵⁴ Gürsel, s. 267

²⁵⁵ Beytar, s. 205

²⁵⁶ Uncular, s. 169

²⁵⁷ Dülger, s. 368 (Kişisel Veri)

²⁵⁸ Saygı, S. (2020). 6698 Sayılı Kanun'un Sistematiğinde Yargısal Başvuru Yolları. *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*, 2(2), 30-61. s. 32 vd.

İşverenin kişisel verileri yasalara aykırı olarak işlediği veya korumadığı durumlarda, işçi suç duyurusunda bulunarak işveren hakkında ceza davası açabilir. Ceza davasına konu olabilecek suçlar, haberleşmenin gizliliğini ihlal (TCK m. 132), kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması (TCK m. 133), özel hayatın gizliliğini ihlal (TCK m. 134), kişisel verilerin kaydedilmesi (TCK m. 135), verileri hukuka aykırı olarak verme ve ele geçirme (TCK m. 136, verileri yok etmeme (TCK m. 138) olabilir.

İşverenin, kişisel verilerin korunması hukukuna aykırı davrandığı durumlarda hukuki ve cezai sorumluluğuna gidilebilmenin yanında, idari para cezası ile de cezalandırılabilir. Bu para cezası, işverenin hukuka aykırılığın ciddiyetine, verilen zararın büyüklüğüne, işverenin durumuna ve yinelemelerine göre değişebilir. İşveren, kişisel verilerin korunması hukukuna aykırı davrandığı durumlarda, idari bir kararla faaliyetlerinin geçici veya sürekli olarak durdurulmasıyla karşı karşıya kalabilir, ilgili otoriteler tarafından yayımlanan kararlarla kamuoyuna açıklanabilir, imha edilmesi gereken kişisel verilerin imha edilmesi konusunda zorlanabilir, kişisel verilerin işlenmesi veya belirli işlemlerin yapılması konusunda yasaklama kararıyla karşı karşıya kalabilir²⁵⁹.

²⁵⁹ Dülger, s. 379 (Kişisel Veri)

4. İŞÇİ VEYA İŞÇİ ADAYININ KİŞİSEL VERİLERİNİN ELDE EDİLEBİLECEĞİ UYGULAMALAR

İşçi ve işveren arasındaki ilişkinin temeli iş sözleşmesi olmakla birlikte işçi ve işveren arasındaki ilişkiyi sadece iş sözleşmesine indirgemek doğru olmayacaktır. Bu ilişki, iş sözleşmesinin kurulmasından önce de taraflara birtakım sorumluluklar yükleyen bir yapıdadır²⁶⁰. İş sözleşmesi yapmaya yönelik görüşme yapan işverenin amacı, işçi çalıştırmaya ihtiyaç duyduğu alan için en uygun kişiyi tespit edebilmektir. Bu tespiti isabetli yapabilmek adına, gerek doğrudan işçi adayına yönelttiği sorularla ve uyguladığı birtakım testlerle, gerek üçüncü şahıslardan aldığı referanslarla işçi adayı hakkında edineceği bilgilere ihtiyacı vardır²⁶¹.

İşveren, iş ilişkisi kurmayı düşündüğü işçi adayını daha yakından tanımak, işe uygunluğunu tespit edebilmek için çoğunlukla işçi adayına soru sorma yoluna gidecektir. Fakat her sorduğu soruyla işçinin kişisel verisini elde ettiğini, kişilerin de kişisel verilerinin korunması hakkı olduğu gerçeğiyle hareket etmelidir. Bir taraftan işverenin soru sorarak elde ettiği yararı, diğer tarafta işçi adayının kişisel verilerinin korunması hakkı söz konusu olduğu bu durumda, işverenin soru sormakla elde ettiği yararın objektif bakımdan işçi adayının kişisel verilerinin korunması hakkından üstün olmalıdır ki işveren sözleşme öncesi sorumluluğunu yerine getirebilmiş olsun²⁶². Bunun yanında işverenlerin hem işe uygun işçiyi isabetli bir şekilde tespit edebilmek hem de yasal birtakım sorumluluklarını yerine getirmek adına işçilere birtakım sağlık ve kişilik testleri de uygulamaktadırlar. İşverenler yaptıkları bu ve bunun gibi birçok uygulamayla işçi/işçi adaylarının kişisel verilerini edinmektedir. Kişisel verilerin korunması hukuku kapsamında, özellikle KVKK m. 4, 5 ve 6'daki düzenlemeler çerçevesinde işveren işçi/işçi adayına soru sorabilecek, test uygulamaları yapabilecek ve edindiği bilgileri işleyebilecektir²⁶³.

²⁶⁰ Demir, K. (2022) İş Sözleşmesi Görüşmeleri Esnasında İşçi Ve İşverenin Sorumluluğu. *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12(II), 1075-1090. s. 1077

²⁶¹ Yürekli, S. (2014). İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk (Culpa in Contrahendo). *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 72(2), 541-579. s. 541

²⁶² Arıkan, M. (2009). Culpa in contrahendo sorumluluğu. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 17(1), 69-89. s. 72

²⁶³ Yücel-Bodur, s. 665

İş sözleşmesi kurulduktan sonraki her veri işleme faaliyetinde de aynı esaslar gözetilerek işverenin haklı menfaati ve işçinin kişisel verilerinin korunması hakkı arasındaki denge korunmaya devam edecektir.

4.1. İşçinin/İşçi Adayının Kişisel Durumuyla veya Özel Hayatıyla İlgili Elde Edilebilecek Kişisel Verileri

Kişinin kişisel durumuna ilişkin, adı ve soyadı, doğum tarihi, doğum yeri, yerleşim yeri, telefon numarası, elektronik posta adresi akla ilk gelen bilgilerdir. Bu bilgilerin öğrenilmesine yönelik sorular kişinin kimliğini ortaya çıkartır ve iş ilişkisi içinde bu soruların sorulmasının geçerli olduğu kabul edilir²⁶⁴.

Kurul'a yapılan bir şikayette, ilgili kişinin veri sorumlusu tarafından oluşturulan bir internet sitesi üzerinden iş başvurusunda bulunduğu, başvurunun ardından sözlü sınava girdiği fakat sözlü sınavdan geçemediği, bundan dolayı veri sorumlusuyla paylaştığı kişisel verilerin artık paylaşılmasına gerek kalmadığı ve bu sebeple ilgili internet sitesinden özgeçmişini kaldırdığını, veri sorumlusunun sisteminde kalan diğer kişisel verilerin silmesi için veri sorumlusuna telefon ve e-postayla ulaştığını fakat olası tekrar başvuruyu engellemek için bu verilerin silinmeyeceği belirtildiği için ilgili kişi KVKK kapsamında gereğinin yerine getirilmesini talep etmiştir. Bunun üzerine Kurul,

“ilgili kişinin Kuruma ilettiği şikayet ekinde de yer alan veri sorumlusuna yaptığı ilk müracaata istinaden veri sorumlusu banka tarafından verilen yanıtta yer alan “ilgili kişinin olası iş başvuruları adına kimlik bilgileri, ad, soyadı bilgilerinin bankanın meşru menfaati çerçevesinde saklanacağı” ifadesinde muğlaklık söz konusu olduğu, zira veri sorumlusunun Kanunun 5 inci maddesinin (2) numaralı fıkrasının (f) bendi kapsamında meşru menfaati çerçevesinde veri işleminin, veri sorumlusuna sınırsız bir alan tanımadığı,

...

söz konusu verilerin veri sorumlusunun imha politikası çerçevesinde gerçekleştirilecek ilk periyodik imha sürecinde imha edileceği kararının alındığının bildirilmesi dolayısıyla

²⁶⁴ Kaya, T. (2022) İş Görüşmeleri Sürecinde Aday İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması. *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*, 4(2), 34-47. s. 40

ilgili kişinin talebine karşın kişisel verilerinin Kişisel Verilerin Silinmesi Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmeliğin 12 inci maddesi gereğince 30 gün içerisinde silinmemiş olmasının ve Kanunun 5 inci maddesinde yer alan herhangi bir işleme şartına dayanmaksızın ilgili kişinin kişisel verilerinin işlenmeye devam edilmesinin veri sorumlusunun Kanunun 12 inci maddesinin (1) numaralı fıkrası kapsamında kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önlemek amacıyla uygun güvenlik düzeyini temin etmeye yönelik gerekli teknik ve idari tedbirleri almadığını gösterdiği kanaatine varıldığından veri sorumlusu hakkında Kanunun 18 inci maddesinin (1) numaralı fıkrasının (b) bendi uyarınca idari para cezası uygulanmasına” kararını vermiştir²⁶⁵.

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun m. 4’e göre, yabancıların ülkemizde çalışabilmeleri için öncelikle çalışma izni alması gerekmektedir. Bu nedenle işverenlerin işçi adaylarının uyruğunu bilmelerinde yararı bulunduğu gerekçesiyle adaya hangi devlet vatandaşı olduğu sorulabilir. Buna karşılık, işverenin işçinin/işçi adayının ırksal ya da etnik kökenine ilişkin soru yöneltmesi hukuka aykırıdır²⁶⁶.

Özellikle işçi adayını daha yakından tanımak, işe uygunluğunu tespit edebilmek, bilhassa yaratıcılığın ön planda olduğu sanat, kültür, reklam, tasarım faaliyetlerinde çalıştırılacak işlerde kişinin boş vakitlerini nasıl değerlendirdiği, hobilerinin neler olduğu gibi soruları sormak işveren açısından haklılık oluşturabilir. Fakat bu genel soruların spresifikleşmesi halinde, örneğin kimlerle, hangi mekanlarda, ne yiyip/içtiği gibi bilgiler istenmesi kişilerin özel hayat alanına ilişkin olacaktır. Bu tarz sorularla, kişinin genel karakter özelliklerini anlamaktan çok, örneğin onun alkollü mekanlarda bulunup bulunmadığını anlamaya çalışmak şeklinde yorumlanabilecek, dolayısıyla bunun kişilik hakkına saldırı niteliğinde olduğu söylenebilecektir²⁶⁷. Kişilerin alkol kullanması onun iş saatleri içinde ve işyerinde alkol tüketeceği anlamına gelmez. Dolayısıyla kişilere iş dışında alkol

²⁶⁵ Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 06/07/2021 tarih ve 2021/670 sayılı Karar Özeti,

<https://kvkk.gov.tr/Icerik/7136/2021-670>, E.T. 17.03.2023; Benzer başka bir karar da şöyledir: “İş başvurusunda bulunan bir adayın açık rızası olmadan kişisel verilerinin bir şirketler topluluğu altında yer alan veri sorumluları arasında aynı veri tabanını kullanmak suretiyle paylaşılmasının Kanunun 12 nci maddesinin (1) numaralı fıkrasına aykırılık teşkil etmesi nedeniyle, anılan Şirket hakkında Kanunun 18 inci maddesi uyarınca idari para cezası uygulanmıştır.” <https://kvkk.gov.tr/Icerik/5410/Is-Basvurusu-Surecinde-Islenen-Kisisel-Verilerin-Hukuka-Aykiri-Sekilde-Paylasilmasi>

²⁶⁶ Gürsel, s. 296

²⁶⁷ Gürsel, s. 300

kullanıp kullanmadıklarının dolaylı veya doğrudan sorulması uygun görülmemiştir. İşverenin yönetim hakkına dayanarak kendi kişisel tercihlerini işçiye yansıtmaya çalışması veya uygulamaya zorlaması da kişilik hakkı ihlali olarak değerlendirilecektir²⁶⁸.

İşverenin toplu iş sözleşmesinden doğacak bir yükümlülükle veya parasal birtakım yükümlülüklerin ortaya çıkabileceği yahut yurtiçi veya yurtdışı seyahat etmeyi gerektirecek vb. çalışma koşullarına sahip bir iş söz konusu olduğunda medeni durumun öğrenilmesinde işverenin haklı menfaati vardır denilebilir. Bu nitelikte sorulabilecek sorular kural olarak işçi adayının evli veya bekar olup olmadığı veya varsa çocuklarının sayısını öğrenmeye ilişkin olabilir. Buna karşılık bekar bir işçinin çalışmasını gerektirecek yatılı bir iş -örneğin ev hizmetleri işi- olmadıkça yakında evlenmeyi düşünüp düşünmediklerine ilişkin bir soru yöneltilmesi uygun olmayacaktır²⁶⁹. Kişinin flört ettiği birinin veya sevgilisinin olup olmadığının sorulması da doğru değildir²⁷⁰.

İşçi/işçi adayına, cinsel tercihleri ve cinsel yaşamı ile ilgili, bu bilgilerin elde edilmesinde herhangi bir menfaatin ve cinsel tercihlerin iş yaşamına bir etkisinin olmaması sebebiyle, soru sorulmaması gerekir. Kaldı ki, bu bilgiler Kanunda özel nitelikli kişisel veri olarak kabul edilmiş ve kural olarak özel nitelikli kişisel verilerin açık rıza olmadan işlenmesinin önü kesilmiştir²⁷¹.

İşverenin sırf merak duygusunu gidermek niyetiyle soru soramayacağı açıktır. İşçi/işçi adayına yalnızca işin niteliğinin gerektirdiği ölçüde soru yöneltebilecek, bu kapsamda olmayan soruların işçi/işçi adayının yanıtı bırakması halinde işi/iş olanağını kaybetmesi ihtimali söz konusuysa işçinin bu sorulara doğru cevap vermeme hakkının olduğundan söz edilir²⁷².

²⁶⁸ Beytar, s. 168

²⁶⁹ Uncular, s. 193

²⁷⁰ Manav, A. E. (2015). İş ilişkisinde işçinin kişisel verilerinin korunması. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19(2), 95-136. s. 116, Beytar, s. 167

²⁷¹ Özer-Deniz, M. (2021). İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması Ve Bundan Doğan Sorumluluk. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, (45), 355-378. s. 373

²⁷² Küzeci, s. 457

4.2. İşçinin/İşçi Adayının Sağlık Durumu, Engellilik Hali ve Hamileliğine İlişkin Elde Edilebilecek Kişisel Verileri

Sağlığa ilişkin veri, bir gerçek kişiyi başka bir gerçek kişiden ayıran ve onun sağlık durumunu ortaya koyan sayı, sembol, değer, tanı veya bilgiler olduğuna göre kişinin sağlığıyla ilintili mali bilgileri de onun sağlığa ilişkin kişisel verisi olduğu ve bu nedenle örneğin bir kişinin yaptığı hastane masraflarının bilgisi de sağlığa ilişkin veri kapsamında olduğu kabul edilmelidir²⁷³.

İşçi/işçi adayının sağlık durumuna yönelik ancak işe uygunluğu noktasında değerlendirmek, sosyal yardımlardan yararlanma durumunun olup olmadığını tespit etmek veya iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri yerine getirmek gibi nedenlerle soru sorulabilir ya da belge istenebilir²⁷⁴. Bununla beraber, İş Kanunumuz iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal fesih sebepleri arasında sağlık sebeplerini de açıkça düzenlemiştir. İK m. 25/I/b'e göre işverenin, İK m. 24/I/b'ye göre de, diğer işçilerin sağlık sebepleriyle sözleşmeyi haklı nedenle derhal feshetme hakları söz konusu olduğundan işçinin/işçi adayının sağlık durumu sorulabilir veya buna ilişkin belge talep edilebilir²⁷⁵. Ne var ki, burada da hakkın kötüye kullanımı teşkil edecek uygulamalardan kaçınılmalıdır. Örneğin işçi/işçi adayından talep edilecek sağlık kontrolünde buna işçi/işçi adayının rızasını vermiş olmasıyla yetinilmemeli ayrıca talep edilen kontrolün işçi/işçi adayının çalıştığı/çalışacağı pozisyonla doğrudan ilgisi olmalıdır²⁷⁶. Öte yandan, işçinin/işçi adayının sağlık muayenesine tabi tutulması bazı hallerde yasal bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun (İSGK) m. 15/1/b'de belirlenmiş hallerinde işveren, çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır. Yine aynı maddenin ikinci fıkrası gereği, *“tehlikeli ve çok tehlikeli sınıflarda yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz.”* Bu hallerde edinilen sağlık verilerinin KVKK hükümleri çerçevesinde işleneceği açıktır. Kaldı ki sağlık verilerinin özel nitelikli kişisel veri olması nedeniyle daha sıkı bir koruma rejimi altında olup bu itibarla, sağlık verilerine erişim

²⁷³ Aydın & Küçük, s. 58

²⁷⁴ Sevimli, K. A. (2011). Veri Koruma Hukuku İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Yıl, 6, 24. s. 127

²⁷⁵ Uncular, s. 197

²⁷⁶ Gürsel, s. 308; Uncular, s. 198

sadece işyerinde görev yapan sağlık personeli, bu niteliklere sahip personel bulunmaması halinde işverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin tamamını veya bir kısmını alabileceği ortak sağlık ve güvenlik birimi personeli ile sınırlandırılmalıdır²⁷⁷.

Sağlık verilerinin kişisel verilerin korunması hukukuna uygun olmadan işlenmesinin sonuçları sadece ayrımcılığa uğramak ve/veya özel yaşamın gizliliğini ihlal etmekle sınırlı olmayıp sağlık verilerinin gizliliğinin sağlanamaması endişesi yaşayan kimselerin sağlık hizmeti almaktan kaçınarak hem bireysel sağlıklarını tehlikeye düşürmesine hem de salgın gibi durumlarda toplumsal sağlık üzerinde de ciddi sakıncalar oluşturabileceğini unutmamak gerekir. Tüm bu nedenlerle sağlık verilerinin ne denli önemli olduğunu, iş ilişkilerinde de sağlık verilerinin işlenmesinde son derece hassas davranılması gerektiği söylenmelidir²⁷⁸.

Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 08/10/2020 tarihli ve 2020/769 sayılı Karar Özeti şu şekildedir:

“Şikayet dilekçesi ve veri sorumlusunun cevaplarından ilgili kişinin kişisel verilerinin 2014-2015 yıllarında işlendiğinin anlaşıldığı, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun 07.04.2016 itibariyle yürürlüğe girdiği, bu çerçevede söz konusu tarihler itibariyle Kanunun yürürlüğe girmemiş olması sebebiyle kişisel verilerin elde edilmesi sırasında aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmesinin de mümkün olmadığı, dolayısıyla bu hususta Kanun kapsamında yapılacak bir işlem bulunmadığına,

...

İlgili kişinin açık rızası olmaksızın sağlık verilerinin işlenmesine ilişkin olarak; İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin “İşyeri Hekiminin Yükümlülükleri” başlıklı 11 inci maddesi hükmü uyarınca iş yeri hekimlerinin sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişilerden olduğu, aynı Yönetmeliğin “İşyeri Hekimlerinin Görevleri” başlıklı 9 uncu maddesinin ikinci fıkrasının (c) bendinde yer aldığı üzere çalışanların yapacakları işe uygun olduklarını belirten işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi ile gerekli tetkiklerin sonuçlarını yönetmelik ekinde verilen örneğe uygun olarak düzenleme ve işyerinde muhafaza etme

²⁷⁷ Uncular, s. 201

²⁷⁸ Alp, M., & Gürsel, İ. (2020). Covid-19 Pandemisinde İşçilere Ait Sağlık Verilerinin İşlenmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (44), 11-32. S. 14. Küzeci, s. 469

görevlerinin bulunduğu, 6698 sayılı Kanunun 6 ncı maddesi uyarınca özel nitelikli kişisel veriler arasında sayılan sağlık verilerini içermesi sebebiyle gerek çalışan gerekse de eski çalışanlarına ait kişisel sağlık dosyalarının yalnızca sır saklama yükümlülüğü altında bulunan iş yeri hekiminin erişimi ile sınırlı olarak saklanmakta olduğunun beyan edildiği ve ilgili kişinin kişisel verilerinin güvenliğinin sağlanmadığına yönelik bir iddiası olmadığı hususları dikkate alınarak Kurul tarafından belirlenen özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinde veri sorumlularınca alınması gereken yeterli önlemler alınmak suretiyle mevzuatta öngörülen görevleri kapsamında iş yeri hekimi tarafından sağlık verisinin işlenmesinin mümkün olduğuna karar verilmiştir.”²⁷⁹

Engelli bireyler, iş ilişkisi açısından önemli bir konudur. Zira, İK m. 30’da belirlenen hallerde, işverenler engelli işçi çalıştırmakla yükümlüdür. Bu nedenle, işverenin işçi adayın engelli olup olmadığı ve öyleyse derecesi hakkında soru sorabileceği, adayın da bu sorulara doğru yanıt vermesi gerektiği kabul edilmektedir. Engellilik durumu aynı zamanda özel nitelikli kişisel veri olup KVKK m. 6 hükmü doğrultusunda hareket etmeyi gerektirir. Bundan başka sadece engelli bireylerin çalıştırma yükümlülüğü kapsamında değil işin ifasıyla ilgili engellilik durumunun işveren tarafından bilinmesi gerekiyor olabilir. Bununla beraber, engelli birey çalıştırma yükümlülüğü olmayan bir işverenin ve de engellilik halinin işin ifasına mani olmayacak çalışmalarda engellilik durumuna ilişkin soru sorulması mümkün olmayacaktır. Örneğin; 10 işçinin çalıştığı özel sektör işyerinde, masa başı çalışmaya alınacak bir işçinin iş görüşmesine aksayarak yürüdüğünü gören işverenin bacağına bir sorun olup olmadığını sorması hukuka uygun olmayacaktır. Ayrıca işverenin, engelli bir işçinin engellilik hali sebebiyle diğer işçiler arasında ayrımcılığa yol açacak uygulamalardan kaçınması gerekecektir²⁸⁰.

Kadın işçi/işçi adaylarına hamilelik durumuyla alakalı soru yöneltilmesinin mümkün olup olmadığı ve işçi/işçi adaylarının bu soruya verdikleri cevabın gerçeğe aykırı olmasının hukuki sonucunun ne olacağı doktrinde tartışılmış bir husustur. Bir görüşe göre, yapılacak işin niteliğine bakılmaksızın hamilelik halinin işveren bakımından zorunlu bir külfet yaratacağı sebebiyle işverenin bu durumu bilmesinde menfaati vardır. Örneğin, hamile olan kadın bir işçisinin ücretli doğum izni söz konusu olacağından o süre boyunca geçici

²⁷⁹ <https://kvkk.gov.tr/Icerik/6956/2020-769> , E.T. 17.03.2023

²⁸⁰ Uncular, s. 203

işçi çalıştırmayı önceden planlamak yahut mevcut işçilerin yetiştirebileceği kadar sipariş almak gibi yöntemlere başvurabilmesi için işverenin işçisinin hamile olduğunu önceden bilmekte menfaati söz konusudur ve bunun gibi nedenlerden ötürü işveren işçi/işçi adayına hamile olup olmadığı konusunda soru sorulabilir²⁸¹. Diğer taraftan, yapılacak işin niteliği ve özelliği gereği işçinin görüntüsü, hareket kabiliyeti, fiziksel gücü önem teşkil ediyorsa, örneğin yapılacak iş, mankenlik, sahne sanatçılığı, spor öğretmenliği, yükleme/boşaltma gibi işler ise işveren, işçi/işçi adayına hamilelik durumuna ilişkin soru sorabilir ve işçi/işçi adayının bu soruya doğru cevap vermesi gerekir. İşin niteliği ve özelliği gerektirmedikçe işçi/işçi adayının hamileliğine ilişkin sorduğu sorular işçi/işçi adayının özel hayatına müdahale olarak değerlendiren başka bir görüşün varlığını da belirtmek gerekir²⁸².

4.3. İşçinin/İşçi Adayının Eğitimine İlişkin Elde Edilebilecek Kişisel Verileri

İşverenin istediği kriterleri taşıyan işçiyi kolayca tespit edebilmesi açısından işçi adayının eğitimin durumunun ne olduğu oldukça önemli bir bilgidir. İşverenin çalıştırmak istediği işle ilgili belli eğitimleri almış ve bu eğitimlerden kendi ölçütlerine göre başarılı olmuş kişilerle çalışmak istemesinde haklı menfaati vardır. Bu sebepten işveren, işçinin mezun olduğu eğitim kurumu seviyesinin ne olduğunu, hangi eğitim kurumundan kaç puan/ortalamayla mezun olduğunu, eğitim kurumundaki başarı sıralamasını, işçinin hangi kursları aldığını, yabancı dil bilip bilmediğini, biliyor ise hangi seviyede olduğunu sorabilecektir. İşçi/işçi adayını, işverenin sorduğu bu sorulara doğru cevaplar vermelidir²⁸³.

İK m. 25/2/a hükmü çerçevesinde, işçinin sözleşmenin esaslı unsurlarından birini teşkil edecek bir konuya ilişkin işvereni yanıltması hali, işverenin iş sözleşmesini haklı olarak derhal feshedebilmesi hakkını oluşturduğundan özellikle eğitime ilişkin bilgilerin doğruluğu önem taşıyabilecektir. Yalnız bu bilgilerin sözleşmenin esaslı noktaları için geçerli olması şartı göz ardı edilmemelidir. Örneğin ithalat-ihracat yapan bir firmada yabancı ülkeden ürün alımı veya yabancı ülkeye ürün satımı işlerini yürütmek üzere işe alınan bir işçinin yabancı dil bilgisi sözleşmenin esaslı noktalarından biridir ve bu konuda

²⁸¹ Sözer, A. N. (1982). Hamilelik ve İş Hukukundaki Sonuçları. *Adalet Dergisi*, 6, 1049-1072. s.1051.

²⁸² Manav, s. 117

²⁸³ Beytar, s. 171

işçinin işvereni yanıltması sonucu işverene sözleşmeyi haklı nedenle feshetme hakkı verecektir. İşverenin işçi/işçi adayının eğitim bilgilerini bilmesi gerekliliği kendi tercih sebepleri dışında bazen yasa gereği de olabilmektedir. Zira İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 6/1/a gereği; örneğin, iş güvenliği uzmanı istihdam edecek bir işverenin işçi adayından iş güvenliği uzmanı olduğuna dair belge istemesi kişisel verileri koruma hukukuna aykırı olmayacaktır.

İşveren, iş görüşmeleri çerçevesinde işçinin eğitim durumuna ilişkin aldığı bilgileri aday ile iş sözleşmesi yapılmadı ise yok etmeli, sözleşme yapıldıysa da yalnızca iş için gerekli olan bilgiler saklanılmalı diğer veriler ise silinmelidir²⁸⁴.

4.4. İşçinin/İşçi Adayının Önceki İş İlişisine İlişkin Elde Edilebilecek Kişisel Verileri

Uygulamada, işçi adayına en son çalıştığı işyerinden aldığı ücretin ne kadar olduğunun sorulduğu sıklıkla görülmektedir. Bu soruların geçerliliği noktasında doktrinde farklı görüşler ileri sürülmektedir. Bir görüşe göre, işçinin aldığı ücrete ilişkin sorular geçerlidir ve işçi adayı bu sorulara karşı yanıltıcı beyanda bulunamaz²⁸⁵. İşçi adayının aldığı ücret, ücret zamları, prim ve diğer ücret eklerine ilişkin sorular geçerlidir. Zira özellikle, işçinin ücretinin ne kadar sürede bir ne kadar miktarla ve ne sebeplerle zamlandığı ve aldığı prim ödemeleri işçinin performansına ilişkin fikir verici niteliktedir. Ücrete ilişkin soruların çalışma yeri ve işin niteliği ile doğrudan bir ilişkisinin olması halinde geçerli olacağı yönündedir. Örneğin, komisyon ücreti ile çalışan bir işçinin ücret tablosu, onun performansını doğrudan gösterir niteliktedir ve bu nedenle ona sorulan ücrete ilişkin sorular geçerlidir²⁸⁶. Aday tarafından önceki ücret miktarının asgari düzeyde verilmesi koşuluna bağlanmış bir sözleşme şartında işçi adayının eski ücretini gerçeğe aykırı şekilde yüksek beyan etmesi halinde bu durum işveren tarafından haklı nedenle derhal fesih sebebi oluşturabilecektir²⁸⁷. Önceki ücret miktarının asgari düzeyde

²⁸⁴ Beytar, s. 171

²⁸⁵ Gürsel, s. 301

²⁸⁶ Eyrenci, Ö. (1991). İşe Girişte Personel Seçimi ile İlgili Hukuki Sorunlar. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi*, 15, 239-262. s.251

²⁸⁷ Manav, s. 114, Yücel-Bodur, 682

verilmesi koşuluna bağlanmadığı durumlarda ise, esasen ücreti serbest iradesiyle belirleyen işveren olması sebebiyle, işçi adayının daha yüksek bir ücretle başlayabilme uğruna önceki ücretini daha yüksek miktarda beyan etmesi bir pazarlama taktiği olarak değerlendirilmeli, bu halde iş sözleşmesinin esaslı noktalarına ilişkin bir yanıltmadan söz edilemeyeceği için de işçinin gerçeğe aykırı bu beyanı nedeniyle haklı nedenle derhal fesih yoluna gidilememelidir²⁸⁸.

Dolayısıyla somut olay üzerinde değerlendirme yapmak daha yerinde olacaktır. Aksi takdirde, bu tür soruların hiçbir ayırım gözetmeden hepsinin geçerli olduğu söylendiğinde, sorunun geçerliliği beraberinde işçi/işçi adayının sorulara doğru şekilde yanıtlama yükümlülüğünü getirecek ve haliyle bu yükümlülüğe uyulmaması işçi/işçi adayı aleyhine sorumlulukları beraberinde getirebilecektir²⁸⁹.

İşçi adayının en son çalıştığı işyerinden neden ayrıldığına ilişkin bir soru sorulup sorulamayacağı irdelendiğinde, İK m. 23’de düzenlenen “yeni işverenin sorumluluğu”nun ortaya çıkmaması için iş sözleşmesinin neden, nasıl, hangi yolla, ne zaman sonlandırdığına ilişkin soruların sorulabileceği sonucuna ulaşılabilmektedir²⁹⁰.

İşçi adayının, önceki iş sözleşmesinin sona erdiren tarafın eski işvereni olduğunu beyan ettikten sonra ise İK m. 23’de düzenlenmiş olan yeni işverenin sorumluluğu söz konusu olmayacağı için bu konuda başka bir soru sorulmamasını gerektirir. Aksi durumda, eski işverenin sözleşmeyi neden sonlandırdığına ilişkin işçi adayına karşı şüpheli tavırların ortaya çıkmasına neden olur ki bu durumda yeni işveren adayının hiçbir etki altında kalmadan işçi adayını bizzat kendi gözüyle tanımaya çalışmanın yolu tıkanacaktır. Önyargılı bir tutumun oluşması nedeniyle de işçi adayının işe kabul edilmeme olasılığı artmış olacak, bu da işçinin kişilik hakkına saldırı teşkil edebilecektir²⁹¹.

İşçi adayının halihazırda bir işte çalışıp çalışmadığı ise hem İK m. 23’de düzenlenen sorumlulukla doğrudan ilintili olması hem de işçi adayının halihazırda bir yerde çalışıyor olması işverenin bu adayla sözleşme yapmaya karar vermesi halinde işe ne zaman

²⁸⁸ Gürsel, s. 301-302; Yücel-Bodur, s. 683; Manav, s. 115

²⁸⁹ Eyrenci, s. 246

²⁹⁰ Sevimli, (Müdahalenin Sınırları), s. 153; Gürsel, s. 302

²⁹¹ Gürsel, s. 302

başlayabileceğini öngörebilmesi açısından işverenin bu bilgiyi edinmesinde menfaati olduğu açıktır. İşçi adayı bu soruyu doğru olarak yanıtlamalıdır²⁹².

İşverenin, işçi adayına önceki iş ilişkisi ile ilişkin sorabileceği başka bir husus, eski işvereniyle bir rekabet yasağı anlaşmasının²⁹³ olup olmadığıdır. Eski işveren, rekabet yasağına aykırı davranan işçiden yasağı aykırı davranmasına son verilmesini isteyebilir²⁹⁴. Bu ise, doğrudan yeni işvereni etkileyecektir. Bu nedenle, doktrinde, işçi adayına bu yönde bir soru sorulmamış olsa dahi bunu adayın kendiliğinden söylemesi gerektiği savunulmuştur²⁹⁵. Bu noktada rekabet yasağından bahsedilmişken şu hususa da değinmekte faydalı olacaktır. İşçinin yakınlarından birinin işverene rakip firmalardan birinde çalışıyor olması işverenin menfaatini zedelemekle birlikte, işçiye potansiyel casus gözüyle bakılması onun kişilik haklarını yok saymak anlamına gelecektir. Bu durumda işçi/işçi adayı işverenin sırlarına vakıf olmayacağı bir pozisyonda çalışıyor veya çalışacak olması halinde işçinin bir yakının rakip firmada çalışıyor olması önemsenmemelidir. Dolayısıyla işverenin işçi/işçi adayının yakınlarından birinin rakip firmalarda çalışıp çalışmadığını öğrenmek için soru sormaması gerekir²⁹⁶.

4.5. İşçinin/İşçi Adayının Ekonomik Durumuna İlişkin Elde Edilebilecek Kişisel Verileri

İşverenin işçi/işçi adayına ekonomik durumuna ilişkin, örneğin evinin, arabasının, gayrimenkulünün, yatırımın olup olmadığını veya bir borcunun bulunup bulunmadığını sorması uygun görülmemiştir. Zira bu tür soruların iş sözleşmesinin esaslı bir unsuru olmayacağı savunulmuştur. İşverenin bu tür soruları sorması esasen görülecek işten tamamen bağımsız, kendi durumuyla alakalıdır. Şöyle ki özellikle var olan borcu sebebiyle işçinin ücretine haciz konulması olasıdır ve ücret hacziyle ilgili işlemler işverenin muhasebe bölümü için iş yükü anlamına gelmektedir. Bundan başka işveren borçlu işçisinin alacaklıları nezdinde imaj zedelenmesi yaşamak istememektedir. Başka

²⁹² Gürsel, s. 303

²⁹³ TBK, m. 444

²⁹⁴ TBK m. 446/3

²⁹⁵ Gürsel, s. 304; Eyrenci, s. 252; Sevimli (Müdahalenin Sınırları), s. 153

²⁹⁶ Beytar, s. 167; Sevimli (Müdahalenin Sınırları), s. 152

bir sebep ise doğrudan iş sözleşmesiyle ilişkili olmasa da işveren dolaylı bir ilişki kurup borçlu olan bir işçinin işine gerektiği konsantrasyonu sağlamayacağını, ücretinin dörtte biri üzerinden kesinti yapılacağı için eline geçen daha az miktarlı ücretin onu tatmin etmeyeceği varsayımıyla hareket etmektedir. Ekonomik zorluklar yaşayan bir işçinin işverenin kasasındaki parayı çalabileceği düşüncesi ise başka bir varsayımdır. Ne var ki işverenin kendi varsayımları üzerinden bu tarz sorular yöneltmesi, bu soruları hukuka uygun hale getirmiş olmayacaktır²⁹⁷.

Buna karşılık işçinin yapacağı iş kasiyerlik, muhasebecilik, banka veznedarlığı, üst derece yöneticilik gibi doğrudan parayla bağlantılı olduğu durumlarda yukarıdaki varsayımların biraz daha kuvvetli bir hal aldığı söylenebilir. Kaldı ki iş ilişkisi güvene dayalı bir ilişki kurduğundan bu konularda işverenin işçisinden emin olması beklenebilecek ve bu çerçevede işveren işçisinin ekonomik durumunu öğrenmeye yönelik sorular sormasında haklı bir gerekçe taşımış olacaktır. Parayla ilgili sorumluluk gerektirmeyen işler bakımından ise işçi/işçi adayı kendisine yöneltilen bu tarz sorulara cevap vermek zorunda değildir²⁹⁸.

4.6. İşçinin/İşçi Adayının Eski Hükümlülüğüne İlişkin Elde Edilebilecek Kişisel Verileri

İşçi/işçi adayına, yapacağı iş ile ilgili olmadıkça işlemiş olduğu bir suçtan ötürü eskiden hüküm giymiş olup olmadığı sorulamaz. Fakat işçinin/işçi adayının yaptığı/yapacağı iş söz gelimi banka kasiyerliği ise mali bir suçtan veya şoförlük ise trafik suçundan hüküm giymiş olması halinde işverenin bu kişiyi bu işte çalıştırmak istememesi haklı bir menfaat olacaktır. Dolayısıyla bunun öğrenmenin yolu olarak sadece işin niteliğini ilgilendiren bir suçun olup olmadığı sorulabilecektir²⁹⁹. İşçi adayından işe girişte adli sicil kaydı istenilmesi uygulaması, işçi adayının işle ilgili olsun olmasın bütün hükümlülük

²⁹⁷ Uncular, s. 196

²⁹⁸ Manav, s. 115, Uncular, s. 196

²⁹⁹ Yargıtay'ın bir kararına göre, "Davacı işçi işe girmeden önce müessir fiil suçundan hüküm giymiş olduğu halde ise giriş formunda hiçbir sabıkası yani mahkumiyeti bulunmadığı şeklinde cevap vermiştir. Daha sonra davalı işveren durumu öğrenmesi üzerine anılan kural uyarınca fesih yetkisini kullanmıştır." Y. 9. HD., 6.6.2000, E.2000/4727, K.2000/7993. <https://ea70330bbfe919e2312426c9be35e661274d7d97.vetisonline.com/belge/y-9-hd-e-2000-4727-k-2000-7993-t-06-06-2000-isverenin-hakli-nedenle-derhal-fesih-hakki/405160/> E.T. 24.12.2022

durumlarını açığa çıkartacağından doğru değildir³⁰⁰. İşçi adayının başvuru ile bağlantılı olabilecek nitelikte mahkumiyeti varsa işveren sormasa bile işçi adayını bunu kendiliğinden açıklamalıdır³⁰¹.

İşin niteliği ile doğrudan bağlantılı olan silinmiş dahi olsa ve özellikle de cinsel saldırı, cinsel istismar, kasten öldürme, dolandırıcılık gibi suçlardan dolayı mahkumiyeti söz konusuysa, bu mahkumiyet işçi adayını bu iş bakımından uygunsuz hale getiriyorsa, işverenin bu yöndeki soruları geçerli olup işçi adayının bunları doğru cevaplaması gerekmektedir³⁰².

4.7. İşçinin/İşçi Adayının Dini, Mezhebi veya Felsefi İnançına, Siyasi Görüşüne İlişkin Elde Edilebilecek Kişisel Verileri

Anayasanın 15. ve 24. maddeleri kimsenin dini inancını açıklamaya zorlanamayacağını düzenlemiş olup KVKK da siyasi düşünceleri, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, özel nitelikli kişisel veri kategorisinde kabul etmiştir. Dolayısıyla işçi/işçi adayının dini, mezhebi veya felsefi inancının sorulmaması gerekir. Nitekim dini ve felsefi inancı kişinin iç dünyasıyla ilgilidir ve iş ilişkisi bakımından bir bağlantısı yoktur³⁰³.

Buna karşılık işçi adayını herhangi bir dini kurumda veya dini, felsefi eğilimi olan bir kuruluşta çalıştırılmak üzere işe alınacaksa, örneğin bir Kur'an kursuna Kur'an öğreticisi alınacaksa bu kişinin hangi dine inandığı gibi bir soru sorulabilir ve adayın bu soruyu doğru bir şekilde yanıtlaması beklenir³⁰⁴. Fakat, çalışılacak işyeri bir dini kurum veya dini, felsefi eğilimi olan bir kuruluş olsa dahi işçi adayının çalışacağı pozisyonuyla bir ilgisi olmayacaksa örneğin bir kilisenin temizlik işlerini yapacaksa işveren tarafından dini inanca ilişkin bir soru sorulamaması gerekir³⁰⁵. İşveren farklı dinlere inanan işçilerinin işlerine olan sadakatlerini artırmak amacıyla onların dini bayramlarına özel olarak izin kullandırmayı düşündüğü durumlarda işçilere bu kapsamda dini inanışları hakkında soru

³⁰⁰ Uncular, s. 206; Beytar, s. 169

³⁰¹ Uncular, s. 206, Eyrenci, s. 256; Sevimli (Müdahalenin Sınırları), s. 156

³⁰² Uncular, s. 20

³⁰³ Özer-Deniz, s. 371

³⁰⁴ Uncular, s. 207

³⁰⁵ Özer-Deniz, s. 371

sorabileceği kabul edilmiştir³⁰⁶. Tabii burada bir dine mensup olan işçilere verilen haklar başka dinlere mensup olan işçiler bakımından da sağlanmalıdır, aksi takdirde işveren eşit davranma ilkesine aykırı davranmış olacaktır.

Aynı bakış açısı siyasi görüşe ilişkin soru sorulması halleri için de söz konusu olacaktır. Siyasi görüş de anayasal güvence altındadır. Kimse, siyasi görüşünü ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz. İşveren, işçi/işçi adayının siyasi görüşüne ilişkin soru soramayacaktır. Ne var ki, başvurulmuş kurum, siyasi bir kurum yahut siyasi bir kurumla doğrudan bağlantılı olan bir oluşumsa, örneğin siyasi bir partinin il başkanlığında çalışılacaksa burada siyasi görüş ile ilgili soru sorulabileceği kabul edilmiştir³⁰⁷.

4.8. İşçinin/İşçi Adayının Parti, Sendika ve Diğer Sivil Toplum Kuruluşları Üyeliğine İlişkin Elde Edilebilecek Kişisel Verileri

KVKK m. 6/1 gereğince, kişilerin dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, özel nitelikli kişisel veridir. Anayasa madde 51 ve 6356 sayılı Kanunun m. 25'te güvence altına alınan sendika özgürlüğü çerçevesinde işçiye/işçi adayına sendika üyeliğine ilişkin soru sorulması mümkün değildir. Kişinin bu soruya verdiği yanıt doğru olmasa bile bu durum işvereni yanıltma olarak kabul edilemez. Aynı zamanda işçi/işçi adayının herhangi bir sendikaya girmesini engelleyen ya da belli bir sendikaya girmesini şart koşan yahut üyesi olduğu sendikadan ayrılmasına ilişkin yapılmış sözleşmelerin geçerliliği yoktur³⁰⁸.

Bununla birlikte, sendika aidatının işçinin ücretinden otomatik olarak kesilmesine yönelik check-off sistemine uymak veya çalışma saatleri içinde, işçi kuruluşlarındaki faaliyetlere katılma iznini vermek için işçinin sendika üyeliği hakkındaki bilgilerini işveren zorunlu olarak bilmesi gerekebilir³⁰⁹.

Özel nitelikli kişisel veriler için ayrı bir koruma rejiminin öngörülmesinin temel sebebi, toplumda önyargı oluşturabilecek birtakım unsurlar nedeniyle kişilerin ayrımcılığa maruz kalmasının önüne geçilmek istenmesidir. Bu tip verilere doğrudan erişim imkanı oldukça

³⁰⁶ Gürsel, s. 327

³⁰⁷ Uncular, s. 207; Özer-Deniz, s. 372

³⁰⁸ Uncular, s. 208

³⁰⁹ Gürsel, s. 327

sınırlandırıldığı gibi dolaylı bilgilerle özel nitelikli kişisel veriye ulaşılabildiği durumlarda dolaylı bilgiye de aynı koruma alanı sağlanmalıdır. Örneğin bir siyasi partinin yayınlarına abone olmak, o siyasi partiyi desteklemek olarak düşünülebilir ve bu sebeple yayın aboneliği dolaylı olarak özel nitelikli kişisel veri olarak kabul edilmelidir³¹⁰.

Kurul'a yapılan bir şikayette, çalışmakta olduğu şirkete karşı açılan bir davada davacı avukatının, kendisi ve diğer çalışanların sendika üyeliği hakkında bilgilerin paylaşıldığı, konu hakkında paylaşım yapan avukata başvurduğu ve fakat veri sorumlusunun avukatın vermiş olduğu cevabı yeterli bulmayıp avukat hakkında KVKK kapsamında gerekli yasal işlemlerin yapılması talep edilmiş bunun üzerine Kurul,

“Şikâyete 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 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”³¹¹ne karar vermiştir.

4.9. İşçiye/İşçi Adayına Uygulanan Tıbbi veya Psikolojik Test Sonuçlarıyla Elde Edilebilecek Kişisel Verileri

İşçiye veya işçi adayına uygulanan tıbbi veya psikolojik testler sonucunda elde edilebilecek kişisel veriler, işçinin sağlık durumu hakkında bilgi sağlar ve işverenin işçinin iş yapma kapasitesini değerlendirmesine yardımcı olur. Örneğin, işçinin kronik bir rahatsızlığı varsa veya geçmişte yaşadığı ciddi bir hastalık varsa, işveren bu bilgiyi tıbbi test sonuçlarından elde edebilir. Bundan başka, bir işçi alkol veya uyuşturucu kullanıyorsa, işveren bu bilgiyi tıbbi test sonuçlarından elde edebilir. Yapılacak

³¹⁰ Uncular, s. 114

³¹¹ Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 16/09/2021 tarihli ve 2021/925 sayılı Karar Özeti, <https://kvkk.gov.tr/Icerik/7142/2021-925>, E.T. 20.03.2023

psikolojik profil verileri, işçinin kişilik özellikleri, zihinsel sağlık durumu ve davranış kalıpları hakkında bilgi sağlar. Örneğin, bir işçinin kaygı veya depresyon gibi belirtileri varsa, işveren bu bilgiyi psikolojik test sonuçlarından elde edebilir. Bu tür veriler işveren tarafından kişisel veri olarak kabul edilir ve işçi veya işçi adayının özel hayatına ilişkin hassas bilgiler içerebilir. Bu nedenle, işverenin bu verileri toplamak ve saklamak için özel izinleri ve güvenlik önlemlerini almaları gerekebilir.

4.9.1. Bedensel Testler

İşverenler, işçi adayının işe uygunluğunu tespit etmek, işte verimliliği artırmak, işyerinde suç işleme ihtimalini düşürmek gibi nedenlerden dolayı işçi/işçi adayına birtakım tıbbi ve psikolojik testler uygulamak istemektedirler. İşçiye uygulanan tüm testler işçinin kişisel verilerini işlemek anlamına gelmektedir. Uygulamada ne çok görülen alkol ve uyuşturucu testleri, HIV/AIDS testleri; bu testler kadar çok sık rastlanılmasa da genetik testlerin ortaya çıkardığı sonuçlar kişilerin sağlık durumlarına ilişkin olduğu için bu veriler aynı zamanda özel nitelikli kişisel veri niteliğindedir ve KVKK m.6'da belirlenmiş korunma rejimine tabidir³¹².

4.9.1.1. Uyuşturucu ve Alkol Testleri

Ülkemizde alkol satışının yasal, uyuşturucunun ise satışının yasal olmadığı farklı iki maddedir³¹³. Her ne kadar alkol alımı yasal dahi olsa, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, istisnai haller hariç, işyerine, hem alkol hem uyuşturucu etkisinde gelmeyi ve işyerinde bu maddelerin kullanımını yasaklamıştır. Bununla birlikte, işverenin yönetim hakkına dayanarak işyeri eklentileri sayılan yerlerde, alkol alımına ilişkin düzenleme yapabilir³¹⁴. Dolayısıyla, kişinin özel yaşamında kullanabileceği alkole işyerinde müdahale edilmesi kişi özgürlüklerinin ihlali anlamına gelmemektedir³¹⁵. İşçinin alkol ve uyuşturucu kullanıma ilişkin başka bir yasal düzenleme de İK m. 25/II/ de maddesidir. Buna göre, işçinin “*işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu*

³¹² Sevimli (Müdahalenin Sınırı), s. 161

³¹³ Uncular, s. 212;

³¹⁴ İSGK m. 28

³¹⁵ Arslan-Durmuş, S. (2020). İşçinin Özel Yaşamının İş İlişkisine Etkisi. *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 25.42: 135-168. s. 156

maddeleri kullanması” işverene iş sözleşmesini haklı olarak derhal feshetme hakkı vermektedir.

Bu yasal düzenlemelerin altında yatan nedenler, işyerindeki üretkenliğin artırılması, servis kalitesinin iyileştirilmesi, diğer kişilerin sağlık ve güvenliğinin korunması gibi durumlardır³¹⁶. Bu durumda işverenler, işçilerin alkol veya uyuşturucu madde alarak işyerine geldiğini veya bu maddeleri işyerinde kullandığını tespit etmek üzere işçilere alkol ve uyuşturucu testi yapmayı hem yasal zorunluluk hem meşru menfaati gereği isteyeceklerdir³¹⁷.

Alkol ve uyuşturucu madde kullanılıp kullanılmadığını gösteren testler, genel olarak idrar, kan, tükürük gibi kişinin bedeninden bir sıvının alınması suretiyle yapılmaktadır. Dolayısıyla bu durum, kişinin vücut bütünlüğünü kaçınılmaz olarak etkilemektedir. İdrar verecek kişinin başka birine ait olan idrarı verme riskine karşı işverenlerin bunu ayrıca denetlemek istemeleri (birinin refakat etmesi, üst aramasının yapılması gibi yollarla) durumu ise idrar testi uygulamasının kişinin özel yaşamına müdahale etmeyi daha ağır hâle getirmektedir.

Bundan başka, biyolojik örneğin analizinde kişinin sağlığına ilişkin başka bilgilere de ulaşılması söz konusu olabilmektedir. Alkol veya uyuşturucu testinin sonunun pozitif çıkmasına sebep kişinin reçeteli olarak kullandığı bir ilaç olabilir. Bu durumda işçi alkol veya uyuşturucu madde kullanmadığını, kullandığı ilacın içeriği sebebiyle test sonucunun pozitif hâle geldiğini söylemek zorunda kalabilecek ve bu şekilde işveren işçi hakkında başka bir sağlık bilgisine ulaşmış olacaktır. Bunun yanında verilen tükürük/kan veya idrar numunelerinden kişiye ait başka sağlık bilgilerine, örneğin hamile olup olmadığını, AIDS hastalığının olup olmadığını vb. de öğrenmek mümkündür. Dolayısıyla bu testlere temkinli yaklaşmak, sadece öğrenilmesi gerekli olan bilgiye ulaşacak kadar değerlendirmeye almak önemlidir³¹⁸.

³¹⁶ Uncular, s. 212; Sevimli (Müdahalenin Sınırı), s. 163

³¹⁷ Yurteri Çetin, s. 17

³¹⁸ Gürsel, s. 330

4.9.1.2. Aids/Hiv Testleri

İşverenlerin işçi/işçi adayına uygulamak isteyebileceği bir başka test AIDS/HIV testidir. AIDS/HIV bir tür bağışıklık sistemi hastalığıdır ve sadece kan, sperm, vajinal sıvı, anne sütü yoluyla başkalarına bulaşabilmektedir. Hasta kişiyle aynı ortamda bulunmak hastalığının geçişine sebebiyet vermediği için bu kişilerin istihdam edilmesinin önünde bir engel bulunmamaktadır. Bu sebeple işverenlerin işçi/işçi adayına AIDS/HIV testini yapmasına gerek yoktur. Aksi halde AIDS/HIV virüsü taşıyan kişiler ayrımcılığa maruz kalabileceklerdir³¹⁹. Bunun yanında, AIDS hastalığı artık ilerlediği için işçi sık sık hastalanıyor ve iş görme borcunu özenle ifa etmekte zorlanıyorsa, bu nedenle yapılan feshin haksız olduğundan veya ayrımcılık yapıldığından söz edilemeyecektir³²⁰. Fakat, bu durumlar daha çıkmadan, işverenler, HIV taşıyıcısının diğer işçilere bulaştırma, AIDS hastası olanın da çalışma performansının düşüklüğü ihtimali sebebiyle işçi/işçi adayına HIV/AIDS testi yapmak eğilimindedir³²¹.

HIV virüsünün işyerinde aynı havayı solumakla veya normal bir temasta bulunmakla bulaşmadığı, AIDS hastalığının da zamanla ilerlediği ve semptomların ağırlaştığı döneme kadar işçinin sözleşmeden doğan iş görme borcunu normal şekilde ifa edebileceği düşünüldüğünde, sadece bu virüsü taşımak veya hastalığa sahip olmak zaten HIV/AIDS ile mücadele eden bireyleri bir de çalışma hayatından uzak tutmak için geçerli bir sebep değildir. Bu doğrultuda, hastalığı bulaştırma riski fazla olan iş sahaları dışında, HIV/AIDS testi uygulamak doğru olmayacaktır³²². AIDS hastalığı artık ilerlediği için işçi sık sık hastalanıyor ve iş görme borcunu özenle ifa etmekte zorlanıyorsa, bu nedenle yapılan feshin haksız olduğundan veya ayrımcılık yapıldığından söz edilemeyecektir³²³.

Hastalık sadece kan, sperm, vajinal sıvı, anne sütü yoluyla geçebildiğine göre, sağlık, güvenlik, arama-kurtarma, gıda, seks vb. hizmetlerinin görüldüğü işyerleri dışındaki çalışma koşullarında HIV virüsünün bulaşma riski oldukça azdır³²⁴. Örneğin, şoför olarak

³¹⁹ Yurteri-Çetin, s. 18

³²⁰ Gürsel, s. 339

³²¹ Uncular, s. 219

³²² Yıldız, G. B. (2008). Türk İş Hukukunda Özürlülük ve Sağlık Durumuna Dayalı Ayrımcılık Yasağı. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Yıl:3, Sayı:10, 80-88. s. 85.

³²³ Gürsel, s. 339

³²⁴ Uncular, s. 219

çalışacak bir kişiden HIV/AIDS testinin istenmesi hukuka aykırı olacakken, aşçı olarak çalışacak işçi adayından HIV/AIDS testinin alınması hukuka uygundur. Bunun yanında, işverenin, işçi/işçi adayına HIV/AIDS testi uygulamak suretiyle elde ettiği sağlık verisini özel nitelikli kişisel verileri işleme kurallarına uyarak işlemesi gerekecektir³²⁵.

4.9.1.3. Genetik Testler

Canlı kalıtımının temel fiziksel ve işlevsel birimi olan gen³²⁶, anormallikleri halinde, canlının fiziksel bozukluklarına ve hastalıklara neden olabilmektedir. Günümüz tıbbında, biyolojik örneklerinin incelenmesi neticesinde onun kalıtım yoluyla aldığı veya kazandığı fizyolojik özellikleri, sağlığı hakkında bilgi alınabilmektedir. Bu çerçevede edinilen bilgilere genetik veri denilmektedir³²⁷. Kişi hakkında genetik tanılarının konulması ve genetik hastalıklara yakalanma ihtimali gen üzerinde yapılan genetik testler ile mümkün olmaktadır³²⁸. İş ilişkisi içerisinde genetik test uygulaması diğer tıbbi testler kadar çok uygulanmıyorsa da³²⁹ uygulanması halinde işçinin kişiliğini ihlal etme potansiyeli söz konusudur ve bu ayrıca genetik test sonucunda elde edilen verilerin özel nitelikli kişisel veri olması nedeniyle konu önemli bir hale gelmektedir³³⁰.

Genetik veriler, kalıtsal birtakım bilgiler vermesi nedeniyle açık rızasıyla genetik teste tabi tutulup kendisinden biyolojik örnek alınan sadece o kişi hakkında bilgi vermiş olmayıp kişinin kan hısımları hakkında da bilgi içermiş olacaktır. Bu nedenle, örneğin, iki kardeşin aynı işveren yönetiminde çalışıyor olması durumunda, kardeşlerden birinin açık rızasıyla kendisine genetik test uygulanması neticesinde aslında diğer kardeş hakkında da birtakım genetik veriler ortaya çıkartacağı için aynı işyerinde çalışan aynı genetik mirasa sahip işçilerin hepsinden ayrı ayrı açık rıza alınmalıdır³³¹.

³²⁵ Özer-Deniz, s. 371

³²⁶ “Gen: İçinde bulunduğu hücre veya organizmaya özel bir etkisi olan, kuşaktan kuşağa ve hücreden hücreye geçen kalıtsal öge.” <https://sozluk.gov.tr/> E.T. 24.12.2022

³²⁷ KVKK’da genetik verinin tanımı yapılmamış olsa da 6. maddede ilgili verinin özel nitelikli kişisel veri olduğu düzenlenmiştir.

³²⁸ Uncular, s. 224

³²⁹ Genetik testlerin uygulanma azlığının bir sebebi bu testlerin pahalı oluşudur. Beytar, s. 184

³³⁰ Beytar, s. 183

³³¹ Aydın & Küçük, s. 73

Genetik testlerin uygulanma amacı, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması; örneğin kimyasal maddelerle çalışılan bir işyerinde bu maddelerin etkilerini araştırıp, çalışma şartlarının ve koruyucu önlemlerin alınması gibi hususlar için olmalıdır. Bu testlerin konusunda uzman kişilerce, bilimsel gerekçelere dayanarak, işçinin bilgilendirilmiş ve açık onayı alınmış olması halinde uygulanması gerektiği söylenmelidir. Test sonucunda elde edilen veriler, testin yapılma amacı olarak belirlenen sebepler çerçevesinde ve özel nitelikli kişisel verilerin işleme usul ve esasları doğrultusunda işlenmelidir. Gerek işçi adayının değerlendirilmesinde gerek mevcut işçiyle sözleşmenin devamı konusunda genetik test sonuçları tek başına yeterli kanaat oluşturmamalıdır³³². Bununla birlikte genetik testlerin vereceği sonuçların kesinliğinden söz edilse dahi genetik yatkınlığa ilişkin kişiliğe daha az zarar verecek birtakım başka test veya yollar mümkünse, genetik test uygulamak noktasında işverenin üstün nitelikli özel yararı olduğundan bahsetmek mümkün olmamalıdır. Örneğin Alzheimer gibi hastalıkların genetik test uygulanmasına gerek olmadan periyodik muayenelerle veya gözlem yoluyla tespiti mümkündür. Bunun yanında, teknolojik gelişmelerin kötüye kullanılarak bunun ortaya çıkarttığı büyük tehlikeleri bertaraf etmek gereğiyle de genetik test uygulaması en son çare olarak düşünülmelidir³³³.

4.9.1.4. Covid-19/Pcr Testleri

İlk bulgusu Kasım 2019 tarihinde olan SARS-CoV-2 virüsünün tedavi ile aşılara cevap vermemesi ve insandan insana çok kolay bulaşabilmesi nedeniyle, Dünya Sağlık Örgütü tarafından 11 Mart 2020 tarihinde küresel salgın ilan edilmiştir. Türkiye’de de ilk vakanın gerçekleştiği Mart ayından itibaren hızlı bir şekilde eğitim, seyahat, kültür, sanat, sosyal ve çalışma hayatı vb. konularında bir dizi düzenlemeler gerçekleşmiştir. Bu düzenlemelerle bir süre uzaktan eğitime geçilmiş, sokağa çıkma yasakları ilan edilmiş, berber, kuaför, kafe, lokanta ve restoran gibi bazı işletmeler kapatılmış, otobüs, minibüs, tren, uçak gibi toplu taşıma araçlarına binebilmek veya belli alanlara girebilmek için aşı (COVID-19 aşısı) veya hastalığı tespit eden testin (PCR testi) yapılmış olması şartı ve maske takma zorunluluğu getirilmiştir. Salgının yayılımını yavaşlatıp gerekli tedavi

³³² Gürsel, s. 346; Uncular, s. 226

³³³ Uncular, s. 226

yöntemlerini bulmak ve aşıyla da salgını önlemek adına yapılan bu düzenlenmelerden hiç kuşku yok ki önemli bir kısmı ise çalışma hayatına ilişkin olmuştur. Bu doğrultuda, İl Umumi Hıfzıssıhha Kurulu ve İl Pandemi Kurulu kararlarıyla çoklu işçi çalıştırılan işyerlerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çalışmalar yapılmış, COVID-19'a ilişkin hazırlanan bilgilendirici ve uyarıcı nitelikteki afişlerin işyerlerine asılması sağlanmış, işsizlik ve kısa çalışma ödeneğine ilişkin düzenlemeler yapılmış, işyerlerinin çalışma saatleri ve kapasiteleri belirlenmiştir. İşçinin kişilik haklarına ve özelde kişisel verilerinin işlenmesine ilişkin olarak önemli düzenlemelerden biri “*öğretmenler, eğitim personeli, kantin çalışanları ve öğrenci servisi personelinden aşısız veya hastalığı geçirmemiş olanların haftada iki kez PCR testi taramasının istenebileceğini*” belirten 31 Ağustos 2021 tarih ve “PCR Zorunluluğu” başlıklı genelge olmuştur. Bir diğerinde ise, “*Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2 Eylül 2021 tarih ve “İşyerlerinde Covid-19 Tedbirleri” konulu genelgesinde işverenlerin aşı olmayan kişilerden 6 Eylül 2021 tarihi itibarıyla haftada bir kez PCR testi isteyebileceği belirtilmiştir.*”³³⁴

PCR testiyle kişinin COVID-19 virüsü taşıyıp taşımadığı tespit edilmiş olup ortaya çıkan sonucun bir sağlık verisi olduğu ve KVKK m. 6/1 gereği sağlık verisinin, özel nitelikli kişisel veri olduğu açıktır. Hal böyle olunca KVKK m. 6/2 nedeniyle özel nitelikli kişisel verinin ancak ilgili kişinin açık rızasıyla işlenmesi gerektiğini belirtmek gerekir. KVKK m. 6/3 ise açık rıza olmadan özel nitelikli kişisel verilerin hangi durumlarda işlenebileceğini açıklamış, buna göre; sağlık verilerinin “*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*” işlenebileceği düzenlenmiştir. 2 Eylül 2021 tarihli Bakanlık genelgesinin uygulanması yine KVKK hükümleri çerçevesinde olması gerekirken, işverenlerin çalışanlarına PCR testi yapmasında KVKK'nın 6. Maddesine çoğunlukla uyulmadığı görülmüştür. PCR testiyle sağlık verisinin ortaya çıkması nedeniyle, KVKK m. 6/2'ye göre öncelikle bunun için işçinin test uygulamasına açık rıza vermesi beklenir, açık rızanın verilmemesi durumunda kamu sağlığı gerekçesiyle m. 6/3'te düzenlenmiş duruma müracaat edilmesi; buna göre de, işverenler işçilere doğrudan PCR testi yapmayıp, sır

³³⁴ Erece, B., & Metin, Y. (2022). Covid-19 Pandemisi ve Bireyin Sağlık Verilerinin Mahremiyeti Hakkı. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 26(1), 61-92. s. 77-78

saklama yükümlülüğü olan işyeri hekimlerinin veri işleme faaliyeti içerisinde olunması gerekirdi³³⁵.

Kişisel Verileri Koruma Kurumu, 28 Eylül 2021 tarihli “Covid-19 PCR Test Sonucu ve Aşı Bilgisi Uygulamalarına İlişkin Kamuoyu Duyurusu”nda³³⁶ KVKK’nın kapsamı dışında kalan hallerin düzenlendiği 28. Maddeye atıf yaparak, “Covid-19’un sebebiyet verdiği salgın hastalığın kamu güvenliği ve kamu düzenini tehdit etmesi sebebiyle hastalığın yayılımını engellemek amacıyla Covid-19 aşısı bilgisi ve/veya negatif sonuçlu PCR test bilgisinin anılan madde hükmü kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarınca yürütülen önleyici ve koruyucu faaliyetler kapsamında işlenmesinin önünde bir engel bulunmadığı, dolayısıyla söz konusu kişisel veri işleme faaliyetlerinin Kanunun 28 inci maddesinin birinci fıkrasının (ç) bendi kapsamında” gerçekleştirilebileceğini ifade etmiştir. KVKK m. 28/1/ç hükmü “kamu güvenliğini, kamu düzenini” zikretmiş, kamu sağlığı ifadesine yer vermemiştir. Bu durumda, Kurumun, kamu sağlığını, kamu düzeni ve güvenliği kavramı içerisinde yorumladığı görülmektedir. Kamu sağlığının, kamu düzeninin bir ögesi olduğunu kabul etmekle birlikte bunun her zaman böyle olduğunu savunmak her iki kavram açısından bir belirsizliğe yol açacağı, bunun da temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılması yaklaşımında ciddi tehlikelere neden olacağını belirtmek gerekir. Söz konusu temel hak ve özgürlüklerin kısıtlanması olduğunda, belirsizliklerin hak ve özgürlüklerin lehine olacak şekilde yorumlanması daha isabetli olacaktır. Bununla birlikte, bentte belirtilen “*milli savunma, milli güvenlik, kamu güvenliği, kamu düzeni veya ekonomik güvenlik*” kavramlarına birlikte yer verilmesi durumu yorumlandığında, esasen bunun art niyetli kişi/kişilerin yıkıcı faaliyetlerinin önüne geçmek için kişisel verilerin korunmasından söz edilemeyeceği şeklinde düşünmek gerekir. Aksi takdirde, pek çok konunun bu kavramlara dahil edilerek kişisel verilerin korunması ilkesinden kolaylıkla vazgeçilebileceği tehlikesi ortaya çıkabilecektir. Bunun yanında, m. 28 hükmü kanunla görev ve yetki verilmiş kurum ve kuruluşların önleyici, koruyucu ve istihbarat faaliyetleri kapsamında veri işlemlerini istisna hal olarak belirlemiştir. Söz konusu düzenlemede ise görev ve yetki hem bir kanun normuyla değil idarenin düzenleyici işlemlerinden olan genelgeyle verilmiş hem de özel sektörde faaliyet gösteren pek çok

³³⁵ Yurteri-Çetin, s. 19

³³⁶ <https://kvkk.gov.tr/Icerik/7055/COVID-19-PCR-TEST-SONUCU-VE-ASI-BILGISI-UYGULAMALARINA-ILISKIN-KAMUOYU-DUYURUSU> E.T. 11.01.2023

işletme ve kişiye veri işleme yetkisi tanımıştır. Kaldı ki-bu istisna hüküm olmasaydı dahi kişisel verilerin korunması Anayasada düzenlenmiş bir temel hak olması nedeniyle bu hakkın kısıtlanması ancak kanunla mümkün olabilecekti³³⁷. Bu bakımdan Bakanlığın pandemi sürecinde aldığı, açık rızaya dayanmayan esnek tedbirlerin yasal dayanağı m. 28/1/ç hükmü değil, m.6/3 hükmü olması daha isabetli olacaktır³³⁸. Bundan başka işlenen verilerin saklanma, imha edilme, veri sorumlularını belirleme gibi konulara ilişkin de bir açıklık bulunmamakta; dolayısıyla, özel nitelikteki sağlık verilerinin korunma hukukundan tamamen uzağında kalmış bir pandemi dönemi uygulaması olduğu kabul edilmiştir³³⁹.

KVKK hükümleri ışığında hareket eden işverenlerin işçilere uyguladıkları PCR test sonuçlarının gizlilik hükümleri çerçevesinde muhafaza etmesi gerektiği açıktır. İşverenin işçilere genelgede belirlenen aralıklarla PCR testi yapılması için işyeri hekimine talimat verdiği, işyeri hekiminin işçilere PCR testi yaptığı ve bazılarının test sonuçlarının pozitif çıktığı durumlarda, öncelikle işveren bu işçilerin kişilik haklarını koruyucu gerekli önlemleri almalıdır³⁴⁰. Bunun yanında, işveren, işyerinde Covid-19 vakasının ortaya çıkması sebebiyle, test sonucu pozitif çıkan işçilerin kişilik haklarını ve insanlık onurunu zedelemeyen, damgalamadan ve dışlanmasına neden olmadan gerekli olduğu ölçüde diğer işçileri bilgilendirmeli, temaslı olabilecek, örneğin aynı departmanda çalışan diğer işçilerin sağlığını gözlemlemeli ve gerekirse bu işçileri de tekrar teste tabi tutarak veya mümkünse idari izin kullandırarak işçiyi gözetme borcunun bir sonucu olan iş sağlığı ve güvenliğini sağlamalıdır³⁴¹.

³³⁷ Erece & Metin, s. 81-83

³³⁸ Akkurt, S. S. (2020). Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesine ve Covid-19 Pandemisi Sürecinde Mobil Uygulamalarla Paylaşılmasına Hukukî Bir Bakış. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(38), 142-160. s. 151

³³⁹ Erece & Metin, s. 84

³⁴⁰ Yurteri-Çetin, s. 20

³⁴¹ Alp, M., & Gürsel, İ. (2020). Covid-19 Pandemisinde İşçilere Ait Sağlık Verilerinin İşlenmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (44), 11-32. S. 21

4.9.2. Psikolojik Testler

İşe alım sürecinde, işverenlerin, işçi adaylarının işe uygunluğunu tespitini kolaylaştırıcı bir yöntem olarak çeşitli psikolojik testleri uyguladığı görülmektedir. İşin niteliği gereği, işçinin birtakım beceri ve yeteneklere sahip olması bekleniyorsa, beceri ve yetenek testi; bilgi düzeylerine göre işten beklenen verimin alınabileceği hallerde, işçi adayının bilgi düzeyini ölçmek için bilgi testi; yapılacak iş için gerekli karakter ve kişilik özelliği söz konusuysa, işçi adayında bu karakter ve kişilik özelliklerinin olup olmadığını tespit etmek için de kişilik testleri yapılabilmektedir³⁴².

Öğretide en çok kişilik testlerinin, kişilik haklarına müdahale teşkil ettiği kabul edilmektedir. Zira, kişilik testleri, kişinin duygusal yapısına, sosyal ilişkilerine, motivasyonuna, ilgi alanlarına, değerlerine ve yaklaşımlarına ilişkin ölçme ve değerlendirme yapmaktadır. Kişilik testleri de kendi içinde, çoktan seçmeli veya önermelere doğru yanlış şeklinde cevap verme yöntemi ile yapılan nesnel testler ve kişiye çeşitli şekillerin gösterilip yorumlanması suretiyle uygulanan izdüşsel testler olarak ikiye ayrılmaktadır. Nesnel kişilik testleri, çoğunlukla, gece veya yalnız çalışmayı gerektiren, strese ve depresyona neden olabilecek işlerde örneğin, güvenlik görevlisi, hava trafik kontrolörü gibi pozisyonlarda çalışacaklara uygulanan bir testtir. Bilimsel nitelik taşımadığı ve bu nedenle kullanılmaması gerektiği söylene de uygulanan bir başka kişilik testi de kişinin el yazısının çözümlenerek yorumlandığı grafolojik raporlardır. Üstelik, bilimsel bir değer taşımayan bu testte, işçi/işçi adayının bilgisi dışında grafolojik değerlendirme yapılma olasılığı da söz konusudur. Örneğin işçi adayının özgeçmişini, el yazısıyla yazdığı bir belgeyle sunması yahut iş ilişkisi içinde işçinin herhangi bir yere yazı yazmasının mümkün olması açık rıza olmaksızın işverenin grafolojik değerlendirme yapma olasılığını artırmaktadır³⁴³.

Dolayısıyla, hukuka uygun bir şekilde kişilik testi uygulamasından söz edebilmek için öncelikli olarak işçinin/işçi adayının rızasının olup olmadığı araştırılmalıdır. İşçi/işçi adayın rızası KVKK m. 4'te belirlenmiş genel ilkelere uygun olarak alınmalıdır. Kişilik testleri sonucunda elde edilecek bilgiler kişinin ruh sağlığına da ilişkin olduğundan, özel

³⁴² Yurteri-Çetin, s. 15

³⁴³ Uncular, s. 227

nitelikli kişisel veri koruma rejimine tabi olarak hareket edilmelidir. Sözelimi, güvenlik görevlisi, pilot gibi meslek gruplarında çalışacak kimselerin psikolojik durumu kamu güvenliği için son derece önemlidir ve bu nedenle, bu gibi işlerde çalışacak kişilere kişilik testlerinin yapılmasında hem işverenin hem de kamunun yararı söz konusudur. Kişisel veri işlemek için haklı gerekçeler söz konusu olsa dahi, uygulanacak test içeriği ve işin niteliği bağlantılı olmalıdır³⁴⁴. Bunun yanında, işçi/işçi adayına, psikolojik testlerin uzman kişiler tarafından uygulanması ve yorumlanması gereği burada önemle belirtilmelidir³⁴⁵.

4.10. İşçinin/ İşçi Adayının Sosyal Medya Hesaplarının İncelenmesi Suretiyle Elde Edilebilecek Kişisel Verileri

İnternet kullanımının hayatımızda önemli bir yer tuttuğu, birçok işimizi internet aracılığıyla zamandan ve emekten tasarruf ederek kolaylıkla halledebildiğimiz günümüzde, eğlenmek, fikir alış-verişinde bulunmak, bilgilendirmek gibi amaçlarla kişisel alanımızı oluşturduğumuz sosyal medya hesapları aracılığıyla da interneti sıklıkla kullanmaktayız. Dünya üzerinde en çok kullanılan sosyal medya uygulamalarından Facebook, İnstagram, Youtube, Whatsapp, Twitter, Skype, LinkedIn, Pinterest gibi uygulamalarında açılan kişisel hesaplarda fotoğraf, video, düşünce, belge, paylaşımı yaparak kendimizle ilgili, inanılmaz boyutta bilgi aktarımı yapmaktayız³⁴⁶. Hal böyle olunca, işverenler işe almayı düşündükleri veya aldıkları kişilerle ilgili olabildiğince fazla bilgi bilme arzusu taşıdıklarından veya işe başvuru formunda yer alan bilgileri teyit etmeyi istediklerinden, kolay yoldan Google gibi arama motorlarına kişilerin isimlerini yazarak sosyal medya hesaplarını bulup incelemekte ve bu suretle özellikle kişilerin özel nitelikte kişisel verileri olan dinini, siyasi görüşünü, cinsel yönelimini veya boş vakitlerini nasıl geçirdiklerini, sosyal çevrelerini vb. öğrenebilmektedirler. İşverenlerin işçi/işçi adaylarının sosyal medya hesaplarını incelemek suretiyle bu kişiler hakkında onların

³⁴⁴ Gürsel, s. 349

³⁴⁵ Yurteri-Çetin, s. 17

³⁴⁶ Uncular, s. 260

yetenekleri ve karakteri konusunda bir önyargı oluşturması muhtemeldir ve bu nedenle bu yöntemin kullanılması eleştirilmektedir³⁴⁷.

İşçi/işçi adayına ilişkin kişisel veri işlenmesinde buna ilişkin açık rızanın varlığı kural olarak şarttır. Dolayısıyla işçi/işçi adayının bizzat kendisi dışında başka kimseler aracılığıyla veri toplanırken de açık rızası aranmalıdır. Bu kapsamda işçi/işçi adayının bizzat kendisinden değil de kendisine veya başka kişilere ait sosyal medya hesaplarının incelenip kişilerin kendi rızaları ile herkese açık olarak paylaştıkları fotoğraf, video, fikir ve düşünce gibi veri içeriğine sahip paylaşımlardan elde edilen verilerin işlenip işlenmeyeceği sorunu ortaya çıkmaktadır. KVKK m. 5/2/d hükmü, kişisel verinin ilgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş olmasını bir hukuka uygunluk nedeni olarak saymıştır. Dolayısıyla veri sahibi tarafından bizzat alenileştirilmiş kişisel veriler, sahibinin açık rızası olmasa da hukuka uygun olarak işlenebilmektedir. Ancak işverenler tarafından özellikle sosyal medya hesaplarının incelenmesi suretiyle elde edilen her türlü kişisel verinin işlenebileceği, işçi/işçi adayının tamamen sosyal amaçlarla kişisel verilerini alenileştirmiş oldukları gerekçesiyle kabul edilmemelidir³⁴⁸.

Kurul'a yapılan bir şikayette, WhatsApp iletişimlerini çalıştığı şirket sahibi tarafından hukuka aykırı olarak alındığı ve rızası dışında üçüncü kişilere ifşa edildiği iddiasıyla şikayetçi olması üzerine yapılan soruşturma sonucunda,

“Şikayet edilenin Whatsapp grubunun kullanıcılarından biri olan bir çalışanın işyerindeki bilgisayarı üzerinden yazışmaları okuyup, fotoğraflarını çekmesinin ve/veya ekran görüntülerini kaydetmesinin TCK kapsamında değerlendirilmesi gerektiği” kararı verilmiştir³⁴⁹.

Yargıtay'ın *“Whatsapp sistemi, telefon ve internet ortamında internet vasıtası ile iletişimi gerçekleştiren bir sistemdir. Burada kişi, kişiler ile iletişime geçtiği gibi gruplar kurarak grup içerisinde iletişim gerçekleştirilmektedir. Ancak bu sistem kendi içinde korunan ve 3. kişilere kapalı bir konumdadır. Dolayısı ile işçilerin iş akışını bozmadığı ve*

³⁴⁷ Velioglu, A. (2019). Sosyal Medya Özelinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı. İstanbul. s. 174-175

³⁴⁸ Dönmez, U., & Okutan, B. (2019). *Yargıtay kararları ışığında sosyal medya ve iş ilişkisi*. Legal. s. 15

³⁴⁹ Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 16/05/2019 tarih ve 2019/138 sayılı Kararı, <https://kvkk.gov.tr/Icerik/6708/2019-138>, E.T. 20.03.2023

çalışmaların etkilemediği sürece bir grup kurmaları ve burada iletişim içinde olmaları yasak değildir. İşçilerin bu kapsamda burada iletişimlerinin kişisel veri olarak da korunması esastır."³⁵⁰ şeklinde verdiği kararlar sosyal medyada yapılan sohbet içeriğini kişisel veri olarak kabul etmiştir.

4.11. İşverenin İşçiyi İşyeri, Eklenti ve Araçlarda Elektronik ve Teknolojik Yollarla İzleme ve Gözetlemesiyle Elde Edilebilecek Kişisel Verileri

Gözetleme kavramı, haklarında doğrudan veya dolaylı bir şekilde bilgi toplanan bireyleri etki altında tutarak onları yönetmek için bu bireylere ait bilgi parçalarının toplanması ve işlenmesi faaliyeti olarak tanımlanabilmektedir. Gözetleme faaliyetleri, doğrudan insan eliyle yapılabileceği gibi (örneğin; bir binanın girişinde veya katlarda görevli bekçinin gerçekleştirdiği denetimde olduğu gibi), teknolojik programlar ve cihazlarla da yapılabilmektedir. Gözetleme faaliyetlerine başvurmanın gerekçeleri arasında çoğunlukla, bireylerin veya eşyaların korunması, kamu yararının sağlanması, suç tespitinin yapılması, önlenmesi, kontrol edilmesi veya delil elde edilmesi vardır. İş ilişkisi içerisinde ise gözetleme faaliyetleri, işçilerin iş saatleri içerisinde bilgisayarda veya internette iş dışı işlerle uğraşarak iş verimini düşürmelerini, işyerine ait ürün veya malların çalınmasını, işçilerin işverene ilişkin sır niteliğindeki bilgileri üçüncü kişilere aktarmasını, işçilerin birbirlerine veya işveren vekillerinin diğer işçilere karşı tacizde bulunmasını, işçilerin bilgisayarlara yasal olmayan yazılımlar, uygulamalar yüklemesini veya yasaklı sitelere giriş yapılmasını engellemek; işçilerin iş verimini değerlendirmek gibi amaçlarla yapılmaktadır. İşveren açısından bu amaçlar haklı görülmeyle birlikte, elektronik gözetleme faaliyeti neticesinde, işçinin özellikle maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkı (AY m. 17), özel hayatın gizliliği hakkı (AY m. 20/1), kişisel verilerin korunması hakkı (AY m. 20/3), haberleşme hürriyeti ve gizliliği (AY m. 22) üzerinde olumsuz etkiler doğmakta, işçinin temel hakları ve onuru yeterince korunamadığı belirtilmektedir³⁵¹.

³⁵⁰ Yargıtay Kararı - 9. HD., E. 2016/14203 K. 2017/9524 T. 1.6.2017

³⁵¹ Gürsel, s. 361-362

İşçinin elektronik gözetlenmesi, işveren tarafından kullanılan elektronik sistemlerin kullanımı yoluyla işçilerin iş performansı, varlığı veya hareketleri gibi bilgilerin toplanması ve izlenmesini içeren bir uygulamadır. Bu tür sistemler arasında video gözetimi, bilgisayar izleme yazılımı, GPS izleme cihazları ve internet kullanımını izleme araçları gibi birçok farklı tür bulunabilir. Elektronik gözetleme, işverenlerin işçilerin verimliliğini artırmak, iş süreçlerini iyileştirmek ve işyeri güvenliğini sağlamak için kullanabileceği bir araçtır. Ancak, bu uygulamanın işçilerin özel yaşamlarına müdahale ettiği ve gizliliklerini ihlal edebileceği endişeleri de vardır. Bu nedenle, elektronik gözetleme uygulamalarının kullanımı, yasalara ve etik standartlara uygun şekilde yapılmalıdır.

4.11.1. Biyometrik Giriş Kontrol Sistemleri ile Elde Edilebilecek Kişisel Veriler

İşçi, klasik çalışma biçimine göre işverenle yaptığı anlaşma gereği belirlenen zaman aralığında işyerinde bulunma yükümlülüğü altındadır. Bu yükümlülük altındaki işçilerin işe gelip gelmediklerini, ne zaman gelip ne zaman işten çıktıklarını, özellikle büyük işletmelerde işveren veya vekilleri tarafından denetlemek suretiyle tespit etmek oldukça güçtür. Bu nedenle bu tür işletmelerde bu kontrolleri yapmak için birtakım teknik yardımcı araçlar kullanılmaktadır. Bu yardımcı araçlardan çoğunlukla işçiye bir kart verildiği ve bu karta işe girerken ve işten çıkarken mühür vurulduğu ya da işçi bu kişisel kartını bir makineye sokmak suretiyle dijital olarak işe giriş-çıkış saatini işlettiği görülmektedir. Ne var ki bu yöntemde kişisel olan bu kartların ilgili işçi yerine başkası tarafından kullanılması ihtimali söz konusu olabilmektedir. Bunun yerine daha teknolojik olan biyometrik tanıma sistemi kullanıldığında, işçinin doğrudan parmak izi, yüz şekli, göz bebeğinin rengi, göz irisi, vücut ağırlığı, sesi gibi³⁵² kişisel özellikleri üzerinden kontrol yapılabilmektedir. Biyometrik tanıma sisteminde yanılma payı neredeyse olmaması nedeniyle işveren açısından bu sistemin kullanılması yararlı gözükmemektedir³⁵³.

³⁵² Danıştay 15. Dairenin 2014/4562 Esas sayılı kararında; biyometrik yöntemlerin, ölçülebilir fizyolojik ve bireysel özellikleri aracılığıyla gerçekleştirilen ve otomatik şekilde doğrulanabilen kimlik denetleme tekniklerini ifade ettiği belirtilerek, bu yöntemler arasında parmak izi tanıma, avuç içi tarama, el geometrisi tanıma, iris tanıma, yüz tanıma, retina tanıma, DNA tanıma gibi yöntemlerin bulunduğu ifade edilmiştir.

³⁵³ Okur, Z. (2011). *İş Hukuku'nda Elektronik Gözetleme*. Legal Yayıncılık. İstanbul. s. 111 vd.

Kurul'a yapılan bir şikayette, veri sorumlusunun tüm çalışanların parmak izinin aldığı, çalışanların bu verileri vermekle yükümlü olduğunu ve parmak izi alınırken çalışanların açık rızasının almadığı, biyometrik verilerin üçüncü kişilerle paylaşılıp paylaşılmadığı ve saklama koşullarından uygun güvenlik önemlerinin alınıp alınmadığı ilişkin bilgilendirme yükümlülüğünü yerine getirmediği belirtilmiş, bunun üzerine Kurul;
“Aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmediği kanaatine varıldığından veri sorumlusu hakkında Kanunun 18 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi uyarınca 50.000 TL idari para cezası uygulanmasına,

Veri sorumlusunun çalışanlarının ve yakınlarının açık rızaları olmaksızın kişisel verilerini ve özel nitelikli kişisel verilerini işlediği, işlediği özel nitelikli kişisel veriler bakımından Kanunun 4 üncü maddesinde yer alan genel ilkelerden ölçülülük ilkesine aykırı hareket ettiği ve bu verileri yine çalışanlarının açık rızası olmaksızın yurtiçi ve /veya yurtdışına aktardığı görüldüğünden, Kanunun 12 nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önlemek, kişisel verilere hukuka aykırı olarak erişilmesini önlemek ile kişisel verilerin muhafazasını sağlamak amacıyla uygun güvenlik düzeyini temin etmeye yönelik gerekli her türlü teknik ve idari tedbirleri alma yükümlülüğüne aykırı hareket ettiği kanaatine varılan veri sorumlusu hakkında Kanunun 18 inci maddesinin (1) numaralı fıkrasının (b) bendi uyarınca 200.000 TL idari para cezası uygulanmasına” karar vermiştir.”³⁵⁴

Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 27/02/2020 Tarihli ve 2020/167 Sayılı Karar Özeti ile de “Spor kulübüne giriş ve çıkışların kontrolü amacıyla getirilen avuç içi izinin taranması suretiyle kişilerin kimlik doğrulamasının yapılmasının, biyometrik veri kapsamında değerlendirilmeyeceği ve bu sistemin yanı sıra dileyen üyelerin kart göstermek suretiyle tesisten faydalandıkları iddia edilse de avuç içi tarama sisteminin biyometrik veri tanımını karşıladığı, bu sistemin yanı sıra seçimlik hak sunulsa bile biyometrik veri içeren bir sistemin tesis giriş ve çıkışlarında kullanılmasının Kanunun “Genel İlkeler” başlıklı 4 üncü maddesinin (2) numaralı fıkrasının (ç) bendindeki ölçülülük ilkesine aykırı olduğu kanaatine varılması nedeniyle Şirketin söz konusu uygulamasının Kanunun 12 nci maddesinin (1) numaralı fıkrasının (a) bendine aykırılık

³⁵⁴Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 20/05/2020 tarihli ve 2020/404 sayılı Karar Özeti, <https://kvkk.gov.tr/Icerik/6913/2020-404> , E.T. 21.03.2023

teşkil ettiği sonucuna varıldığından, Kanunun 18 inci maddesinin (1) numaralı fıkrasının (b) bendi kapsamında veri sorumlusu hakkında 225.000 TL idari para cezası uygulanmasına” karar verilmiştir³⁵⁵.

Biyometrik kontrol sistemlerinin uygulanmasına ilişkin işçinin buna rıza vermesi gerekmektedir birlikte verilen rızanın tek başına yeterli olduğunu savunmak güçtür³⁵⁶. Şayet işçinin işe giriş-çıkış saatini tespit etmekte daha az müdahaleci başka bir yöntemden söz edilemeyecek ve ölçülülük ilkesine dayalı, uygun güvencelerin sağlanması koşuluyla yerine getirilebilecek ise biyometrik verilerin toplanması ve işlenmesi hukuka uygun hale gelecektir³⁵⁷.

Bu doğrultuda Kişisel Verilerin Korunması Kurulu’nun 16/12/2021 tarihli ve 2021/1258 sayılı Karar Özeti’nde yer alan *“ilgili kişiye ait parmak izi ve yüz tarama verilerinin işleme sebebi olarak veri sorumlusu tarafından belirtilen şirket çalışanlarının güvenliğinin sağlanması ihtiyacı ile orantısız olduğu, aynı amaca biyometrik verilerin işlenmesini gerektirmeyen manyetik kart okuyucu ve kontrol listesi gibi yöntemlerle de ulaşılabilmesi mümkün iken veri sorumlusu tarafından biyometrik veri işlenmesi yoluna gidilmesinin Kanun’un genel ilkelerinden ölçülü olma ilkesine uygun olmadığı”* değerlendirilmesinden hareketle *“Hukuka aykırı işlendiği tespit edilen biyometrik veri işleme faaliyetine son verilmesi, öte yandan söz konusu verilerin Kanun’un 7’nci maddesi ve Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi ve Anonim Hale Getirilmesine Dair Yönetmelik hükümlerine uygun şekilde imha edilerek sonucundan Kurula bilgi verilmesi hususunda veri sorumlusunun talimatlandırılmasına, karar verilmiştir.”³⁵⁸*

Kişisel Verileri Koruma Kurulunun bir başka kararında, *“İşe giriş-çıkışlarda yüz tanıma sistemi kullanılması suretiyle gerçekleştirilen kişisel veri işleme faaliyetinin açık rızaya dayanılarak gerçekleştirilmiş olması durumunda dahi, bu veri işleme faaliyetlerinin her halükârda Kanun’un 4’üncü maddesinde düzenlenen genel ilkelere uygun olarak yerine getirilmesi gerektiği, bu çerçevede, veri sorumlusunun iş sağlığı ve güvenliği*

³⁵⁵ <https://kvkk.gov.tr/Icerik/6738/2020-167>, E.T. 19.03.2023; Benzer başka bir karar için bkz. Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 25/03/2019 Tarihli ve 2019/81 Sayılı Karar ve 31/05/2019 Tarihli ve 2019/165 sayılı Karar Özeti

³⁵⁶ Gürsel, s. 365

³⁵⁷ Uncular, s. 244; Gürsel, s. 365

³⁵⁸ <https://kvkk.gov.tr/Icerik/7286/2021-1258>, E.T. 19.03.2023

çerçevesindeki amaçlarını giriş-çıkış esnasında manyetik kart sistemi, RFID etiketi, cep telefonuna gönderilecek bir SMS'in sisteme girilmesi gibi alternatif yollar, ayrıca işçilerin başkası yerine imza atma veya kart okutma gibi yöntemlere başvurmaması adına uyarılması ve tespit edildiğinde uygulanabilecek yaptırımlar belirlenerek bu hususta işçilere bilgilendirme yapılmak suretiyle kötü niyetli kullanımların önüne geçilmesi ile sağlanması mümkünken çalışanların biyometrik verisi niteliğindeki yüz tanıma verisinin işlendiği, sonuç olarak, sınırlı ve ilgili kişilerin kişilik haklarına daha az müdahale edecek nitelikteki kişisel verileri işlemek suretiyle amaca ulaşılabilecek ve yürütülebilecek işlemlerin, gereğinden fazla ve daha çok müdahaleci nitelikteki kişisel verinin işlenmesi suretiyle gerçekleştirilmesinin, Kanun'un 4'üncü maddesinin (2) numaralı fıkrasının (ç) bendinde düzenlenen kişisel verilerin işlenmesinde "işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma" ilkesine uyulması zorunluluğuna aykırılık teşkil ettiği"³⁵⁹ değerlendirilmesinde bulunmuştur.

Yargıtay bir kararında, işçinin el izinin alınmasının bunun başkalarının eline geçme kaygısı sebebiyle iş sözleşmesini feshetmesini haklı değil ama geçerli bir neden olduğunu belirtmiştir³⁶⁰.

4.11.2. Elektronik Yer Belirleme Sistemleri ile Elde Edilebilecek Kişisel Veriler

Elektronik yer belirleme sistemi, bir cihazın veya nesnenin konumunu belirlemek için kullanılan bir teknolojidir. Bu sistemler genellikle GPS (Global Positioning System) gibi uydu tabanlı konumlandırma sistemleri veya yerel ağlardaki sinyal kulelerinin sinyallerini kullanarak konum belirleme işlevi gerçekleştirirler. Bu sistemler, birçok uygulama alanında kullanılmaktadır. Örneğin, navigasyon cihazları, araç takip sistemleri, mobil cihazlar, drone'lar, harita uygulamaları, acil durum hizmetleri ve askeri sistemler gibi farklı sektörlerde kullanılmaktadır. Elektronik yer belirleme sistemleri, doğru, güvenilir ve gerçek zamanlı konum bilgileri sağlayarak birçok endüstrideki iş süreçlerinin daha verimli hale getirilmesine yardımcı olur. GPS alıcısı ile donatılmış cep telefonları uygulamada sıklıkla kullanıldığı gibi, araçlar için üretilmiş özel GPS alıcılarının da

³⁵⁹ Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 04/08/2022 tarih ve 2022/797 sayılı Karar Özeti, <https://kvkk.gov.tr/Icerik/7434/2022-797>, E.T. 19.03.2023

³⁶⁰ Yargıtay Kararı - 22. HD., E. 2014/36272 K. 2015/924 T. 22.1.2015,

kullanıldığı bilinmektedir. İşverenler de işçisinin böyle bir cihazı taşınması veya bu cihazın olduğu işyeri aracını kullanması halinde kullandığı sistemin özelliklerine göre eşzamanlı olarak ya da sonradan konum bilgisini takip edebilme imkanına sahip olmaktadır. Bu sayede işveren, işçinin işyerine ait aracını kullanım talimatlarına uygun olarak kullanıp kullanmadığını, iş saatleri içerisinde işyerinde olup olmadığını, pazarlamacı gibi farklı yerlere gidip ürün ve hizmet tanıtımı yapmak, satmak gibi iş tanımı olan işçinin işveren talimatları doğrultusunda olması gereken bölgede olup olmadığını, sadece iş amaçlı kullanım için tahsis edilmiş işyerine ait araçla özel amaçlı olarak bir yerlere gidip gitmediğini tespit edebilmektedir³⁶¹.

Özel amaçlı işyerine ait aracın kullanımına izin verilen durumlarda, çalışanların doktor ziyareti gibi özel durumlarda konum takibini geçici olarak kapatabilmeli ve işverenler, toplanan konum verilerini meşru olmayan amaçlarla kullanılmamasını sağlamalıdır. İşverenler, işyerine ait araçlarına, araç kullanımdayken hareketlerini ve sürüş davranışlarını kaydetmeye yönelik izleme cihazları takıldığını açıkça ilgili işçilere bildirmekle yükümlü dur. Bu bilgi, sürücü tarafından kolayca görülebilmesi için her araca uygun şekilde yerleştirilmelidir³⁶².

4.11.3. Görüntü ve Ses Kayıtları ile Elde Edilebilecek Kişisel Veriler

Hızla gelişen teknoloji, her geçen gün elektronik sistemler kullanılarak yapılan gözetim ve izleme uygulamalarının yapılmasına ve elde edilen kişisel verilerin işlenmesine neden olmaktadır³⁶³. Teknolojinin gelişmesi sonucu işyerlerinde de işçileri izlemek için kameralı izleme teknolojisi kullanılmaya başlanmış ve bu durum işçileri sürekli gözetim altında kalarak işçiler açısından teknik olmayan fiziksel gözetleme haline göre çok daha fazla tehlike oluşturmuştur. İşçinin kamerayla gözetlenmesi neticesinde birçok yönden ortaya çıkan kişilik hakkı ihlallerinden söz edilebilir. Her şeyden önce, kamerayla gözetlemeyle, işçinin fiziki varlığı üzerindeki hakkına dokunulmaktadır. İşçinin görüntüsünün yanında kameranın ses alabilme özelliğinin olması halinde ise kamerayla gözetleme daha vahim hale gelmektedir. Zira kişinin sözleri de yine onun kişiliğine ilişkin

³⁶¹ Okur, s. 136

³⁶² Uncular, s. 246

³⁶³ Üstün Y. ve Günal A. N., (2020). İş İlişkilerinde Bazı Yaygın Uygulamaların Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Değerlendirilmesi, *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*. 2(2), 62-73. s. 63

olup bu sözlerin duyulup kaydedilmesi bir hak ihlali oluşturabilmektedir. Kişinin bütün yüz ifadelerinin, farkında olarak veya olmayarak yapılan davranışlarının, diğer insanlarla sözlü veya fiziksel iletişiminin vb. elektronik olarak gözetlenebilmesi kişilik haklarını ağır olarak ihlal etmektedir. İşverenler, kamera gözetimiyle günlük çalışma saatlerinin başlangıcı ve bitişi, yapılan işin detayları, işyerinde alkol tüketimi, iş yerinde suç teşkil eden davranışlar, iş güvenliği tedbirlerine uyum ve müşterilere karşı davranışlar gibi noktalarda işçiler hakkında bilgi toplayabilmektedir. Sürekli izlendiği bilen işçiler, sorunlarla karşılaşmamak ve yaptırımlara maruz kalmamak için mümkün olduğunca az dikkat çekerek çalışmak isteyecek, bu da baskı altında uyum sağlamayı, en nihayetinde de bir bireyin davranışlarında kendiliğindenlik kaybına yol açacaktır. İşçilerin yalnızca davranışsal olarak uyum sağlamaya değil, aynı zamanda düşüncelerini ifade etmeye de dikkat etmeye zorlanan işçinin kişilik haklarının ciddi şekilde ihlal edilmesi söz konusu olacaktır³⁶⁴.

Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 12/03/2020 tarihli ve 2020/212 sayılı Karar Özeti:

“...sesli kamera kaydının hukuka uygun bir kişisel veri işleme faaliyeti olarak değerlendirilebilmesi için Anayasada belirtilen temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasında gözetilmesi gereken ilkelere uygun olması gerekmektedir. Bu kapsamda söz konusu kayıt ile beklenen faydanın ses kaydı olmaksızın görüntü kaydı ile elde edilebileceği hallerde ses kaydının da yapılması, gerçekleştirilecek kişisel veri işleme faaliyeti ile ulaşılmak istenen amaç arasındaki dengenin bozulmasına yol açacağından ölçülülük ilkesine aykırılık teşkil edecektir. Bu anlamda, gözetim sistemlerinde görüntü kaydı ile birlikte ses kayıt sisteminin de kullanılmasının sadece görüntü kaydına göre çok daha müdahaleci olacağı açıktır. Diğer taraftan, kameralar vasıtasıyla görüntü ile birlikte ses kaydı yapılması, bireylerde her açıdan gözetim altında tutuldukları endişesi yaratabilecek olup, kişilerin kamusal alanda bile özel bir kısım diyaloglarının ya da yaşantı kesitlerinin bulunabileceği de dikkate alındığında bu yönde bir uygulamanın hakkın özüne zarar vereceği değerlendirilmektedir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, güvenlik amacıyla kamu kurumunun halk girişine takılması yönünde ihtiyaç bulunduğu belirtilerek ses kaydı yapan kameraların kullanılması, benzer nitelikteki her türlü ortam açısından da gerekli olduğu yönünde genel bir değerlendirmeye neden olabileceğinden, kişisel

³⁶⁴ Okur, s. 121-122

verilerin korunması hakkına yönelik oldukça geniş nitelikte bir istisna oluşması sonucunu doğurabilecektir ki, bu hususun da hakkın özüne zarar vereceği değerlendirilmiştir.”³⁶⁵

Kişilerin görüntü ve sesinin veri koruma hukuku kapsamında kişisel veri olarak kabul edildiği, bu nedenle bu değerlerin ihlal edilmesinin kişisel veri koruma haklarını da ihlal ettiği unutulmamalıdır. Hatta kameranın yerleştirildiği alan ve özelliklerine bağlı olarak bir işçinin hayatının hassas veya özel alanlarına dahi girilmesi mümkündür³⁶⁶

Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 04/08/2022 tarih ve 2022/797 sayılı Karar Özeti; *“Veri sorumlusu tarafından çalışanların tuvalette sigara içmesi ve sonrasında kokuyu yok edebilmek adına parfüm sıkmalarının risk doğurduğu, ayrıca çalışanlar tarafından tuvalet kapıları ve ekipmanlara zarar verildiği iddia edilmekle birlikte sigara içilmesini önlemek ve parfüm dolayısıyla ortaya çıkabilecek iş kazalarını engellemek, çalışanlar tarafından iş yerine zarar verilmesini önlemek amacıyla kişilik haklarına daha az müdahale edebilecek nitelikte bir yöntem seçilerek kişisel veriler işlenmeksizin de amaçların sağlanabileceği, her ne kadar veri sorumlusu tarafından şikâyete konu kameranın sahte kamera olduğu ve veri işleme faaliyeti gerçekleştirilmediği iddia edilse de mevcut şartlarda bu hususun tespiti mümkün olmamakla birlikte bu şekilde kişisel veri işleniyor izlenimi verilerek işçilerin mahrem alanlarında her an izleniyormuş hissine kapılmasına sebep olunmasının veri sorumlusunun dürüstlük ilkelerine aykırı davranış sergilediği anlamına geldiği, zira Borçlar Kanunu’nun 417’nci maddesinde de yer aldığı üzere işverenin, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik tacize uğramamaları için gerekli önlemleri almakla yükümlü olduğu,*

Sonuç olarak, veri sorumlusunun iş yerinde kameralar vasıtasıyla gerçekleştirilen kişisel veri işleme faaliyetlerinin Kanun’un 5’inci maddesinin (2) numaralı fıkrasının (ç) bendinde yer alan “Veri sorumlusunun hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için veri işlemenin zorunlu olması,” (e) bendinde yer alan “Bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işlemenin zorunlu olması” ve (f) bendinde yer alan “İlgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, veri sorumlusunun meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması” kapsamında değerlendirilebileceği

³⁶⁵ <https://kvkk.gov.tr/Icerik/6892/2020-212>, E.T. 21.03.2023

³⁶⁶ Gürsel, s. 370

ancak kameraların veri sorumlusu tarafından çalışanların mahremiyet beklentilerini zedeleyecek şekilde konumlandırıldığı dikkate alındığında bu durumun Kanun'un Genel İlkeler başlıklı 4'üncü maddesinin (1) numaralı fıkrasında kişisel verilerin, ancak bu Kanunda ve diğer kanunlarda öngörülen usul ve esaslara uygun olarak işlenebileceği ve (2) numaralı fıkrasında kişisel verilerin işlenmesinde hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma ilkesine aykırılık teşkil ettiği” kararına varılmıştır³⁶⁷.

İşverenler hiçbir koşulda gizli ve sürekli kamerayla gözetleme yapmamalıdır. Kolluk kuvvetleri tarafından gözetleme ve hatta telefon dinlemenin ancak mahkeme kararıyla yapılabileceği düşünüldüğünde, işverene bu hakkın istisnai bir hak olarak verilmesi, ona kamu makamlarının bile sahip olmadığı yetkiler verildiği anlamına gelecektir. Şeffaflık ilkesine göre, işverenler kamerayla gözetleme öncesinde, işçi/işçi adayına detaylı, açık ve anlaşılır bir şekilde nedenlerini ve amaçlarını açıklamalıdır³⁶⁸.

Kamerayla gözetlemenin amacı ne olursa olsun kameradan alınan kayıtlar o amaç için kullanılmalıdır. Bu itibarla, işyerlerini korumak veya market/dükkan gibi işyerlerinde işlenebilecek ağır suçları tespit etmek, önlemek ve kontrol altına almak amacıyla çekilen kamera görüntüleri, işçilere karşı küçük disiplin cezaları vermek için kullanılmamalıdır. Bazı hallerde ise kayıtların toplanmasına sebep teşkil eden amaçlar dışında kullanılmasının da mümkün olduğu söylenmelidir. Misal olarak, mülkiyeti korumak için alınan kamera görüntüleri, şüphelenilen işyeri tacizini veya uygunsuz davranışları araştırmak için kullanılabilir. Fakat burada makul bir şüphenin olması önemlidir. Şüphe, hakikat haline geldiyse, fesih gerekçesini belgelemek için bu kayıtların kullanılabilmesi mümkün olmalıdır. Yine işyeri için tehlike veya tehdit oluşturan işyeri kazaları ve benzeri durumların soruşturulmasında bu kayıtlardan faydalanabilmelidir. İşçilerin bu kayıtların içeriğine karşı, karşı iddialarda bulunmak için onların da kayıtları kullanmalarına da izin verilmelidir. Kamera gözetimi ve görüntü kaydı da veri işleme faaliyetleri olduğundan, çalışanlara haklarında işlenen verilere erişim ve itiraz hakkı verilmelidir. Bunun yanında, elektronik gözetim yoluyla toplanan verilerin saklanması

³⁶⁷ <https://kvkk.gov.tr/Icerik/7434/2022-797>, E.T. 21.03.2023

³⁶⁸ Uncular, s. 239-240

süresine dikkat edilmeli ve toplanma amacı için gerekenden daha uzun süre tutulmamalıdır³⁶⁹.

İşverenlerin işyerinde disiplinli ve verimli bir şekilde iş yapma ve işçilerin korunmasını sağlama konusundaki sorumluluklarını yerine getirme konusundaki haklı çıkarları ortaklaşa ele alındığında, işçinin rızası olmaksızın işyerinde işçileri izleme hakkı olduğu sonucuna varılabilir. Elbette bu hakkın yerindelik ve ölçülülük ilkelerine uygun olarak kullanımı sağlanmalıdır. Ancak, her halükarda işçinin onayı alınmamış olsa dahi, işverenlerin işçilere kamerayla gözetleme konusunda bildirimde bulunması gerekmektedir³⁷⁰.

Kurul'a yapılan başka bir şikayette, veri sorumlusu kargo şirketine işe iade davası açan ilgili kişi, veri sorumlusunun ilgili kişiye ait kamera görüntülerini mahkemeye delil olarak sunması üzerine, kamera görüntüsüne ilişkin bir açık rızasının bulunmadığını, bu nedenle hukuka aykırı olarak elde edildiğini ifade ettiği kişisel verilerinin silinmesi talep etmiştir. Bunun üzerine Kurul;

“6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu uyarınca hangi unsurları barındırması gerektiği belirlenen cevap dilekçesinde veri sorumlusunun savunmaya yönelik dayandığı vakıaları beyan dilekçesiyle mahkemeye sunduğunun anlaşıldığı, bu çerçevede Kanunun 8 inci maddesine uygun olarak Kanunun 5 inci maddesinin (2) numaralı fıkrasının (e) bendindeki; “Bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işlemenin zorunlu olması” hukuki sebebi uyarınca söz konusu kamera kaydının mahkemeye sunulmasının hukuka uygun bir veri işleme faaliyeti olduğu,

İlgili kişinin veri sorumlusu kargo şirketi tarafından açık rızası alınmaksızın kamera kaydının alındığı iddiası karşısında; veri sorumlusunun daha önceden, ilgili kişinin imzaladığı kişisel veriler hakkında bilgilendirme metni gereğince aktarma merkezinde kamera kaydı alındığına ilişkin olarak ilgili kişiye bilgilendirme yapıldığı, ilgili kişinin imzaladığı bu aydınlatma bildirimine göre veri sorumlusunca kamera kayıtlarının hukukten geçerli sebeplere dayanılarak işlendiği” beyanı çerçevesinde değerlendirme yapıldığında; veri sorumlusunun ilgili kişinin açık rızasının alındığını tevsik edici belgeyi

³⁶⁹ Gürsel, s. 375

³⁷⁰ Erbaş, C. G. (2017). 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Elektronik Ortamda Gözetlenmesi. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7(1), 97-108. s. 105

sunmadığı, ancak veri sorumlusunun kargo şirketi olduğu göz önüne alındığında; Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurulunun 2016/DK – YED/517 sayılı kararı ile onaylanan “Posta Gönderilerine İlişkin Güvenlik Tedbirlerine Yönelik Usul ve Esaslar” düzenlemesinin “Posta gönderilerinin görüntüleme cihazları ile kontrolü” başlıklı 6 ncı maddesinin ikinci fıkrasında yer alan, “Hizmet sağlayıcılarının posta gönderilerini kabul merkezlerinde kamera sistemi kurularak kayıtlar, gerektiğinde ilgili mercilere sunulmak üzere en az bir (1) ay süreyle saklanır.” hükmü gereğince veri sorumlusu kargo şirketinin, Kanunun 5 inci maddesinin ikinci fıkrasının (a) bendinde yer alan; “Kanunlarda açıkça öngörülmesi” hukuki sebebine uygun olarak işleme yaptığı, değerlendirmelerinden hareketle, söz konusu şikayet ile ilgili olarak Kanun kapsamında yapılacak bir işlem bulunmadığına”³⁷¹ karar vermiştir.

4.11.4. Telefon Kullanım Kayıtları ile Elde Edilebilecek Kişisel Veriler

İşverenler, işçilerin telefon kullanımını izlemek için çeşitli yöntemler kullanabilirler. Birincisi, telefon faturalarını kontrol ederek; İşverenler, işçilerin iş telefonlarını kullanırken yaptıkları aramaları, mesajları ve veri kullanımını telefon faturalarından kontrol edebilirler. Bu, işverenlere, işçilerin işle ilgili olmayan kişisel telefon görüşmeleri yapmadıklarından emin olmalarına yardımcı olur. İkincisi, işverenler, işçilerin telefon kullanımını izlemek için telefon izleme yazılımı kullanabilirler. Bu yazılımlar, işçilerin yaptıkları aramaları, mesajları, uygulamaları ve hatta telefonun konumunu izleyebilirler. Ancak, bu tür yazılımların kullanımı, işçilerin özel yaşamlarına müdahale ettiği için, yasalara ve etik standartlara uygun şekilde yapılmalıdır. Bir diğeri ise, işverenler, işçilerin telefonlarına kurulan uygulamaları kontrol etmek için uygulama yönetimi araçlarını kullanabilirler. Bu araçlar, işçilerin kişisel uygulamaları veya oyunları yüklemesini engelleyerek, yalnızca işle ilgili uygulamaların kullanılmasını sağlar³⁷².

İşverenin yönetim hakkı kapsamında, işyerinde sabit hat, şirket cep telefonu ve kişisel cep telefonu kullanımının kapsam ve sınırlarını belirleme yetkisi de işverene aittir. Bu doğrultuda, bir işveren, bir iş sabit hattını veya cep telefonunu yalnızca iş amacıyla

³⁷¹ Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 25/06/2020 tarihli ve 2020/494 sayılı Karar Özeti, <https://kvkk.gov.tr/Icerik/6925/2020-494>, E.T 20.03.2023

³⁷² Beytar, s. 195

kullanılmasına karar verebilir ancak bu durumda kişisel cep telefonu kullanımının tamamen yasaklanabileceği söylemek mümkün olmamalıdır. Aksi halde, işçileri sadece bilgisayar veya internet aracılığıyla iletişim kurmaya zorlayarak, işçiler onların mahremiyetine ve iletişim özgürlüğüne makul olmayan bir şekilde müdahale etmiş olurlar. Bununla birlikte, arıza haller haricinde bir işverenin bir işçisinin iş ve kişisel telefon görüşmelerini dinlemesi ve kaydetmesi hukuka uygun olmayacaktır. Öte yandan, şayet bir işveren, bir telefon görüşmesinin gizli bir şekilde takip edilmesini, belirli ve acil şüpheleri açıklığa kavuşturmak için tek çözüm yolu olduğunu gösterebilirse, mahkeme izniyle yetkili makamlarca dinlenmesi ve kaydedilmesi mümkün olabilecektir. Bunu işverenin herhangi bir mahkeme kararı ve yetkili makamlarca yürütülen bir işlem olmaksızın kendisinin dinleme ve kaydetme eylemi söz konusu olması halinde ise bu, işvereni iletişimin gizliliğini ihlal etmekten suçlu hale getirecektir. Buna karşılık, işin doğrudan telefon üzerinden yapıldığı işyerlerinde ise (çağrı merkezleri, borsalar, rezervasyon servisleri veya telefonla müşteri hizmetlerinde olduğu gibi) işverenler, hizmet kalitesinin tespiti ve işlemlerin ispatı amacıyla işçilerin iş görüşmelerini dinleyebilir ve kaydedebilir. Bununla birlikte, her koşulda dinleme ve kayıt işlemine başlamadan evvel aramayı yapan kişiye bilgi verilmesi esastır³⁷³.

İşçinin telefon kullanımını izlenerek, işçinin kişisel verilerinin işveren tarafından işlenmesi söz konusu olduğundan, bu durumda kişisel veri koruma yasalarına uyulması gerekmektedir. İşverenler, işçilerin telefon kullanımını izleyerek, işle ilgili olmayan kişisel telefon görüşmeleri veya mesajları da izleyebilirler. Bu durumda, işçinin kişisel verileri işveren tarafından veri koruma hukukuna aykırı olarak işlenmiş olacaktır. Kişisel veri koruma yasaları, işverenlerin kişisel verileri işlemesi durumunda belirli kuralların izlenmesini gerektirir. İşverenler, işçilerin kişisel verilerini sadece belirli amaçlarla toplayabilir ve işleyebilirler. İşverenlerin, işçilerin kişisel verilerini toplarken, işçilerden açık rıza almaları veya işçilere bilgi vermeleri gerekebilir. Ayrıca, işverenlerin, işçilerin kişisel verilerini güvende tutmaları ve sadece gerekli olan kişilerin erişimine izin vermeleri gerekmektedir. Özetle, işverenlerin işçilerin telefon kullanımını izlerken, kişisel veri koruma hukukuna uymaları ve işçilerin özel yaşamlarına saygı göstermeleri gerekmektedir.

³⁷³ Uncular; s. 284 vd.

4.11.5. İnternet Kullanım Kayıtları ile Elde Edilebilecek Kişisel Veriler

Günlük hayatta önemli ölçüde artan internet kullanımı, iş hayatında da kaçınılmaz olarak artmıştır. İnterneti işyerinde kullanmak da birçok işletme için vazgeçilmez hale gelmiştir. Bu yoğun kullanım aynı zamanda işçilerin de internete kolay erişim de sağlamaktadır. İşyerinde internet kullanımı, işçiler için düşük çalışma verimine yol açtığı düşünülmektedir. Bu nedenler, işverenler, çalışma verimini artırmak için işçilerin internet kullanımını yasaklamak veya kontrol etmek zorunda kalmıştır. İşçilerin internet kullanımının izlenmesi, işçiler tarafından kullanılan verilerin kaydedilmesine yol açmıştır. Dolayısıyla, elektronik ortamda işçilerin bu şekilde takibi, onların mahremiyetin sağlanması ve kişisel verilerin korunması hakları açısından önemli bir hale getirmektedir³⁷⁴.

İş performansını korumak, ticari sırların veya önem arz eden bilgilerin üçüncü şahıslara ifşasını önlemek, iş ortamında düşmanca bir hal oluşmasına karşı önlem almak, bilgisayarların, internet ağlarının ve kişilerin güvenliğini sağlamak, telif hakkı ihlali veya suç teşkil eden kullanım sebebiyle ortaya çıkabilecek işveren sorumluluğuna mani olmak gibi meşru gerekçelerle işverenin işyerindeki internet, e-posta ve bilgisayar kullanımını kontrol edilebileceğini söylemek mümkündür³⁷⁵.

Türk hukukunda elektronik iletişimin işverenler tarafından izlenmesine ilişkin herhangi bir yasal kısıtlama bulunmamakla birlikte, işverenlerin yönetim hakkı ile işçilerin kişisel verilerini korunması hakkı arasında adil bir denge kurulmalıdır. Son çare ilkesi gereğiyle, mevzuat doğrultusunda, çalışanların kişisel verilerinin korunma hakları üzerindeki olumsuz etkileri en aza indirecek yöntemler kullanılarak uygulanmalıdır. Ayrıca gözetim kapsamında toplanan işçilere ait kişisel verilerin, TBK m. 419 ve İK m. 75/2 kapsamında dürüstlük kuralına göre sözleşmelerin kurulması ve ifası için gerekli olduğu ölçüde işlenmesi zorunludur³⁷⁶.

Konu ile ilgili olarak, 17/09/2020 tarihli ve 2016/13010 başvuru numaralı Anayasa Mahkemesi Kararı ile;

³⁷⁴ Beytar, s. 199

³⁷⁵ Gürsel, s. 388

³⁷⁶ Uncular, s. 276

“...devletin pozitif yükümlülükleri kapsamında Anayasa Mahkemesinin özellikle derece mahkemelerinin -somut olayın koşullarına uygun düştüğü ölçüde- aşağıda belirtilen güvencelerin somut olayda hakka müdahale eden üçüncü kişi tarafından sağlanıp sağlanmadığını gereği gibi denetleyip denetlemediğini incelemesi gerekir:

i. İşverenin çalışanın kullanımına sunduğu iletişim araçlarının ve iletişim içeriklerinin incelenmesinin haklı olduğunu gösteren meşru gerekçeleri olup olmadığı denetlenmelidir. Bu durumda işverenin gerekçelerinin ifa edilen işin ve işyerinin özellikleri de gözetilerek meşru olup olmadığı irdelenmelidir. Bu denetlemede iletişim akışı ile iletişim içeriklerinin incelenmesi arasında ayırım yapılarak içeriklerin incelenmesi yönünden daha ciddi gerekçeler aranmalıdır.

ii. Demokratik bir toplumda iletişimin denetlenmesi ve kişisel verilerin işlenmesi süreci şeffaf bir şekilde gerçekleştirilmeli ve bunun bir gereği olarak da süreçle ilgili olarak çalışanlar işveren tarafından önceden bilgilendirilmelidir. Uluslararası hukuk ve karşılaştırmalı hukuk dikkate alındığında bu bilgilendirmenin -somut olayın özelliklerine uygun düştüğü ölçüde- en azından iletişimin denetlenmesi ile kişisel verilerin işlenmesinin hukuki dayanağı ve amaçları, denetlemenin ve veri işlemenin kapsamı, verilerin saklanacağı süre, veri sahibinin hakları, denetlemenin ve işlemenin sonuçları ile verilerin muhtemel yararlanıcıları hususlarını kapsamaması gerekir. Ayrıca bildirimde iletişim araçlarının kullanımına ilişkin olarak işveren tarafından öngörülen sınırlamalara da yer verilmelidir. Bilgilendirmenin mutlaka belli şekilde yapılması şart olmayıp şeffaflığı sağlamak bakımından bireylere, kişisel verilerin işlenmesine ve iletişimin denetlenmesine ilişkin süreçten yukarıda belirtilen kapsamda haberdar olma imkanı sağlayan uygun bir yöntem tercih edilebilir.

iii. Çalışanın kişisel verilerinin korunmasını isteme hakkına ve haberleşme hürriyetine işveren tarafından yapılan müdahale, ulaşılmak istenen amaç ile ilgili ve bu amacı gerçekleştirmeye elverişli olmalıdır. Ayrıca inceleme faaliyetiyle elde edilen verilerin işveren tarafından hedeflenen amaç doğrultusunda kullanılması gerekir.

iv. İşveren tarafından çalışanın kişisel verilerinin korunmasını isteme hakkına ve haberleşme hürriyetine işveren tarafından yapılan müdahalenin gerekli kabul edilebilmesi için aynı amaca daha hafif bir müdahale ile ulaşılmaması mümkün olmamalı, müdahale ulaşılmak istenen amaç bakımından zorunlu olmalıdır. Çalışanın iletişiminin içeriğine girilmesi yerine onun kişisel verilerine daha az müdahale eden yöntem ve

tedbirlerin uygulanmasının mümkün olup olmadığı denetlenmelidir. Bu kapsamda işverenin ulaşmak istediği amaca çalışanın iletişimi incelenmeden de erişilme imkanı olup olmadığı her bir vakianın somut özellikleri ışığında değerlendirilmelidir.

v. *İşveren tarafından başvuru sahibinin kişisel verilerinin korunmasını isteme hakkına ve haberleşme hürriyetine yönelik müdahalenin orantılı kabul edilebilmesi için ise iletişimin denetlenmesi ile işlenecek veya herhangi bir şekilde yararlanılacak veriler ulaşmak istenen amaçla sınırlı olmalı, bu amacı aşacak şekilde sınırlama ya da müdahaleye izin verilmemelidir.*

vi. *Ayrıca iletişimin incelenmesinin muhatabı olan çalışan üzerindeki etkisi ve çalışan bakımından sonuçları göz önünde tutularak tarafların çatışan menfaat ve haklarının adil bir biçimde dengelenip dengelenmediğine bakılması gerekmektedir” şeklinde karar verilmiştir.*

12.01.2021 tarihli ve 2018/31036 başvuru numaralı Anayasa Mahkemesi Kararı ile de yukarıdaki kararın gerekçesi yinelenmiş ve;

“Öte yandan e-posta hesabı üzerinden yapılan iletişimin denetlenebileceğine ve iletişim araçlarının kullanım koşullarına ilişkin olarak önceden tam ve açık bir bilgilendirme yapılmadığı hallerde temel hak ve özgürlüklerinin işyerinde de korunacağı yönündeki haklı beklentiyle çalışan kişinin kurumsal e-posta üzerinden kişisel yazışmalar yapabileceğinin işveren tarafından da öngörülebilecek bir durum olduğu vurgulanmalıdır. Buradan hareketle çalışana açık bir bilgilendirmenin yapılmadığı hallerde hak ve özgürlüklerine bir müdahalede bulunulmayacağı hususunda çalışanların makul bir beklenti içinde olacaklarının kabul edilmesi, temel hak ve özgürlüklerin sağladığı güvencelerden yararlandırılması gerektiği söylenebilir.”³⁷⁷ demek suretiyle bir e-posta adresinin kurumsal olsa dahi bu adresle kişisel yazışma yapılabileceği, bu nedenle çalışan açık bir şekilde bilgilendirilmedikçe işveren tarafından söz konusu e-postanın içeriğine bakılamayacağı belirtilmiştir.

Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 25/11/2021 tarihli ve 2021/1187 sayılı Karar Özeti ile de;

³⁷⁷ Kararın tamamı için, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/02/20210205-15.pdf>, E.T. 20.03.2023

“Veri sorumlusunun, “işyerinde iş saatlerinde söz konusu e-posta hesabı üzerinden özel nitelikli yazışmalar yapan ilgili kişinin, bu verilerin işverenin olağan denetim yükümlülüğü kapsamında erişimine açık olabileceğini pekala göz önünde bulunduracağı ve bu durumun söz konusu yazışmaları işleme ve kaydetme hususunda ilgili kişinin işverene açık rıza verdiği şeklinde yorumlanacağı, bu nedenle söz konusu verilerin ilgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş vaziyette olduğu” yönündeki savunmasına karşılık, ilgili kişinin “şirket e-posta hesabında, eski nişanlısına gönderdiği özel e-posta içeriği ve şahsi banka hesap özetinin bulunması nedeniyle herhangi bir alenileştirmeden bahsedilemeyeceği” yönündeki iddiasına ilişkin olarak kişisel verilerin alenileştirilmesi kavramına açıklık getirilmesinin faydalı olacağı,

Kişisel Verileri Koruma Kurumu tarafından yayımlanan “6698 sayılı Kanunda Yer Alan Terimler” başlıklı rehberde “‘Herkes tarafından bilinir kılma’ anlamında olan alenileştirme kavramı, 6698 sayılı Kanunun 5. maddesinde, kişisel verilerin açık rıza aranmaksızın işlenebileceği hallerden biri olarak sayılmıştır. Buna göre, ilgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilen, bir başka ifadeyle ilgili kişinin alenileştirme iradesi ile herhangi bir şekilde kamuoyuna açıklamış olduğu kişisel veriler, ayrıca ilgili kişinin açık rızası olmaksızın alenileştirme amacı ve Kanunun 4. maddesinde düzenlenen genel ilkeler kapsamında işlenebilecektir.” şeklinde açıklanan “alenileştirme” kavramı ile ilgili olarak “Kişisel Verilerin İşlenme Şartları” başlıklı rehberde de “kişisel verinin aleni kabul edilebilmesi için ait olduğu kişinin aleni olmasını istemesi gerekir. Başka bir ifade ile, alenileştirmenin gerçekleştirilebilmesi için alenileştirme iradesinin varlığı gerekir. Yoksa bir kişinin kişisel verisinin herkesin görebileceği bir yerde olması aleni olmasını sağlamaz. Ayrıca, alenileştirme durumunda kişisel verinin amacı dışında da kullanılmaması gerekmektedir.” şeklindeki açıklamaya yer verildiği,

Dolayısıyla, somut olay kapsamında ilgili kişinin tüm yazışmalarını kurumsal e-posta adresi aracılığı ile yapmış olmasında ilgili kişinin verilerini kamuoyuna açıklama gibi bir iradesi bulunmadığından, kişisel verilerin alenileştirilmesinden bahsedilemeyeceği³⁷⁸ yönünde değerlendirme yapılmıştır.

Bir diğer Kişisel Verileri Koruma Kurulu kararında da;

³⁷⁸ <https://kvkk.gov.tr/Icerik/7269/2021-1187>, E.T. 20.03.2023

“Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 05/02/2007 tarihli E.2006/30107, K.2007/2011 sayılı kararında bilgisayar kaynaklarının amacına uygun kullanılması ile ilgili işyeri iç düzenlemesine rağmen, davacının şirket bilgisayarını mesai saatleri içinde kişisel mailinde kullandığı, davacının bu davranışının şirketin iç işleyişi ile ilgili düzenlenen kurala aykırı olduğu gibi, mesai saatleri içinde kişisel ihtiyaçlarında işyeri bilgisayarını kullanarak iş görme edimini yeterince yerine getirmediği, bu davranışının işyerinde olumsuzluklara neden olduğu, feshin geçerli nedene dayandığı sonucuna varıldığı, buradan hareketle işçinin kullanımına tahsis edilen bilgisayar ve e-posta adreslerinin sadece iş görme amacıyla kullanılması gerektiğinin değerlendirildiği, dolayısıyla ilgili kişinin e-posta adresinin sadece iş ile alakalı hususları içeriyor olması gerektiği, bu durumda ilgili kişi ile aralarında iş ilişkisi kalmayan veri sorumlusuna ait şirket e-posta hesabına ilgili kişinin ulaşmasında yararının bulunmadığının değerlendirildiği, dizüstü bilgisayar açısından da durumun benzer olduğu, veri sorumlusu tarafından dizüstü bilgisayar içindeki verilerin geri döndürülemeyecek şekilde formatlanmış olduğu belirtildiği, sadece iş ile ilgili hususları içerdiği varsayılan bu bilgisayarın iş ilişkisi sonlandıktan sonra ilgili kişiden alınmasının Kanuna aykırılık teşkil etmediği, İlgili kişinin, kişisel harici hard diskinin, şahsına ve ailesine ait özel bilgilerinin, banka bilgilerinin, banka şifrelerinin ve fotoğraflarının ekrana yansıtılmak suretiyle odasında bulunan kişilerce izlendiğine ilişkin iddialarıyla ilgili dosya kapsamında tevsik edici bir bilgi veya belgeye yer verilmediği değerlendirmelerinden hareketle; Veri sorumlusu ile ilgili kişi arasındaki iş sözleşmesi feshedildikten sonra ilgili kişinin kullanımına tahsis edilen şirket bilgisayarının formatlanması ve şirket e-postasının kapatılması suretiyle hesabına erişiminin engellenmesinin Kanuna aykırılık teşkil etmediğine, İlgili kişinin, kişisel harici hard diskinin, özel bilgi ve belgelerinin, şahsına ve ailesine ait özel şeylerin, banka bilgilerinin, banka şifrelerinin ve fotoğraflarının ekrana yansıtılmak suretiyle odasında bulunan kişilerce izlendiğine ilişkin iddialarıyla ilgili dosya kapsamında tevsik edici bir bilgi veya belge bulunmadığından bu aşamada yapılacak bir işlem bulunmadığına karar verilmiştir.”³⁷⁹

³⁷⁹Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 09/03/2021 tarihli ve 2021/205 sayılı Karar Özeti, <https://kvkk.gov.tr/Icerik/7113/2021-205>, E.T. 20.03.2023

5. SONUÇ

Hukukun temel gayesi her biri biricik olan insanların, kendilerini gerçekleştirmesi yolunda birbirleriyle uyum ve düzen içerisinde yaşamasını sağlamaktır. Gelişime programlı insanın ilk olarak alanının korunmasına ihtiyacı vardır. Kendini gerçekleştirmek isteyen her bir insanın, alanlarının karışması, menfaatlerinin çatışması her zaman söz konusu olacağı için de hukuk en mümkün haliyle denge sağlayıcı görevini üstlenir.

İnsan onuruna yaraşır şekilde yaşamak herkesin hakkıdır. İnsanın onurunu korumanın yegane yolu, onun kişilik haklarının korunması, maddi-manevi ve iktisadi bütünlüğünün sağlanması yoluyla gerçekleşir. Kişinin kendisine ait bilgilerinin onun kişilik haklarından olduğu, onun maddi-manevi ve iktisadi gelişiminin önemli bir unsuru olduğu bir gerçektir.

İnsanlık tarihi boyunca insan bulunduğu alana her zaman kendinden bir parça kendinden bir iz bırakmıştır. Bunu bazen bilerek ve isteyerek, bazen de farkında olmadan yapmaktadır. Günümüzde ise insanın kendinden bir iz bırakması çok daha fazla çok daha geniş çevrede gerçekleşmektedir. Zira internet kullanımıyla beraber dünyanın başka bir ucundaki bir kişiye ulaşabilmek ve aynı şekilde onun bize ulaşabilmesi oldukça kolaydır. Ona giden yazışmalarımız, görüntümüz, sesimiz hepsi bize ait verilerdir. Örneğin Kanada'da yaşayan bir arkadaşımıza e-posta yoluyla bir fotoğrafımızı gönderdiğimizde arkadaşımız bu fotoğrafı bilgisayar belleğine kaydedebilecek ve bu şekilde bize ait bir veriyi işlemiş olacaktır. Peki bu fotoğrafın daha sonradan silmesini istediğimizde yahut bu fotoğraf zaten hiç istemediğimiz bir şekilde eline geçmiş ve bilgisayarına kaydetmişse veya o da başkalarına göndermişse ne olacaktır sorusu/sorunu günden güne büyümüş, kişiye ait, onun maddi-manevi ve iktisadi bütünlüğüne ve gelişimine katkı olacak bu bilgilerin hukuk tarafından korunmasının sağlanması gerekmiş ve yeni bir hukuk disiplinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu doğrultu, önceleri, var olan kanunlara buna ilişkin eklemeler yapılması suretiyle kişisel veriler korunmaya çalışılmışsa da yeterli olmadığına, konunun müstakil olarak düzenlenmesi gerektiğine varılmıştır. Çok kapsamlı olmayan birtakım yerel hukuki düzenlemeler artık uluslararası boyutta çalışmalara taşınmıştır. Bu doğrultuda en göze çarpan uluslararası belgeler, 1980 tarihli

“OECD’nin Özel Yaşamın Korunması ve Kişisel Verilerin Sınır Ötesi Akışına İlişkin Rehber İlkeleri”, 1981 tarihli “108 No’lu Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi”, 1990 tarihli “BM’nin Bilgisayarla İşlenen Kişisel Veri Dosyalarına İlişkin Rehber İlkeleri”, 2001 tarihli “181 No’lu Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesine Ek Denetleyici Makamlar ve Sınır Aşan Veri Akışına İlişkin Protokol”, 1998 tarihli “95/46EC Sayılı Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Serbest Dolaşımı Bakımından Bireylerin Korunmasına İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi Direktifi” ve 2018 tarihli “2016/679 Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü (GDPR)” olmuştur.

Türkiye’nin kişisel verilerin korunmasına ilişkin gerçekleştirdiği önemli hukuki düzenlemeler, 2010 yılında Kişisel Verilerin Korunması ile ilgili hükmü Anayasaya dahil etmesi, 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 135-140 maddeleri arasında, *“kişisel verilerin kaydedilmesi”, “verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme” ve “verileri yok etmeme”*yi suç kapsamına alıp *kişisel verilerin kaydedilmesi, verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme ve verileri yok etmeme suçlarının şikayete bağlı olmaması ve bu suçlarla ilgili olarak tüzel kişiler hakkında güvenlik tedbiri uygulanacağı*, Türk Borçlar Kanununun 419. maddesinde *“İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanılabilir”* şeklindeki düzenlemeleri olmuştur. En önemlisi ise; hem Anayasada, kişisel verilerin korunmasıyla ilgili detaylı düzenlemelerin kanunla yapılacağı belirtilmiş olduğundan hem konunun müstakil ve kapsamlı olarak ele alınmayı gerektiren özelliğinden dolayı 26 Aralık 2014 tarihinde “Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Tasarısı” TBMM Başkanlığına sunulmuş, tasarı, 24 Mart 2016 tarihinde kabul edilerek kanunlaşmış ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu 7 Nisan 2016 tarih ve 29677 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanun, kişisel verilerin korunmasını tüm yönleriyle ele almış, bu kapsamda kişisel veriler işlenirken uyulacak genel ilkeleri (m. 4), işleme şartlarını (m. 5-6), kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi veya anonim hale getirilmesini (m.7), kişisel verilerin yurt içi ve yurt dışına aktarılmasını (m. 8-9), veri sorumlusunun aydınlatma yükümlülüğünü (m. 10), ilgili kişinin haklarını (m.11) veri güvenliğine ilişkin yükümlülükleri (m.12), veri sorumlularına başvuru ve şikayeti (m. 13-15), veri sorumluları sicilini (m. 16), kişisel verilerin işlenmesine ilişkin suç ve kabahatleri (m. 17-18), Kişisel Verilerin Korunması Kurulu ve teşkilatını (m. 19-

27), bu Kanunun uygulanmayacağı istisnaları (m. 28), Kurumun bütçesi ve gelirlerini (m. 29) düzenlemiştir. Kişisel verilerin korunması hukuku hem uluslararası düzeyde hem de ulusal düzeyde yapılan çeşitli hukuki düzenlemelerle gün geçtikçe daha işler hale gelmektedir.

Bir kişinin günde ortalama sekiz saat uyuduğu varsayıldığında, uyku hali haricinde geriye kalan on altı saatinde bilinçli olarak yaşamakta, bu on altı saat içerisinde düşünmekte, konuşmakta, hareket etmekte, mutlu olmak, kızgın olmak, huzurlu hissetmek, kendine güvenmek, öfke duymak, sindirilmiş hissetmek, sevildiğini hissetmek, onaylandığını bilmek, beğenilmemek, ötekileştirilmek gibi çeşitli duygu halleri yaşamaktadır. Tüm bu insani durumları oluşturan esasen kişinin iç dünyası, kendi benliği olmakla birlikte, benlikleri oluşturan birçok dış faktörden de söz edilir. Özellikle kişiyi yetiştirenlerin karakter, sosyo-ekonomik yapısı, diğer aile bireylerinin karakterleri, yaşadığı mahalle/şehir/ülke, sosyal çevresi, okuduğu kitaplar, izlediği programlar kişiliği oluşturan bazı önemli dış faktörlerdir. Bir kişinin bilinçli olarak geçirdiği günlük ortalama on altı saat boyunca beraber olduğu kişiler, bu süre boyunca ne yaptığı, nasıl bir ortamda bulunduğu onun düşünce ve duygu yapısını da şekillendireceği açıktır.

Bir kişinin iş yaşamı da onun hayatında önemli bir yer tutmaktadır. Zira hemen hemen çalışan herkesin, günde bilinçli olarak ortalama on altı saat geçirdiği bu sürenin en az yarısı iş yaşamında geçmektedir. Dolayısıyla iş yaşamını nasıl geçirdiğimiz kişiliğimiz konusunda bizlere önemli ipuçları verecektir. İnsan onuruna yakışır şekilde yaşamak herkesin hakkıdır ve hukukun da bu hakkı tesis etmesi gerekir demiştik. Dolayısıyla kişilik haklarımızın ihlal edilmesi ihtimali, günümüzün büyük bir kısmını bilinçli olarak nerede geçiriyor isek en çok orada gerçekleşebilecektir. Sadece zaman ölçütüyle bu fikre varmak elbette ki doğru bir değerlendirme olmayacaktır. Bunun yanında bulunduğumuz ortamdaki ilişki yapısının nasıl olduğu da önemlidir. Bu çerçevede ele aldığımızda iş yaşamındaki işçi-işveren ilişkisinin kişisel ve güvene dayalı bir ilişki kurduğunu, işveren karşısında işçinin konumunun çoğunlukla zayıf kaldığını, işçinin işverene hukuki anlamda bağımlı olduğunu, bunun yanında işçi niteliğinin belirlenmesinde tam bir ölçüt olmasa da mevcut ekonomik şartlar altında işçinin ekonomik bağımlılığının da olduğunu söyleyebiliriz. Şimdi hem zaman ölçütüyle hem ilişki yapısı ölçütüyle değerlendirme yapıldığında yine görülecektir ki iş ilişkisi kişisel verilerin işlenmesi ve veri ihlallerinin yapılmasını mümkün kılan en müsait alanlardan biridir. Kaldı ki iş ilişkisi dediğimiz alan

sadece işçi ve işveren arasında yapılan iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu zamanı değil, bunun öncesi ve sonrasını da kapsamaktadır.

Bu doğrultuda iş ilişkisinde kişisel verilerin korunması son derece önemli bir hale gelmektedir. İşçi adayıyla işveren arasında ilk temasın gerçekleştiği andan itibaren bir veri akışı gerçekleşmeye başlamaktadır. Şöyle ki, işveren menfaati gereği çalıştırmak istediği pozisyona en uygun kişiyle iş sözleşmesi yapmak, işçinin sonradan işe uygun olmadığını anlayıp boşa zaman harcamamak için sözleşme kurulmadan önce işçiyi tanımının yollarını aramaktadır.

Bununla beraber sözleşmede bir deneme süresi yok veya var ama işverenin işçisinin işe uygun olmadığını bu deneme süresi geçtikten sonra anlaması hallerinde zaman kaybının haricinde ayrıca işveren aleyhine maddi birtakım sorumluluklar da söz konusu olabilecektir. Dolayısıyla hem zaman hem maddi kaybın önüne geçmek işverenin menfaatindedir. Bu menfaatle hareket eden işveren işçi adayına sorular sormak, birtakım tıbbi ve psikolojik testler uygulamak isteyecektir. Diğer taraftan işçi kendisine sorulan bu soruları cevaplamak ve tabii tutulduğu testleri vermek suretiyle kişisel verilerini iletmiş olacaktır. Yukarıda bahsettiğimiz işçinin zayıf konumu tam da burada başlamış olacaktır. Zira işçinin işe alınmak arzusu, onu gerçekte cevaplamayı istemediği soruları cevaplamaya veya vermeyi istemediği testleri vermeye zorlayabilmektedir. İş hukukunun temel ilkelerinden biri işçiyi korumak, kişisel verilerin korunması hukukunun da amacı ilgili kişiyi korumak olduğuna göre işçinin kişisel verilerinin korunması daha nitelikli bir hale gelmektedir. Bu doğrultuda işçinin işverenin sorduğu her soruyu işi kaybetmemek uğruna cevap vereceği gerçekliğini de gözeterek sözleşmenin esaslı unsurlarından birini teşkil etmediği sürece işçinin verdiği cevapların mutlaka doğru olması gerekmediği söylenmektedir. Bu kapsamda işverenin sorduğu her soruyu işin yapısı, niteliği, sözleşmenin esaslı unsurlarına ilişkin olup olmadığına göre değerlendirilmeli; işverenin sorduğu soruların uygunluğu yönünde bir tespite varıldığında işverenin haklı menfaatini gözeterek bu sorulara işçi adayının doğru olarak cevaplandırması gerektiğini; işverenin sorduğu soruların uygun olmadığı yönünde bir tespite varıldığında da işçinin kişisel verisini korumak gayesiyle öncelikli olarak işçinin bu tarz soruları cevaplandırmaması gerektiğini ve fakat işçiyi korumak ilkesiyle işçi adayının işe alınma arzusunu düşündüğümüzde de işçi adayının bu sorulara gerçeğe uygun olmayan cevaplar verebileceği sonucuna ulaşılabilmektedir. Aynı şekilde iş sözleşmesi kurulduktan sonra

da işi kaybetmemek arzusu içinde olan işçi için de bu değerlendirmeyi yapabiliriz. Zira veri akışı ve veri işleme faaliyetleri iş sözleşmesi boyunca da devam edecektir. İş sözleşmesi sona erdikten sonra işlenmiş olan verilerin akıbeti, işverenin menfaati ile işçisinin kişisel verilerinin korunması hakkı çerçevesinde ele alınacaktır.

İşverenin hukuka uygun bir şekilde veri toplayıp işlediği durumlarda işverenin menfaati öncelenip işçi/işçi adayının kişisel verisinin korunması hakkından söz edilemeyecektir. İşverenin veri toplama ve işleme faaliyetlerinin hukuka uygun olmadığı hallerde ise işçinin veri koruma hukuku kapsamında sahip olduğu haklarını kullanabileceğini söylesek de işçi/işçi adayının işi/müstakbel işi kaybetme korkusu ne yazık ki galip gelmekte, söz konusu haklarını kullanmamakta ve işverenlerin hukuka aykırı olarak veri işlediği görülmektedir. İşverenin veri koruma hukukuna uygun olmayan soru sorma yoluyla işçi/işçi adayından elde edebileceği kişisel verileri hakkında en azından işçi/işçi adayının bir çıkışı olduğunu; fakat, işçi/işçi adayından veri koruma hukukuna uygun olmayan tıbbi veya psikolojik testlerin istenmesi ve işçilerinin teknolojik imkan ve araçlarla izlenmesi gibi hallerin karşısında ise işçi kişisel verisini vermek/işletmek istememesine rağmen buna boyun eğdiği maalesef gözlemlenmektedir. Mevcut işçi-işveren ilişkileri gözlemlendiğinde çoğunlukla işverenlerin haklarını bilmeyen, bilip de iş kaybetme korkusuyla haklarını aramayan işçilerle çalışmayı tercih ettikleri görülür. Hal böyle olunca işçi-işveren ilişkilerinde kişisel verilerin korunması daha da zorlaşmaktadır. Bir banka müşterisinin kişisel verileri banka tarafından hukuka aykırı olarak işlenmiş olduğu bir durumda müşteri KVKK'nın ona verdiği hakları kullanmakta çekince yaşamayacak, örneğin bu verinin silinmesini rahatlıkla isteyebilecektir. Ne var ki söz konusu işçi/işçi adayı olduğunda bu rahatlıktan söz edilemeyecektir. Sözgelimi işçi hukuka uygun olarak işlenmeyen bir verisinin silinmesini işverenden talep etti ve işveren istemese de yasal zorunluluk olarak bunu gerçekleştirdi, devamında yaşanacak senaryoda muhtemelen işverenin işçisinin sözleşmesini bildirimli olarak feshedeceği görülecektir. Bu senaryoda işçi hakkını aramaktan ötürü sözleşmesinin feshedildiğini, yani işverenin hakkını kötüye kullandığını dava yoluyla ileri sürerse işverenden, İK m. 17/6 gereğince, doktrin ve uygulamada kötünîyet tazminatı olarak adlandırılan bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödemesini isteyebilir. Daha iyi bir senaryoda ise söz konusu işçinin iş güvencesi olduğu düşünölsün, işçi işe iade için öncelikle arabuluculuğa başvuracak, arabuluculukta bir anlaşmaya varılamaması halinde işe iade davası açacak, mahkeme

davayı kabul ettiğinde işverenin iki seçeneği olacak ki ya işe tekrar başlatacak ve bununla beraber en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödeyecek (İK m. 21/3) ya da işe başlatmayacak ve hem hakimin takdir ettiği en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminatı (İK m. 21/1) hem de dört aya kadar boşta geçen süre tazminatını ödeyecektir. Muhtemeldir ki işveren söz konusu tazminatları ödemek pahasına işçiyi işe tekrar başlatmamayı tercih edecektir. Bu durumda işçi en fazla 8 aylık ücretini tazminat olarak alacak (Yargıtayın yerleşmiş kararları doğrultusunda yerel mahkemeler işçinin kıdemine göre tazminata hükmetmektedirler, buna göre en iyi ihtimalle işçinin 15 yıl ve üstü kıdemi varsa 6-8 aylık ücreti tutarını tazminat olarak alabilecektir) ve fakat düzenli olarak aldığı ücret gelirinden yoksun kalacaktır. Bu süreçte işçinin yeni bir iş arayıp bulması, yeni işyerine adapte olması manevi bir yük olarak yaşanacaktır. İşçinin kişisel verilerinin korunması hakkını kullanması neticesinde ortaya çıkabilecek çeşitli senaryoları düşündüğümüzde işçi lehine olabilecek en iyi halde bile işçinin iş sözleşmesinin hiç sonlandırılmaması veya işe iade davasıyla işe tekrar başlatılması ve fakat hak arama özgürlüğünü kullanan işçiye karşı bu sefer de mobbing uygulanması söz konusu olabilecektir. Burada da uğradığı mobbing sebebiyle tazminat davası açma hakkından pekala söz edilebilir, fakat burada vurgulanmak istenen nokta bir kimsenin tüm bu hukuk mücadelesini göstermeye gücünün olup olmadığıdır.

Özetle söylenmek istenilen hukuk kişiyi, kişilik haklarını korumaya yeterlidir. Eşitler arasındaki mücadelede bu koruma daha mümkün ve kolayken, eşitler arasında olmayan örneğin, işte bizim de çalışma konumuz olan bu işçi-işveren ilişkisinde her zaman bu kadar mümkün ve kolay olamamaktadır. Asıl olan, hukukun toplumu dönüştürücü etkisini de arkamıza alarak toplumun eğitilmesidir. İşçilerin haklarını öğreneceği sistemler kurulup bunlar zorunlu olarak herkese ulaştırılmalıdır. Bütün işçiler haklarını biliyor olsalar işverenler haklarını bilmeyen işçi arayışında olamayacaklardır. İşçinin hakkını araması sebebiyle sözleşmesini kötü niyetli olarak sonlandıracak bir işveren bilecek ki onun yerine alacağı işçi de hakkını arayan biri olacaktır. Hal böyle olunca da yeni bir işçi arama, bulma, alışma zahmetine katlanmak istemeyecek mevcut işçinin hakkını kendiliğinden gözetecektir.

Diğer taraftan işverenler, akıllı, çalışkan, üretken işçilerini kaybetmek istememektedirler. İşini son derece titizlikle, başarıyla yerine getiren bir işçisinin işverenden hukuka uygun olmayan verisinin silinmesini istemesi halinde her zaman yukarıda açıklamaya

çalıştığımız problemler yaşanmayacaktır, işverenin pekala gönül hoşluğuyla silme işlemini yapması da mümkündür. Çalışma boyunca işçilerin çoğunlukla zayıf konumda olduğunu, işverenle eşit olmadıklarını ifade etmişsek de bunun her zaman böyle olmadığı da ortadadır. Zira hiçbir işveren akıllı, çalışkan, güvenilir, titiz, üretken, başarılı bir işçisini kaybetmek istemeyecektir. Bu durumda, toplumun eğitilmesinin yanında herkesin işini hakkıyla yerine getirmesi halinde de arzulanan toplum düzeni sağlanmış olacaktır. Hukuk toplumları bir noktaya götürür ama o noktadan daha ileriye gidebilmek toplumun eğitilmesi ve toplumdaki her bireyin üstüne düşen vazifeyi layıkıyla yerine getirmesiyle mümkündür. Bu hale gelen toplumlarda kişisel verilerin korunması kendiliğinden sağlanacak, işçi-işveren ilişkileri sağlıklı bir şekilde yürütülmüş olacaktır.

KAYNAKÇA

Kitap, Makale ve Yayınlanmamış Tezler

Akgül, A. (2015) Kişisel Verilerin Korunması Bağlamında Biyometrik Yöntemlerin Kullanımı ve Danıştay Yaklaşımı, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Cilt: 28, Sayı: 118, Mayıs 2015, Sayfa: 199-222

Akıntürk, T. & Ateş, D. (2018). *Medeni Hukuk*. Beta Yayıncılık. İstanbul.

Akkurt, S. S. (2020). Kişisel Veri Kavramının Hukuki Niteliğine İlişkin Yaklaşımlara Mukayeseli Bir Bakış. *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*, 2(1), 20-32. s. 27 (Hukuki Nitelik)

Aksoy, H. C. (2010). *Kişisel Verilerin Korunması*. Çakmak Yayınevi. Ankara. (Kişisel Veri)

Aksoy, H. C.(2022). Kişisel Verilerin Korunması Yönüyle Algoritmik Karar Verme. *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*, 4(2), 69-87. (Algoritmik Karar Verme)

Alkan, M. & Menteş, T. & İnceefe, M. A. (2020) *Kişisel Verileri Koruma El Kitabı*. Nobel Yayın. Ankara.

Alp, M., & Gürsel, İ. (2020). Covid-19 Pandemisinde İşçilere Ait Sağlık Verilerinin İşlenmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (44), 11-32.

Arıkan, M. (2009). Culpa in Contrahendo Sorumluluğu. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 17(1), 69-89.

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

Atasoy, K. (2016). Kişilik Hakkı Kapsamında Sosyal Medyada Kişisel Verilerin Korunması ve Veri Sahibinin Rizası. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 22(3), 269-301.

Avcı-Braun, C. (2018). "Kişisel Verilerin İşlenmesinde Rıza", *YÜHFD*, C.XV, 2018/1, S.13-33

Aydın, U. & Küçük, D. (2019). Kişilik Hakkı Kapsamında İşçinin Sağlığına İlişkin Veriler. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*, C, 1. 54-79.

Ayözger-Öngün, Ç. (2019). *Kişisel Verilerin Korunması Hukuku*. Beta Yayınevi. İstanbul.

Başbuğ, A. & Yücel-Bodur, M. (2018). *İş Hukuku*. Beta Yayıncılık. İstanbul.

Baysal, M. (2020). İşçi Ve İşveren İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması. *Mali Cözüm Dergisi*, 30, 321-328.

Beytar E. (2018). *İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması*. On İki Levha Yayıncılık. İstanbul.

Boydak, A. B. (2017). İşyerlerinde Uygulanan Parmak İzli Giriş Kontrol Sistemine Hukukî Bakış. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, (30), 321-336.

Bulut, M. (2020). "Özel Bir Hukuksal Koruma ve Veri Kategorisi Alanı: Hassas Kişisel Veriler". *Ankara Barosu Dergisi* 78 : 99-150

İştar, C. (2009). Kadın İşçilerin Hamilelik Ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi.

Kamu-İş, C. 10, S. 4. s.21-53.

Çelik, Y. (2017). Özel Hayatın Gizliliğinin Yansıması Olarak Kişisel Verilerin Korunması ve Bu Bağlamda Unutulma Hakkı. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, (32), 391-410.

Çelik, N. & Caniklioğlu, N. & Canpolat, T. (2016). İş Hukuku Dersleri. Beta Yayıncılık. İstanbul.

Çekin, M. S. (2020). *Kişisel Verilerin Korunması Hukuku*. On İki Levha Yayıncılık. İstanbul.

Demir, K. (2022) İş Sözleşmesi Görüşmeleri Esnasında İşçi Ve İşverenin Sorumluluğu. *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12(II), 1075-1090.

Doğan, B. (2022). *Kişisel Verilerin Korunması Hakkı*. Adalet Yayınevi. Ankara

Dursun, Y. (2021). *İşçinin Korunması*. Seçkin Yayıncılık. Ankara.

Dülger, M. V. (2020). *Kişisel Verilerin Korunması Hukuku*. Hukuk Akademisi. İstanbul (Kişisel Veri)

Dülger, M. V. (2018). İnsan Hakları ve Temel Hak ve Özgürlükler Bağlamında Kişisel Verilerin Korunması. İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 5 (1), Bahar. 71-143 (İnsan Hakları)

Er, Cu. (2017). *Biyometrik Yöntemler ve Özel Hayatın Gizliliği Hakkı*. Yetkin Yayıncılık. Ankara

Erbaş, C. G. (2017). 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Elektronik Ortamda Gözetlenmesi. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7(1), 97-108.

Erdoğan, C. (2017). İşçilerin E-Posta Hesaplarının İşveren Tarafından İncelenmesi Hakkındaki 24.03.2016 Tarihli ve 2013/4825 Başvuru Numaralı Anayasa Mahkemesi Kararı Üzerine. *Legal İHSGHD. C.14. S.55. s.1351-1386.*

Erece, B., & Metin, Y. (2022). Covid-19 Pandemisi ve Bireyin Sağlık Verilerinin Mahremiyeti Hakkı. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 26(1), 61-92.*

Ermumcu, S. (2021). Kişisel Verilerin Korunması Kanununun İşverenlere Yükllediği Sorumluluklar. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi, 8(2), 440-461.*

Eyrenci, Ö. (1991). İşe Girişte Personel Seçimi ile İlgili Hukuki Sorunlar. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 15, 239-262.*

Fulford, N. & Carey, P. (2018). “Special Categories of Data”. *Data Protection: Practical Guide to UK and EU Law*, Ed. Peter Carey

Göçmen-Uyarer, S. (2020). *Kişisel Verilerin Korunması*. Seçkin Yayıncılık. 2. Baskı. Ankara.

Gumrukcuoglu, Y. B. (2018). İşçinin Sosyal Medya Kullanımının İş Hukukundaki Etkileri. *PressAcademia Procedia, 7(1), 372-375.*

Günel, A. N., & Üstün, Y. (2022). İş İlişkilerinde Kişisel Verilerin İşlenmesinde Hukuka Uygunluk Sebebi Olarak “Meşru Menfaat”. *Kişisel Verileri Koruma Dergisi, 4(2), 1-18.*

Güzel, A., İş Hukukunda “Yetki” ve “Özgürlük”, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 15, Sayı: 1, Ocak 2016, Sayfa: 93-126*

Henkoğlu, T. (2015). *Bilgi Güvenliği ve Kişisel Verilerin Korunması*. Yetkin Yayınları. Ankara.

Karabağ-Bulut, N. (2014). *Medeni Kanununun 23. Maddesi Kapsamında Kişilik Hakkının Sözleşme Özgürlüğüne Etkisi*. On İki Levha Yayıncılık. İstanbul.

Kaya, T. (2022) İş Görüşmeleri Sürecinde Aday İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması. *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*, 4(2), 34-47.

Kılınç, D. (2012). Anayasal bir hak olarak kişisel verilerin korunması. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 61(3), 1089-1172.

Küzeci, E. (2020). *Kişisel Verilerin Korunması*. On İki Levha Yayıncılık. İstanbul

Lyon, D. (2006). *Gözetlenen Toplum*. Kalkedon Yayıncılık. İstanbul

Manav, A. E. (2015). İş ilişkisinde işçinin kişisel verilerinin korunması. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19(2), 95-136.

Okur, Z. (2011). *Türk İş Hukuku'nda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*., Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2011, s. 368-408. (Kişisel Veri)

Okur, Z. (2011) *İş Hukuku'nda Elektronik Gözetleme*, Legal, İstanbul, 2011. (Elektronik Gözetleme)

Öktem-Songu, S. (2011) *İşçilerin İşyerinde Özel Amaçlı İnternet ve E-Posta Kullanımına İşverenin Müdahalesi Üzerine Bir Değerlendirme*. Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan. Cilt:1. Beta Yayıncılık. İstanbul. ss. 1057-1098.

Özdemir, H. (2009). *Elektronik Haberleşme Alanında Kişisel Verilerin Özel Hukuk Hükümlerine Göre Korunması*. Seçkin Yayıncılık. Ankara. (Özel Hukuk)

Özdemir, H. (2010). İşyerinde İşçilerin İzlenmesi Ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 14(1-2), 231-270. (Kişilik Hakları)

Özer-Deniz, M. (2021). İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması Ve Bundan Doğan Sorumluluk. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, (45), 355-378.

Özkan, O. (2020). *Kişisel Verilerin Korunması*. Yetkin Yayınları. Ankara.

Öztürk, B., & Altınok-Çalışkan, E., & Seyhan, S. (2021). *Kişisel Verilerin Korunması Hukuku*, Seçkin Yayıncılık. Ankara.

Saka, R. & Çağlayan, R. & Koca, M. (2022). *Kişisel Verilerin İmhası*. Seçkin Yayıncılık. Ankara.

Savaş, F. B. (2009). İş Hukukunda Siber Gözetim. *Çalışma ve Toplum*, 2009/3, s. 97-132.

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

Senyen-Kaplan, T. (2018). *Bireysel İş Hukuku*. Gazi Kitabevi. Ankara.

Senyen-Kaplan, T. (2014). İşverenin Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü ve Hekim Raporlarının Hüküm ve Sonuçları, *Çimento İşveren Dergisi*. Cilt:28, Sayı:3, Mayıs 2014. 18-35.

Sevimli, K. A. (2017). İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesi İçin Verdiği Rızanın Hukuki Değeri. *Toprak İşveren*, S, 116, 2018-116. (Rızanın Hukuki Değeri)

Sevimli, K. A. (2006). *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları*. Legal Yayınları. İstanbul. (Müdahalenin Sınırları)

Sevimli, K. A. (2011). Veri Koruma Hukuku İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Yıl, 6, 24. (Veri Koruma)

Sözer, A. N. (1982). Hamilelik ve İş Hukukundaki Sonuçları. *Adalet Dergisi*, 6, 1049-1072.

Sümer, H. H. (2018). *İş Hukuku*. Seçkin Yayıncılık. Ankara. (İş Hukuku)

Sümer, H. H. (2010) "İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru." *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S 19 (2010): 63-74. (Bağımlılık Unsuru)

Süzek, S. (2019). *İş Hukuku*, Beta Yayıncılık. İstanbul.

Şimşek, O. (2008). *Anayasa Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması*. Beta Yayıncılık. İstanbul.

Toprak, B. (2018). *6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Işığında İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Tunçomağ, K. & Centel, T. (2016). *İş Hukukunun Esasları*. Beta Yayıncılık. İstanbul.

Turan, M. (2021). *Kişisel Verilerin Korunması*. Seçkin Yayıncılık. 4. Baskı. Ankara.

Turan-Başara, G. (2016). Miras Hukuku Bakımından Ceninin Durumunun Değerlendirilmesi, *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 2, Ekim 2016, Sayfa: 389-410. (Cenin Durumu)

Turan-Başara, G., Kişiliğin Korunması Kapsamında Ölümden Sonra Hatıranın Korunması Teorisi, *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 1, Nisan 2020, Sayfa: 341-390 (Hatıranın Korunması)

Türkmen, S., & Savaş, D. D. A. (2019). *Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Açık Rızanın Aranmadığı Haller*. On İki Levha Yayıncılık. İstanbul.

Uçum, M. (2007). Personel Özlük Dosyası ve İşverenin İş İlişkisinde Temin Etmesi Gereken

Belgeler. *Legal İHSGHD. S. 16. s.1339-1355.*

Ugan Çatalkaya, D. (2016). Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin, İşverence “Ulaşılabilir Olmama” Hakkı . *Journal Of Istanbul University Law Faculty , Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı , 737-755 .*

Uncular, S. (2018) *İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*. Seçkin Yayıncılık. Ankara.

Uncular, S. (2020). Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde Giriş Kontrol Sistemleri, Yer Belirleme Sistemleri ve Sosyal Medya Vasıtasıyla İzleme. *Çalışma ve Toplum, 3(66), 1673-1700. (İzleme)*

Üstün, Y. & Günal, A. (2020). İş İlişkilerinde Bazı Yaygın Uygulamaların Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Değerlendirilmesi. *Kişisel Verileri Koruma Dergisi, 2 (2) , 62-73 .*

Yıldız, G. B. (2008). Türk İş Hukukunda Özürlülük ve Sağlık Durumuna Dayalı Ayrımcılık Yasağı. *Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl:3, Sayı:10, 80-88*

Yılmaz, D. (2020). Yeni Bir İdari Faaliyet Alanı: “Verbis” (Veri Sorumluları Sicil Bilgi Sistemi). *YBHD Yıl 5. Sayı 2020/2, s. 83–118.*

Yılmaz, S. & Çavuşoğlu, G. F. (2020) *Kişisel Verileri Koruma Hukuku*. Yetkin Yayıncılık. Ankara.

Yiğit, E. (2022). *İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması*. On İki Levha Yayıncılık. İstanbul.

Yurteri-Çetin, D. (2022) 6698 Sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanunu Kapsamında Çalışanlara ve Çalışan Adaylarına Yapılabilecek Testler. *Kişisel Verileri Koruma Dergisi, 4(1), 14-24*

Yücedağ, N. (2019). Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Genel İlkeler. *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*. C:1 S:1. 47-63.

Yürekli, S. (2014). İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk (Culpa in Contrahendo). *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 72(2), 541-579.

Kişisel Verileri Koruma Kurulu Kararları ve Mahkeme Kararları

Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 06/07/2021 tarih ve 2021/670 sayılı Karar Özeti
Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 16/09/2021 tarihli ve 2021/925 sayılı Karar Özeti
Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 09/03/2021 tarihli ve 2021/205 sayılı Karar Özeti
Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 25/11/2021 tarihli ve 2021/1187 sayılı Karar Özeti
Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 09/03/2021 tarihli ve 2021/205 sayılı Karar Özeti
Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 12/03/2020 tarihli ve 2020/212 sayılı Karar Özeti
Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 25/06/2020 tarihli ve 2020/494 sayılı Karar Özeti
Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 04/08/2022 tarih ve 2022/797 sayılı Karar Özeti
Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 20/05/2020 tarihli ve 2020/404 sayılı Karar Özeti
Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 25/03/2019 Tarihli ve 2019/81 Sayılı Karar Özeti
Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 31/05/2019 Tarihli ve 2019/165 sayılı Karar Özeti
12.01.2021 tarihli ve 2018/31036 başvuru numaralı Anayasa Mahkemesi Kararı
17/09/2020 tarihli ve 2016/13010 başvuru numaralı Anayasa Mahkemesi Kararı
Y. 9. HD., E.2000/4727, K.2000/7993, T. 6.6.2000
Y. 22. HD., E. 2014/36272 K. 2015/924 T. 22.1.2015
Y. 9. HD., E. 2016/14203 K. 2017/9524 T. 1.6.2017

İnternet Kaynakları

Council of Europe, “*Convention for the Protection of Individuals with the regard to Automatic Processing of Personal Data*”, <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/108>

European Union, “*Directive 95/46/EC of the European Parliament and of the Council of 24 October 1995 on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data*”

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31995L0046>

European Union, “*Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation)*” <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj> E.T.

Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 4/2007 on the Concept of Personal Data, 20 Haziran 2007, 01248/07/EN, WP 136. https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2007/wp136_en.pdf E.T

Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Örneklerle Kişisel Verilerin Korunması, KVKK Yayınları No: 29, <https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/a23bfe08-9b3a-4c2f-8a97-a259dcc0e667.PDF>

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Tasarısı (1/541) ve Adalet Komisyonu Raporu, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss117.pdf>

Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında Sıkça Sorulan Sorular, <https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/334ee925-1a83-453d-9b58-9b4ffab4b30e.pdf>

Information Commissioner’s Office, “*Data protection Frequently asked questions and answers about relevant filing systems*” https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1592/relevant_filing_systems_faqs.pdf

Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen,
<https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/f63e88cd-e060-4424-b4b5-f6413c602060.pdf>

Kişisel Verilerin Korunması Kurumu, Rehberler, Açık Rıza,
<https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/e3c6aa10-9de4-46f8-9b51-71bcf07c09b5.pdf>

KVKK Gerekçesi, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss117.pdf>

Kişisel Verilerin Korunması Kurulu, Yurtdışına Veri Aktarımı Kamuoyu Duyurusu,
Yayınlanma Tarihi:26.10.2020, <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6828/YURTDISINA-VERI-AKTARIMI-KAMUOYU-DUYURUSU>

Yeterli korumaya sahip ülke belirlemesi hakkında;
<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6828/YURTDISINA-VERI-AKTARIMI-KAMUOYU-DUYURUSU>

02/05/2019 tarihli ve 2019/125 sayılı Kurul Kararı,
<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5469/-Yeterli-korumanin-bulundugu-ulkelerin-tayininde-kullanilmak-uzere-olusturulan-form-hakkindaki-02-05-2019-tarihli-ve-2019-125-sayili-Kurul-Karari>

Kişisel Verilerin Korunması Kurulu, Taahhütname Başvurusu Hakkında Duyuru,
<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6898/TAAHHUTNAME-BASVURUSU-HAKKINDA-DUYURU>,

Kişisel Verilerin Korunması Kurulu, Kişisel Veri Güvenliği Rehberi,
<https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/7512d0d4-f345-41cb-bc5b-8d5cf125e3a1.pdf>

Kişisel Verilerin Korunması Kurulu duyurusu,

<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5362/Veri-Ihlali-Bildirimi>

Kişisel Verilerin Korunması Kurumu, Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi Veya Anonim Hale Getirilmesi Rehberi,

<https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/bc1cb353-ef85-4e58-bb99-3bba31258508.pdf>

Kişisel Verilerin Korunması Kurumu, Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Temel İlkeler, <https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/d0fbca08-30af-41fe-a7c9-65663b9c5231.pdf>

Açık rızaya ilişkin Kurul'un yayın ve içerikleri,

<https://kvkk.gov.tr/yayinlar/A%C3%87IK%20RIZA.pdf>

Madde Ve Gerekçesi İle Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (Bilgi Notu) Ve Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Terimler Sözlüğü,

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

Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenme Şartları

<https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/0ef45a05-ac30-4f35-bc4b-3b2cbefc9864.pdf>

Özel Nitelikli Kişisel Veriler [https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/2051/Ozel-Nitelikli-Kisisel-](https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/2051/Ozel-Nitelikli-Kisisel-Veriler#:~:text=Bunlar%3B%20ki%C5%9Filerin%20%C4%B1rk%C4%B1%2C%20etik%20k%C3%B6keni,ile%20biyometrik%20ve%20genetik%20verileridir.)

[Veriler#:~:text=Bunlar%3B%20ki%C5%9Filerin%20%C4%B1rk%C4%B1%2C%20etik%20k%C3%B6keni,ile%20biyometrik%20ve%20genetik%20verileridir.](https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/2051/Ozel-Nitelikli-Kisisel-Veriler#:~:text=Bunlar%3B%20ki%C5%9Filerin%20%C4%B1rk%C4%B1%2C%20etik%20k%C3%B6keni,ile%20biyometrik%20ve%20genetik%20verileridir.)

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Ayşe ŞAHİN YUNAK

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi : 2009, Ankara Üniversitesi, Hukuk Fakültesi

Yüksek Lisans Öğrenimi : 2023, Karatay Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

Bilimsel Faaliyetleri : Yok

İŞ DENEYİMİ

Stajlar : 2009-2010, Avukatlık Stajı, Ankara Barosu

Projeler : Yok

Çalıştığı Kurumlar : 2010-2013, Avukat, Ankara Barosu

2013-2018, Öğretim Görevlisi, Kırklareli Üniversitesi

2018-Halen, Öğretim Görevlisi, Aksaray Üniversitesi

Tarih : 25.03.2023