

**İSTANBUL BİLGİ ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ PROGRAMLAR ENSTİTÜSÜ**  
**HUKUK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN KORUNMASI**

**Zeynep ERDİR YENER**

**113613002**

**Prof. Dr. Kübra DOĞAN YENİSEY**

**İSTANBUL**

**2021**

İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması  
İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması/ Protection of Employee's Personal Data

Zeynep Erdir Yener

113613002

**Tez Danışmanı :** **Prof. Dr. Kübra DOĞAN YENİSEY** (İmza).....  
İstanbul Bilgi Üniversitesi

**Jüri Üyeleri :** **Dr. Öğr. Üyesi Seda ERGÜNEŞ EMRAĞ** (İmza).....  
İstanbul Bilgi Üniversitesi

**Doç. Dr. Ulaş BAYSAL** (İmza) .....  
İstanbul Teknik Üniversitesi

Tezin Onaylandığı Tarih : .....

Toplam Sayfa Sayısı : 176

Anahtar Kelimeler (Türkçe)

- 1) İşçinin kişisel verilerinin korunması
- 2) Kişisel veri
- 3) İşveren
- 4) İşçi
- 5) Kişisel Verileri Koruma Kurulu

Anahtar Kelimeler (İngilizce)

- 1) Protection of employee's personal data
- 2) Personal data
- 3) Employer
- 4) Employee
- 5) Data Protection Authority

## ÖNSÖZ

Bu çalışmada Türk hukukunda ve AB mevzuatında yer alan kişisel verilere ilişkin düzenlemeler ve uygulamalar çerçevesinde işçinin kişisel verilerinin korunması konusu iş hukuku kavram ve kişileri bakımından ele alınmıştır. Öncelikle yüksek lisans ders süreci de dahil olmak üzere kendisinden bireysel ve toplu iş hukuku konularında çok şey öğrendiğim ve tez konusunun seçiminde, planlanmasında ve hazırlanma aşamasında benden kıymetli vaktini esirgemeyen değerli hocam Sayın Prof. Kübra DOĞAN YENİSEY'e teşekkürlerimi sunarım.

Bu zorlu tez sürecinde en büyük desteğim olan, hayattaki en büyük şansım, kıymetli eşim Av. İlke YENER'e ve yakında aramıza katılacak olan sevgili kızımız Defne'ye; tüm eğitim hayatım boyunca maddi ve manevi desteklerini benden esirgemeyen ve yanımda olan, canım ailem Zinnur ERDİR'e, Fatih Kadri ERDİR'e ve Av. Ekin ERDİR'e teşekkürlerimi bir borç bilirim.

İSTANBUL, Mayıs, 2021

Zeynep ERDİR YENER

## İÇİNDEKİLER

Kısaltmalar.....	ix
Özet.....	xii
Abstract.....	xiii
Anahtar kelimeler.....	xiv
Keywords.....	xv
Giriş.....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNE İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR

§1. KİŞİSEL VERİ KAVRAMI VE KAPSAMI.....	6
I. Kişisel Veri Kavramı.....	6
II. Özel Nitelikli Kişisel Veri.....	8
III. İş Hukuku Bakış Açısıyla Özellik Arz Eden Bazı Kişisel Veriler.....	13
1. Ücret Bilgisi.....	13
2. Çalışma ve İzin Süreleri.....	20
§2. KİŞİSEL VERİLER KANUNU VE İŞ KANUNUNUN TEMEL KAVRAMLARI .....	22
I. İlgili Kişi-İşçi.....	22
II. Veri Sorumlusu-İşveren.....	24
III. Veri İşleyen.....	27
IV. Birden Fazla Veri Sorumlusu ve Ortak Veri Sorumlusu.....	29

1. Ortak Veri Sorumlusu Kavramı.....	29
2. Geçici İş İlişkisi ve Özel İstihdam Büroları Bakımından.....	33
3. Kariyer Siteleri ve Beyin Avcıları Bakımından.....	37
V. Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde Veri Sorumlusu.....	38
1. Kanuna Uygun Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde.....	38
2. Hukuka Aykırı Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde.....	41
VI. Veri Koruma Görevlisi.....	44

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİ VE ŞARTLARI

§ 3. KİŞİSEL VERİLERİN İŞLENMESİ KAVRAMI VE İŞLENMESİNE İLİŞKİN GENEL İLKELER.....	49
I. Kişisel Verilerin İşlenmesi Kavramı.....	49
II. Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Genel İlkeler.....	54
1. Hukuka ve Dürüstlük Kurallarına Uygun Olma İlkesi.....	54
2. Doğru ve Gerekliğinde Güncel Olma İlkesi.....	57
3. Belirli, Açık ve Meşru Amaçlar İçin İşlenme İlkesi.....	60
4. İşlendikleri Amaçla Bağlantılı, Sınırlı ve Ölçülü Olma İlkesi.....	61
5. İlgili Mevzuatta Öngörülen veya İşlendikleri Amaç İçin Gerekli Olan Süre Kadar Muhafaza Edilme İlkesi.....	62
6. Veri Güvenliği İlkesi.....	63
§4. HUKUKA UYGUNLUK NEDENLERİ.....	65
I. Kanunun Sistemi.....	65
II. Hukuka Uygunluk Nedenleri.....	68

1. Kanunlarda Açıkça Öngörülmesi.....	68
2. Kendisinin ya da Bir Başkasının Hayatı veya Beden Bütünlüğünün Korunması İçin Zorunlu Olması.....	69
3. Sözleşmenin Kurulması ve İfası İçin Gerekli Olması.....	71
4. Veri Sorumlusunun Hukuki Yükümlülüğünü Yerine Getirebilmesi İçin Zorunlu Olması.....	73
5. Kişisel Verilerin İlgili Kişi Tarafından Alenileştirilmiş Olması.....	76
6. Kişisel Verilerin İşlenmesinin Bir Hakkın Tesisi, Kullanılması veya Korunması İçin Zorunlu Olması.....	79
7. Veri İşlemenin İlgili Kişinin Temel Hak ve Özgürlüklerine Zarar Vermemek Kaydıyla Veri Sorumlusunun Meşru Menfaatleri İçin Zorunlu Olması.....	82
III. Açık Rıza.....	85
1. Belirli Bir Konuya İlişkin Olması.....	85
2. Rızanın Bilgilendirmeye Dayanması.....	87
3. Özgür İradeyle Açıklanması.....	87
§5. İŞÇİLERİN KİŞİSEL VERİLERİNİN ELDE EDİLMESİ (TOPLANMASI) VE KAYDEDİLMESİ.....	91
I. İşçi Adayları Bakımından Kişisel Verilerin Elde Edilmesi (Toplanması) ve Kaydedilmesi.....	91
1. Genel Olarak.....	91
a) Kişisel Verilerin Fiziki Kanallardan Toplanması.....	94
b) Kişisel Verilerin Elektronik Kanallardan Toplanması ve Kaydedilmesi.....	94
2. İşçi Adayları Aracılığıyla Referans Gösterilen Kişi Verilerinin Toplanması.....	100

<b>II. İşçiler Bakımından Kişisel Verilerin Elde Edilmesi(Toplanması) ve Kaydedilmesi.....</b>	<b>101</b>
<b>1. İşe Giriş İşlemlerinde Verilerin Toplanması.....</b>	<b>101</b>
<b>2. İş İlişkisi Süresince Verilerin Toplanması.....</b>	<b>105</b>
<b>a) Sağlık Verileri.....</b>	<b>105</b>
<b>aa) Kanunlarda Öngörülen Haller Nedeniyle Sağlık Verilerinin İşlenmesi.....</b>	<b>105</b>
<b>bb) İşverenin İşçiyi Gözetim Borcu Çerçevesinde Sağlık Verilerinin İşlenmesi.....</b>	<b>107</b>
<b>b) Performans Ölçme ve Değerlendirme.....</b>	<b>110</b>
<b>§6. KİŞİSEL VERİLERİN BULUT BİLİŞİM SİSTEMLERİNDE DEPOLANMASI.....</b>	<b>113</b>
<b>I. Bulut Bilişim ve Çeşitleri.....</b>	<b>113</b>
<b>II. Bulut Bilişim Sistemlerinde Veri Depolanması Çerçevesinde Teknik ve İdari Tedbirlerin Alınması.....</b>	<b>116</b>
<b>§ 7. İŞÇİLERE AİT KİŞİSEL VERİLERİN AKTARILMASI.....</b>	<b>118</b>
<b>I. Genel Olarak Kişisel Verilerin Aktarılması.....</b>	<b>118</b>
<b>II. Şirketler Topluluğunda Kişisel Verilerin Aktarılması.....</b>	<b>120</b>
<b>III. Bulut Bilişim Hizmetleri Bakımından Kişisel Verilerin Aktarılması.....</b>	<b>122</b>
<b>IV. Şirket Birleşme, Devralmalarında Kişisel Verilerin Aktarılması... </b>	<b>123</b>
<b>V. Yeni İşverenin Bilgi Taleplerinde Kişisel Verilerin Aktarılması....</b>	<b>125</b>
<b>VI. Sendikaya Kişisel Verilerin Aktarılması ve İşveren ve Sendika Arasındaki Görüşmeler.....</b>	<b>128</b>
<b>1. İşçi Sendikası ile İşveren Arasındaki Görüşmeler.....</b>	<b>128</b>

2.İşveren Tarafından İşveren Sendikasına Kişisel Verilerin Aktarılması.....	130
VII. Yasal Mercilere ve Yetkili Kuruluşlara Kişisel Verilerin Aktarılması .....	132
VIII. İşçilerden Biri Tarafından Diğer İşçinin Kişisel Verilerinin İşverene Aktarılması.....	133
§ 8. VERİLERİN İMHASI.....	136
I. İşçi Adayı Verileri Bakımından.....	136
II. İşçi Verileri Bakımından.....	139
1.İş İlişkisi Devamında Kişisel Verilerin İmhası.....	139
2.İş İlişkisi Sona Erdikten Sonra Kişisel Verilerin İmhası.....	139
a)Kişisel Verilerin İmha Sürelerinin Belirlenmesi Sorunu...139	
b)E-postaların Silinmesi.....	143
c)Fotoğraf/Videoların Silinmesi.....	144
§ 9. İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN HUKUKA AYKIRI OLARAK İŞLENMESİNİN SONUÇLARI .....	146
I. İşçinin Tazminat Talep Etme Hakkı.....	146
II. İş Sözleşmesinin Feshi Nedeni Sayılıp Sayılmayacağı.....	149
Sonuç.....	152
Kaynakça.....	155

## KISALTMALAR

AB	:	Avrupa Birliği
ABAD	:	Avrupa Birliği Adalet Divanı
AİHM	:	Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	:	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
bkz.	:	Bakınız
C.	:	Cilt
Dan.	:	Danıştay
dn.	:	Dipnot
GVKT	:	Genel Veri Koruma Tüzüğü
HD	:	Hukuk Dairesi
HGK	:	Hukuk Genel Kurulu
IaaS	:	(Infrastructure as a Service) Bir Hizmet Olarak Altyapı
ILO	:	Uluslararası Çalışma Örgütü
ILO Uygulama Kodu	:	İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkında Uygulama Kodu
İşK.	:	İş Kanunu
İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği	:	Çalışma Süreleri Yönetmeliği
Kurul	:	Kişisel Verileri Koruma Kurulu
KVK Kurumu	:	Kişisel Verileri Koruma Kurumu
KVKK	:	Kişisel Verilerin Korunması Kanunu
m.	:	madde
Madde 29 Çalışma Grubu	:	Mülga Direktif 95/46/EC'nin 29. maddesi uyarınca kurulan "Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Bireylerin Korunması

		Hakkında Çalışma Grubu” (Article 29 Data Protection Working Party)
NIST	:	Milli Teknoloji ve Standartlar Enstitüsü
No	:	Numara
OECD	:	İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı
PaaS	:	(Platform as a service) Bir Hizmet Olarak Platform
para.	:	Paragraf
s.	:	sayfa
S.	:	Sayı
SaaS	:	SaaS (Software as Service) Bir Hizmet Olarak Yazılım
SGK	:	Sosyal Güvenlik Kurumu
TBK	:	TBK
T.C.	:	Türkiye Cumhuriyeti
TCK	:	Türk Ceza Kanunu
Uygulama Rehberi	:	Kişisel Verileri Koruma Kurulu Uygulama Rehberi
vb.	:	ve benzeri
vd.	:	ve devamı, ve diğer
Verbis	:	Veri Sorumluları Sicil Bilgi Sistemi
Vol.	:	Volume
Yarg	:	Yargıtay
Yönetmelik	:	Veri Sorumluları Sicili Hakkında Yönetmelik
Direktif 95/46/EC	:	Kişisel Verilerin İşlenmesi Sırasında Gerçek Kişilerin Korunması ve Serbest Veri Trafiği Direktifi
108 Sayılı Avrupa Konseyi Sözleşmesi	:	Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunmasına İlişkin Sözleşme

108+ Sayılı Sözleşme	:	223 sayılı Protokol ile değiştirilecek Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunmasına İlişkin Sözleşme
----------------------	---	--

## ÖZET

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu yürürlüğe girdikten sonra Kişisel Verileri Koruma Kurulu tarafından kanunun ve ikincil mevzuatın yorumlanması hakkında çok sayıda rehber ve karar yayımlanmıştır.

Türk hukukunda kişisel veri mevzuatında yaşanan gelişmeler ile birlikte kişisel verilerin korunması konusu günümüzde oldukça önem kazanmıştır. Kişisel veri mevzuatı hukukun birçok alanını etkilemiş olup, bu etkilerin önemli ölçüde görüldüğü alanlardan biri de iş hukuku olmuştur.

Gelişen teknoloji ile veri işlemenin yöntem ve şekillerinin her gün değişmesi karşısında; işçilere ait kişisel verilerin işlenmesinde işverenlerin yeni yöntemlere başvurdukları görülmektedir. İş ilişkisi öncesinde, devamında ve sonrasında işverenler tarafından işçilere ait çok sayıda kişisel veri işlenebilmektedir. Tarafların eşit konumda olmadığı işçi işveren ilişkisinde, işçilerin hangi kişisel verilerinin hangi amaçlarla işveren tarafından işlendiği ve üçüncü kişilere aktarıldığı yönünden işçiler, çoğu zaman yeterince bilgi sahibi olmamaktadırlar.

Bu çalışmada işçilere ait kişisel verilerin korunması bakımından Türk hukukunda yer alan kuralların nasıl uygulanacağı ve yorumlanacağı Kişisel Verileri Koruma Kurul'u tarafından yayımlanan kararlar, rehberler ve mehz Direktif 95/46/EC ile AB hukukundaki gelişmeler ışığında incelenerek, değerlendirilmiştir.

## **ABSTRACT**

Upon the entry into force of Turkish Data Protection Law, Turkish Data Protection Board has published many decisions and guidelines regarding interpretation of the Turkish Data Protection Law and secondary legislation.

Along with such developments on data protection legislation, protection of personal data gained more importance ever than before. Data protection legislation has affected many areas of law and Labor law is one of the areas where many of such effects are considerably encountered.

As data processing methods and processes evolves day by day in relation to advancements in technology, it is seen that different practices appear with regards to processing of employee data by the employers compared to the past. Employers are processing large amounts of data before, during and after the employment. In an employment relationship where the employee and the employer are not treated as equals, most of the time employees are not informed sufficiently on how their data is treated by the employer such as the type of data subject to processing, the purposes of processing and transferee of such data.

In this study, interpretation and execution of rules set forth under Turkish Legislation on data protection with respect to protection of employee data is evaluated in the light of Turkish Data Protection decisions, guidelines, Directive 95/46/EC and EU practices.

## **ANAHTAR KELİMELER**

- 1) İşçinin kişisel verilerinin korunması
- 2) Kişisel veri
- 3) İşveren
- 4) İşçi
- 5) Kişisel Verileri Koruma Kurulu

## **KEYWORDS**

- 1) Protection of employee's personal data
- 2) Personal data
- 3) Employer
- 4) Employee
- 5) Data Protection Authority

## GİRİŞ

Gelişen teknolojiyle birlikte günümüzde veri işlemenin yöntem ve şekilleri değişmiş olup; işverenler tarafından işçilere ait kişisel verilerin işlenmesinde de eski yöntemlere nazaran farklılıklar gözlenmektedir. Büyük veri, bulut bilişim, yapay zekâ gibi teknolojik yöntemlerin iş ilişkisi öncesinde, devamında ve iş ilişkisinin sona ermesini takiben çeşitli kişisel verilerin işlenmesi ve analizi için kullanılması, beraberinde kişisel veriler ve iş hukuku alanlarını ilgilendiren riskler getirmiştir<sup>1</sup>.

Teknolojinin kişisel verilerin korunması bağlamında getirdiği risklerin anlaşılması ve değerlendirilmesi çoğu zaman pek kolay olmayıp, işverenlerin de yükümlülüklerini içerecek şekilde bu alanı düzenleyen açık kuralların bulunmadığı durumlarda işçilerin kişisel verilerin korunması konusunda yeknesak bir uygulama oluşması zorlaşmaktadır<sup>2</sup>.

Ülkemizde kişisel verilerin korunması temel bir hak olarak 2010 senesinde Anayasa'nın 20'nci maddesiyle güvence altına alınmış ve detayların kanunla düzenleneceği öngörülmüştür.

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun (TCK) 135 ve devamı maddelerinde ise, kişisel verilerin hukuka aykırı olarak elde edilmesi, kaydedilmesi veya ifşa edilmesi fiilleri suç olarak düzenlenmiş, bu fiiller yaptırıma bağlanmıştır.

Kişisel verilere ilişkin bir başka koruma ise Medeni Kanun'un kişiliği koruyan hükümleridir. Bunun yanı sıra Adli Sicil Kanunu, Nüfus Hizmetleri Kanunu, Elektronik İmza Kanunu, Noterlik Kanunu ile telekomünikasyon, bankacılık,

---

<sup>1</sup> E. Küzeci/Ş. Kılıç, "6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun İş Sözleşmesi Çerçevesinde Değerlendirilmesi: Veri Sorumlusu, Veri İşleyen ve Diğer Aktörler", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Eylül-Ekim 2019, C. 16, S. 63, s. 2, 5, 14.

<sup>2</sup> P. D. Hert/H. Lammerant, Directorate General For Internal Policies, Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs, Civil Liberties Justice and Home Affairs, Protection of Personal Data in Work-related Relations Study, 2013, s. 68-69.

elektronik ticaret gibi alanlardaki sektörel düzenlemelerde kişisel verilerin korunmasına ilişkin özel hükümler bulunmaktadır<sup>3</sup>.

Hukukumuzda ayrı kanunlarda yer alan kişisel verilere ilişkin güvencelere ek olarak 7 Nisan 2016 yürürlük tarihli 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) ile ilk defa kişisel verilerle ilgili temel kavramlar tanımlanmış, veri işleminin hukuka uygunluk nedenlerine yer verilmiştir.

Kişisel verilerin iş hukuku çerçevesinde korunmasına ilişkin KVKK'da ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda (İŞK.) ayrı bir düzenleme bulunmamaktadır. Yalnızca 6098 sayılı TBK'nın (TBK) işçinin kişiliğinin korunması başlıklı 419'uncu maddesinin bu anlamda özel hüküm niteliği taşıdığı ve bu düzenleme ile işveren tarafından işçiye ait kişisel verilerin kullanılmasının sınırlarının belirlendiği ileri sürülmektedir<sup>4</sup>. Oysaki bu yorum KVKK'da öngörülen birçok hukuka uygunluk nedeninin uygulanmasını engelleyecektir. TBK madde 419'da özel kanun hükümlerinin saklı olduğu belirtildiğinden ve KVKK'nın da kişisel veriler bakımından özel kanun olduğu gözetildiğinde işçinin kişisel verilerinin korunması bağlamında TBK madde 419'un yanı sıra KVKK hükümlerinin de birlikte uygulanması gerektiği de savunulabilir.

Genel gerekçesinde de belirtildiği üzere KVKK, sektör ayrımı gözetilmeksizin Türkiye'de kişisel verilerin işlenmesi alanında genel çerçeveyi oluşturmak üzere oluşturulmuş ve uluslararası düzenlemeler benimsenerek hazırlanmıştır.

---

<sup>3</sup> **Ş. İ. Aşıkoğlu**, *Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması ve Büyük Veri*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Özel Hukuk Yüksek Lisans Tezleri Dizisi, İstanbul 2018, s. 95-96.

<sup>4</sup> **S. Uncular**, *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve AB Genel Veri Koruma Tüzüğü Kapsamında İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, Ankara 2018, s. 132, 146; **K. A. Sevimli**, "İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesi için Verdiği Rızanın Hukuki Değeri", *Toprak İşveren*, Aralık 2017, S. 116, s. 9-10; **K. A. Sevimli**, "Veri Koruma İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 24, 2011, s. 133-134, ; **Y. Bozkurt Gümrükçüoğlu**, "İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Sorunlar ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu", *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar*, Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ (Ed.), İstanbul 2017, s. 37; **U. Baysal**, "Kişisel Veri Olarak Ücret ve Ücretin Gizliliği", *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III*, İstanbul 2018, s. 326.

KVKK hazırlanırken temelde Kişisel Verilerin İşlenmesi Sırasında Gerçek Kişilerin Korunması ve Serbest Veri Trafığı Direktifi (Direktif 95/46/EC) esas alınmıştır. Ayrıca, anılan Direktif 95/46/EC'nin yanı sıra Türkiye'nin de üye olduğu, İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) tarafından 23 Eylül 1980 tarihinde kabul edilen Kişisel Alanın ve Sınır Aşan Kişisel Bilgi Trafığının Korunmasına İlişkin Rehber İlkeler'in ve Avrupa Konseyi tarafından hazırlanan ve ülkemiz tarafından da imzalanan 108 sayılı Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi (108 sayılı Avrupa Konseyi Sözleşmesi) de KVKK'nın hazırlanması aşamasında göz önüne alınmıştır.

KVKK yürürlüğe girdikten sonra ise, Türkiye'de ve dünyada kişisel veriler alanında gelişmeler hızlanmış, kişisel verilerin işlenmesi bakımından Avrupa Birliği (AB) üyesi ülkeler arasında yeknesaklığın sağlanması amacıyla mehzaz Direktif 95/46/EC'nin yerine 25 Mayıs 2018 tarihinde Genel Veri Koruma Tüzüğü (GVKT) yürürlüğe girmiştir. Bu gelişmeye paralel olarak ülkemizin 11. Kalkınma Planı'nın 479.1'inci maddesinde KVKK'nın GVKT dikkate alınarak güncelleneceği belirtilmiştir.

Öte yandan, bağlı (connected) cihazların kullanımının yaygınlaşmasıyla birlikte kişisel veriler ve mahremiyet bakımından tek milletlerarası sözleşme olan 108 sayılı Avrupa Konseyi Sözleşmesi'nin de gelişen teknoloji karşısında gerekli korumayı temin edebilmesi ve uygulanmasını teminen 108+ Sayılı Sözleşme adı altında güncellenmesi gündeme gelmiştir<sup>5</sup>. Bugüne kadar 39 Avrupa Konseyi üyesi ülke tarafından 108+ Sayılı Sözleşme imzalanmış ve 10'u tarafından sözleşme onaylanmıştır. Türkiye ise bu sözleşmeyi henüz imzalamamış ve onaylamamıştır<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Council of Europe, Modernisation of Convention 108, <<https://www.coe.int/en/web/data-protection/convention108/modernised>> son erişim 31.05.2020; **M. V. Dülger**, *Kişisel Verilerin Korunması Hukuku*, Güncellenmiş ve Yenilenmiş 3. Bası, İstanbul 2020, s. 92.

<sup>6</sup> **Dülger**, s. 92.

Yukarıda özetlenen gelişmeler uyarınca bu çalışmada, iş hukuku bağlamında kişisel verilerin korunması hususu ele alınırken, Türk hukukunun yanı sıra mümkün olduğunca AB mevzuatı ve uygulamaları da tartışılacaktır. Çalışmada belirtilen uygulama örnekleri değerlendirilirken Direktif 95/46/EC zamanında oluşturulmuş olan ve Direktif 95/46/EC'nin 29'uncu maddesinde düzenlenen danışma statüsüne sahip Avrupa veri koruma otoritelerinden oluşan ve bağımsız çalışan bir organ olan Madde 29 Çalışma Grubu<sup>7</sup> tarafından oluşturulan tavsiye kararları da göz önünde bulundurulmuştur. Madde 29 Çalışma Grubu, diğer görevlerinin yanı sıra, Direktif 95/46/EC doğrultusunda AB üyesi ülkeler tarafından kişisel verilerin korunmasına ilişkin alınan ulusal tedbirlerin uygulanmasına ilişkin sorunları incelemiş ve oluşturduğu kararlar ile Direktif 95/46/EC hükümlerinin AB üyesi ülkelere uygulanmasında yol gösterici oluşturmuştur. GVKT kapsamında artık ismi değişmiş (25 Mayıs 2018 tarihi itibarıyla "European Data Protection Board" / "Avrupa Veri Koruma Kurulu" olarak değişmiştir) ve farklı bir yapıya dönüşmüş<sup>8</sup> olsa da Madde 29 Çalışma Grubu, Direktif 95/46/EC'nin yorumlanmasında bir kılavuz niteliğinde olan çok sayıda tavsiye kararı oluşturmuştur. KVKK'nın hazırlanması aşamasında mehz Direktif 95/46/EC de esas alındığından, Madde 29 Çalışma Grubu'nun anılan direktifi yorumlayan görüşleri KVKK'dan net bir şekilde anlaşılabilen, yoruma ihtiyaç duyulan hususların aydınlatılması bakımından önem taşımaktadır<sup>9</sup>. Bu nedenle ilgili tavsiye kararlarının KVKK'nın iş hukuku bakımından yorumlanmasında da faydalı olacağını umuyoruz.

Bu çalışmanın birinci bölümünde işçinin kişisel verilerinin neler olduğu, iş hukuku bakış açısıyla özellik arz eden veriler ile birlikte tartışılmıştır ve kişisel veri mevzuatında yer alan veri sorumlusu, veri işleyen, ilgili kişi gibi temel kavramların iş hukuku açısından nasıl yorumlanacağı üzerinde durulmuştur. Bu kavramların iş hukuku açısından hangi kişiler olduğunun doğru bir şekilde tespiti

---

<sup>7</sup> İ. Gürsel, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, Ankara 2016, s. 94.

<sup>8</sup> Küzeci/Kılıç, s. 5.

<sup>9</sup> Küzeci/Kılıç, s. 5.

işçilerin kişisel verilerinin korunması bakımından KVKK hükümlerinin doğru bir şekilde uygulanması için oldukça önemlidir<sup>10</sup>. Ayrıca KVKK'da düzenlenmeyen ancak AB mevzuatında bulunan ortak veri sorumlusu ve veri koruma görevlisi kavramları iş hukuku özelinde ele alınmıştır.

İkinci bölümde ise kişisel verileri işleme kavramı, işlemenin genel ilkeleri ve hukuka uygunluk nedenleri açıklanarak, iş hukuku açısından kişisel verilerin elde edilmesi, kaydedilmesi, depolanması, aktarılması ve imhası konularında uygulamada karşılaşılan örneklere yer verilerek, mevzuattaki düzenlemelerin eksikliği nedeniyle karşılaşılan sorunlar ve hukuka uygun veri işleme faaliyetleri hakkındaki önerilerimiz açıklanmıştır. Son olarak KVKK'ya aykırılık halinde hukuki sorumluluğun kime ait olduğu ve işçinin iş ahdini feshinin mümkün olup olmadığı hususları üzerinde durulmuştur.

---

<sup>10</sup> Küzeci/Kılıç, s. 1.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNE İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR

#### Ş1. KİŞİSEL VERİ KAVRAMI VE KAPSAMI

##### I. Kişisel Veri Kavramı

KVKK'nın 3'üncü maddesi kişisel veriyi “kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi” olarak tanımlamaktadır. Bir verinin kişisel veri olarak değerlendirilmesinde ilk koşul bilginin gerçek bir kişiye ait olmasıdır<sup>11</sup>. Dolayısıyla tüzel kişilere ait bilgiler kişisel veri olarak değerlendirilmemektedir.

Bilginin kişisel veri olarak tanımlanması için aranan diğer bir koşul ise bilginin kişiyi belirli veya belirlenebilir kılmasıdır. Kişisel veri ilgili kişinin kimliğini doğrudan gösterebileceği gibi, birtakım kayıtlarla eşleştirilmek suretiyle de kişileri belirlenebilir hale getirebilir. Kişisel Verileri Koruma Kurumu (KVK Kurumu) tarafından yayımlanan rehberde de bu ayrıma değinilmiş ve bu husus örneklerle açıklanmıştır. Buna göre; kişisel veri sahibinin adı, soyadı, doğum tarihi ve doğum yeri kimliği doğrudan gösteren kişisel veriler iken; telefon numarası, motorlu taşıt plakası, sosyal güvenlik numarası, pasaport numarası, özgeçmiş, fotoğraf, görüntü ve ses kayıtları, parmak izi, e-posta adresi, hobileri, tercihleri, etkileşimde bulunduğu kişiler listesi, grup üyelikleri, aile bilgileri,

---

<sup>11</sup> Elektronik Haberleşme Sektöründe Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Gizliliğinin Korunması Hakkında Yönetmelik madde 3/h'de kişisel veri “Belirli veya kimliği belirlenebilir gerçek ve tüzel kişilere ilişkin bütün bilgiler” olarak tanımlanmışsa da sonraki tarihli KVKK'da kişisel verinin gerçek kişiye ilişkin bilgi olarak tanımlanması ve bu çalışmanın elektronik haberleşme mevzuatını kapsam dışında bırakarak iş hukuku kapsamında kişisel verileri ele alması nedeniyle, bu çalışmadaki kişisel veriler gerçek kişiye ait bilgileri ifade etmektedir.

sağlık bilgileri ise kişiyi doğrudan veya dolaylı olarak belirlenebilir kılan kişisel verilere örnek olarak sayılmıştır<sup>12</sup>. Kişisel veriler KVKK'da sınırlı sayıda sayılmadığından yukarıdaki şartları taşıyan diğer bilgiler de kişisel veri sayılabilecektir.

Bilginin kişisel veri sayılabilmesi için gizli bilgi olup olmaması önemli değildir<sup>13</sup>. Kişilerin telefon görüşmeleri gibi gizli verilerinin yanı sıra kamuya açık olan fiziki görünüş özelliklerine ilişkin bilgiler de kişisel veri olabilir<sup>14</sup>.

İş hukuku bakımından tezimizde inceleyeceğimiz kişisel veriler, işçinin kimliğini belirleyen veya belirlenebilir kılan her türlü bilgidir. İşK.'nın 2'nci maddesinin 1'inci fıkrası uyarınca işçi, "bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi"dir. Bir gerçek kişi olan işçinin kişisel verileri "işçi ile ilişkilendirilebilen, onun özel ya da mesleki yaşamına dair tüm bilgi, işaret ve notlar şeklinde" tanımlanabilir<sup>15</sup>. Bu kapsamda işçilere ait kişisel verilere örnek olarak yukarıda sayılan verilerin yanı sıra iş başvurusu formları, mülakat değerlendirme raporları, çalışan performans değerlendirme raporları, işçinin eğitim ve kariyer gelişimi/terfi bilgileri, başka işyerine nakil bilgisi, işyeri ile ilgili yaptığı masraf bilgileri, aile üyelerine ait bilgiler<sup>16</sup>, kullanıcı işlem kayıtları, bordro, fatura, banka dekontları, kredi kartı ekstreleri, nüfus cüzdanı fotokopileri gibi belgeler ve mektup, davet yazıları gibi yazılar/kayıtlar içinde yer alan veriler sayılabilir<sup>17</sup>. Ayrıca öğretilerde işçinin şifrelerinin (örneğin bilgisayar şifresi, e-devlet şifresi

---

<sup>12</sup> KVK Kurumu, 100 Soruda Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, s. 18, <<https://www.kvkk.gov.tr>> son erişim 07.01.2020.

<sup>13</sup> **E. Beytar**, *İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması*, 2. Bası, İstanbul 2018, s. 51; **Y. Bozkurt Gümrükçüoğlu**, "İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Sorunlar ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu", *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar*, Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ (Ed.), İstanbul 2017, s. 22.

<sup>14</sup> **T. Henkoğlu**, *Bilgi Güvenliği ve Kişisel Verilerin Korunması*, Ankara 2015, s. 27.

<sup>15</sup> **Z. Okur**, "Türk İş Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı", *İş Dünyası ve Hukuk, Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan*, İstanbul 2011, s. 373.

<sup>16</sup> **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 179.

<sup>17</sup> KVK Kurumu, 100 Soruda Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, s. 19, <<https://www.kvkk.gov.tr>> son erişim 07.01.2020.

vb.), işyerindeki e-posta yazışmalarının ve telefon görüşmelerine ilişkin kayıtların da kişisel veri olduğu kabul edilmiştir<sup>18</sup>.

## II. Özel Nitelikli Kişisel Veri

Özel nitelikli kişisel veriler KVKK'nın 6'ncı maddesinin 1'inci fıkrasında sayılmıştır. Buna göre; “kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri” özel nitelikli kişisel veridir.

Tıpkı KVKK'da olduğu gibi ülkemizin taraf olduğu 108 No'lu Sözleşme'nin 6'ncı maddesinde de kişisel veriler sayılmış ancak tanımlanmamıştır. Buna göre, özel nitelikli kişisel veriler; “bireylerin ırksal kökeni, siyasi düşünceleri, dini veya diğer inançlarını ortaya koyan kişisel veriler ile sağlık veya cinsel hayatla ilgili kişisel veriler ve ceza mahkumiyeti verilerini” içerir. Mevzuat Direktif 95/46/EC'nin 8'inci maddesinde ise 108 No'lu Sözleşmede sayılan özel nitelikli kişisel verilere ek olarak “etnik köken, felsefi inançlar, sendika üyeliği de özel nitelikli kişisel veri” olarak sayılmıştır<sup>19</sup>. KVKK'da ise mevzuat direktifte sayılan verilere ek olarak kılık kıyafet, mezhep ve diğer inançlar, dernek ve vakıf üyeliği ile biyometrik ve genetik veriler de özel nitelikli kişisel veri olarak sayılmıştır.

Özel nitelikli kişisel veriler, içerdiği bilgilerin hassasiyeti ve taşıdığı risk<sup>20</sup> nedeniyle daha fazla korunmaya ihtiyaç duyulan verilerdir. KVKK'nın 6'ncı maddesinin gerekçesinde de özel nitelikli kişisel veriler tanımlanırken hassas veri

---

<sup>18</sup> Z. Okur, *Kişisel Veri*, s. 373; H. Mollamahmutoğlu/ M. Astarlı/ U. Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı*, C. 1, Gözden Geçirilmiş 3. Bası, Ankara 2019, s. 188.

<sup>19</sup> Article 29 Data Protection Working Party, Advice paper on special categories of data, s. 5, <<https://www.pdpjournals.com/docs/88417.pdf>> son erişim 08.02.2020.

<sup>20</sup> F. G. Taştan, *Türk Sözleşme Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması*, 2. Bası, Kasım 2017, s. 44; T. Henkoğlu, Hassas Bilgi Varlıklarının ve Kişisel Verilerin Hukuksal Düzenlemeler ile Korunması ve Bu kapsamda Üniversiteler için Bilgi Güvenliği Politikasının Geliştirilmesi, Doktora Tezi, Ankara 2015, s. 18-19; Article 29 Data Protection Working Party, Sensitive Data, s. 4, <<https://www.pdpjournals.com/docs/88417.pdf>> son erişim 08.02.2020.

olarak ele alınmalarının gerekçesi şu şekilde belirtilmiştir: “Bu verilerin, başkaları tarafından öğrenildiği takdirde ilgili kişinin mağdur olabilmesine veya ayrımcılığa maruz kalabilmesine neden olabilecek nitelikte veriler olmaları dikkate alınmakta, bu sebeple bu tür veriler özel nitelikli (hassas) veri olarak kabul edilmektedir”<sup>21</sup>.

Her ne kadar kılık kıyafet verisinin özel nitelikli kişisel veri olduğu KVKK madde 6’da belirtilmiş olsa da hangi tür kılık kıyafet verilerinin kişisel veri sayılacağı belirli değildir. KVKK’nın 6’ncı maddesinin gerekçesi de göz önünde bulundurulduğunda kılık kıyafet bilgisinin işe alımda veya işyerinde ayrımcılığa neden olduğu takdirde özel nitelikli kişisel veri olarak değerlendirilmesinin daha uygun olacağı kanaatindeyiz. Örneğin işçinin baş örtüsü, şih sarığı kullanıp kullanmadığı, açık giyinip giyinmediği gibi kayıtlar özel nitelikli kişisel veri olan kılık kıyafet verisine örnek olarak sayılabilecektir<sup>22</sup>. Kılık kıyafet verisinin içeriğinin daha belirgin hale getirilmesi amacıyla Kişisel Verileri Koruma Kurulu (Kurul) tarafından rehber veya karar yayımlanmasının faydalı olacağı görüşündeyiz<sup>23</sup>. Aksi takdirde madde lafzından yola çıkılarak işçilerin ayakkabı numarası bilgisinin de özel nitelikli kişisel veri olarak değerlendirilmesi söz konusu olabilir. Ancak böyle bir değerlendirme kanımızca çok uygun olmayacaktır. Zira, işverenin işçiyi gözetim borcu kapsamında bir takım iş sağlığı ve güvenliği ekipmanını işçiye sağlama borcu bulunmaktadır. Örneğin çarpma ve darbelere karşı dayanıklı iş ayakkabıları işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri kapsamında işçilere dağıtılabilmektedir. Bu durumda işçilerin ayakkabı numaraları öğrenilerek ancak bu ayakkabıların dağıtılması söz konusu olabilecektir. Ayakkabı numaralarının bu örnekte özel nitelikli kişisel veri sayılması KVKK’nın ruhuna uygun düşmeyecektir.

---

<sup>21</sup> KVKK’nın 6. maddesi gerekçesi ile benzer doğrultuda Article 29 Data Protection Working Party, Advice Paper on Special Categories of Data, s. 4-5, <<https://www.pdpjournals.com/docs/88417.pdf>> son erişim 08.02.2020.

<sup>22</sup> **Dülger**, s. 180.

<sup>23</sup> **Taştan**, s. 45.

Uygulamada işverenin erişimi olan işçilerin özel nitelikli kişisel verileri, kanuni yükümlülükler gereği işveren tarafından toplanan sağlık verileri ile sendika üyelik bilgisidir.

Bireyin ruhsal ve fiziksel durumuna ilişkin bilgiler sağlık verisi kapsamına girmektedir. Örneğin işçinin hamilelik, engellilik durumu, tedavi bilgileri, geçirdiği ameliyatlar, kullandığı ilaçlar bu kapsamdadır<sup>24</sup>. İşçinin işe giriş muayenesi, iş kazası geçirmesi veya meslek hastalığına tutulması halinde işyeri hekimi ile iş sağlığı ve güvenliği birimlerince tutulan raporlar, işçinin engellilik durumu sağlık verisine ilişkin olup, özel nitelikli kişisel veriler içermektedir. Yine işçinin mazeret izinleri arasında sayılan işçinin eşinin doğumu, engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisi için verilen mazeret izinleri de işçinin aile üyelerine ilişkin özel nitelikli kişisel verilerdir.

Sendika üyeliği bilgisinin işverenler tarafından işe alım, ücretlendirme, işten çıkarma gibi hallerde kötüye kullanılması riski bulunduğu<sup>25</sup> özel nitelikli kişisel veri olarak sayılması kanımızca isabetli olmuştur.

Sağlık verileri ve sendika verisi dışında da bazı özel nitelikli kişisel veriler işveren tarafından işlenebilmektedir. Örneğin işe giriş işlemleri için alınan kimlik fotokopilerinde özellikle eski kimliklerde çoğunlukla din hanesi de bulunduğundan işverenler tarafından bilgi sahibi olunmak istenmese de din bilgisi elde edilmektedir. Ayrıca işe giriş esnasında çoğu işveren sabıka kaydı talep etmektedir<sup>26</sup>. Sabıka kaydı, ceza mahkumiyeti bilgilerini içerdiğinden, bu belgede yer alan bilgiler de özel nitelikli kişisel veri olarak değerlendirilmektedir.

---

<sup>24</sup> **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 192; **Uncular**, s. 196-205; **Beytar**, s. 172-173.

<sup>25</sup> **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 190; **S. Eraslan Türkmen**, *Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Açık Rızanın Aranmadığı Haller*, İstanbul 2019, s. 62-63.

<sup>26</sup> Bu verinin talep edilip edilemeyeceği yolundaki tartışmalar için bkz **Beytar**, s. 170; **K. A. Sevimli**, *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları*, İstanbul 2006, s. 184-185; **Uncular**, s. 207; **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 319-32; **Ö. Eyrenci**, “İşe Girişte Personel Seçimi ile ilgili Hukuki Sorunlar”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı*, İstanbul 1991, s. 256; **S. Odaman**, “İşçinin İşe Başvuru Esnasında İşvereni Yanıltması ve Hukuki Sonuçları”, *Tekstil İşveren Dergisi*, S. 274, Ekim 2002, s. 42.

Öğretide sabıka kaydına ilişkin soruların işçi adaylarına ancak işin ve/veya görev tanımının niteliği açısından önemli olması halinde sorulabileceği savunulmaktadır<sup>27</sup>. Örneğin şoför olarak işe alınacak bir adaya daha önce trafikle ilgili suç işleyip işlemediği sorulabilecektir<sup>28</sup>. Yargıtay'ın konuyla ilgili vermiş olduğu bir kararda işçinin var olan sabıkasını gizlemesinin haklı nedenle fesih sebebi olduğuna hükmedilmiştir<sup>29</sup>. Anılan kararda eski hükümlülüğün işin niteliği bakımından önemli olması hususuna değinilmemiş olup, somut olayın detaylarına da yer verilmemiştir. Kararda yeterli bilgi bulunmaması nedeniyle kararın isabetli olup olmadığı değerlendirilmesi mümkün olamamaktadır. Öte yandan, işçi adayına sabıka ilgili sorular sormak yerine doğrudan sabıka kaydı belgesinin istenmesi de uygun olmayacaktır. Zira bu belge işle ilgili olmayan mahkûmiyet hükümlerinin de müstakbel işverene açıklanması anlamına gelecektir<sup>30</sup>.

Özel nitelikli kişisel veriler arasında sayılan diğer bir veri türü ise biyometrik verilerdir. Biyometrik veri tanımı KVKK'da bulunmamakla birlikte GVKT'nin 4'üncü maddesinde biyometrik veri "yüz görüntüleri veya daktiloskopik veriler gibi bir gerçek kişinin özgün bir şekilde teşhis edilmesini sağlayan veya teyit eden fiziksel, fizyolojik veya davranışsal özelliklerine ilişkin olarak spesifik teknik işlemekten kaynaklanan kişisel veriler" olarak tanımlanmıştır. Örneğin kişiyi ayırt etmeye yönelik parmak izi<sup>31</sup>, ses, retina modeli, yüz modeli, imza modeli, yürüyüş şekli gibi veriler biyometrik verilerdir<sup>32</sup>.

Biyometrik veri tanımına KVKK'da yer verilmediğinden KVKK'nın yürürlüğü sonrasında hangi verilerin biyometrik veri olduğu konusunda tereddütler

---

<sup>27</sup> **Uncular**, s. 206; **A. E. Manav**, "İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. XIX, S. 2, Ankara 2015, s. 119; **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 318.

<sup>28</sup> **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 318; **Uncular**, s. 206; **Manav**, s. 119; **Eyrenci**, s. 255.

<sup>29</sup> Yarg. 9. HD., 6.6.2000, E.2000/4727, K.2000/7993 (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

<sup>30</sup> **Gürsel**, s. 320; **Uncular**, s. 207.

<sup>31</sup> Parmak izinin biyometrik veri olduğuna ilişkin Kurul tarafından verilmiş karar için; Kurul, 01.12.2020, Karar No: 2020/915, <kvkk.gov.tr> son erişim 04.03.2021.

<sup>32</sup> **Dülger**, s. 180.

yaşanmıştır. Kurul tarafından yapılan duyuru da bu konudaki tartışmaları arttırmıştır. Şöyle ki Kurul Covid-19 salgını nedeniyle uzaktan eğitimlerle ilgili olarak yaptığı duyuruda “öğrencilerin ad ve soyadları gibi kişisel verileri ile ses ve görüntü gibi biyometrik veri kapsamında değerlendirilebilecek bazı özel nitelikli kişisel verilerin işlendiği görülmektedir”<sup>33</sup> şeklinde açıklama yapmıştır. Bu duyuru sonrasında Kurul tarafından ses ve görüntü verisinin biyometrik veri olarak kabul edildiği yönünde tartışmalar olmuştur<sup>34</sup>. Dülger, kişinin yüzünün, yürüyüşünün görüldüğü fotoğraf veya videonun biyometrik veri sayılmayacağını, bunların sıradan kişisel veriler olduğunu ileri sürmüştür<sup>35</sup>. Kurul tarafından yakın tarihte yayımlanan bir kararda GVKT’nin başlangıç bölümünün 51’inci maddesine ve biyometrik veri örneklerine yer veren Danıştay kararına<sup>36</sup> atıf yapılarak “fotoğrafların biyometrik veri olarak tanımlanabilmesi için o verinin yalnızca o kişiyi tanımlayabilme veya doğrulayabilme özelliğine sahip olması gerektiği” belirtilmiştir<sup>37</sup>. Böylece konu Kurul tarafından yayımlanan söz konusu karar ile aydınlatılmıştır. Dolayısıyla belirtilen kriterleri sağladığı ölçüde işçinin fotoğrafı, görüntüleri ve ses kayıtları da biyometrik veri sayılabilecektir.

Öte yandan, özel nitelikli kişisel verilere dolaylı erişim imkânı sağlayan veriler de özel nitelikli kişisel veri sayılmalıdır<sup>38</sup>. Örneğin siyasi parti yayınları için abonelik bilgileri siyasi görüşleri ortaya koyabileceğinden bu tür bilgilerin de özel nitelikli kişisel veri sayılması gerektiği ifade edilmektedir<sup>39</sup>. Kanımızca da özel nitelikli kişisel verilere genel nitelikli kişisel verilere göre daha fazla koruma öngörülmüş olması ve korunmadığı takdirde mağduriyet yaratabilecek veriler

---

<sup>33</sup> Kurul, “Uzaktan Eğitim Platformları Hakkında Kamuoyu Duyurusu”, 07.04.2020, <[www.kvkk.gov.tr](http://www.kvkk.gov.tr)> son erişim 27.02.2021.

<sup>34</sup> **Dülger**, s. 181.

<sup>35</sup> **Dülger**, s. 181.

<sup>36</sup> Dan. 15. D., 11.09.2014, 2014/4562 E. (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

<sup>37</sup> Kurul, 01.12.2020, Karar No: 2020/915, <[kvkk.gov.tr](http://www.kvkk.gov.tr)> son erişim 04.03.2021.

<sup>38</sup> **Uncular**, s. 114; **Gümrükçüoğlu**, s. 24; Avrupa Adalet Divanı, 06.11.2003, <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?-docid=48382&doclang=eng>> son erişim 04.03.2021.

<sup>39</sup> **Uncular**, s. 114; **Dülger**, s. 179.

olmasından ötürü, hassas verilere dolaylı yoldan erişim imkânı sağlayan bilgiler de özel nitelikli kişisel veri olarak değerlendirilmelidir. Ayrıca verinin özel nitelikte kişisel veri olup olmadığı değerlendirilirken, somut olayın özellikleri de dikkate alınmalıdır<sup>40</sup>.

### III. İş Hukuku Bakış Açısıyla Özellik Arz Eden Bazı Kişisel Veriler

#### 1. Ücret Bilgisi

Ücret bilgisinin kişisel veri sayılıp sayılmayacağı konusu ele alınmalıdır. Konuya ilişkin değerlendirmelerimiz öncesinde ücret kavramından ne anlaşılması gerektiği hakkında bilgi vermek faydalı olacaktır. İşK.’nın 32’nci maddesinin 1’inci fıkrası uyarınca “genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar” olarak tanımlanmıştır. Bu tanım öğretilerde dar ve teknik anlamda ücret kavramı olarak nitelenmektedir<sup>41</sup>. Her ne kadar bu tanım ile kastedilen çıplak ücret, temel ücret, giydirilmemiş ücret, kök ücret olarak anılan ücret<sup>42</sup> olsa da belirli bir süre çalışmanın karşılığı olan hafta tatili ücreti, genel tatil ücreti, yıllık izin ücreti de ücret niteliği taşır. Buna karşılık, İşK. bazı ödemelerde temel ücretin yanı sıra yan menfaatlerin de göz önünde bulundurulacağını düzenlemektedir<sup>43</sup>. Ücret eklerinin genel anlamda ücretle oluşturduğu bütüne

---

<sup>40</sup> İ. Korkmaz, “Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında Bir Değerlendirme”, *TBB Dergisi*, S. 124, 2016, s. 116.

<sup>41</sup> H. Mollamahmutoglu/ M. Astarlı/ U. Baysal, s. 157; Ö. Eyrenci/ S. Taşkent/ D. Ulucan/ E. Baskan, *İş Hukuku*, 10. Baskı, İstanbul 2020, s. 138; H. H. Sümer, *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş 25. Baskı, Ankara 2020, s. 77.

<sup>42</sup> H. Mollamahmutoglu/ M. Astarlı/ U. Baysal, s. 157.

<sup>43</sup> S. Süzek, *İş Hukuku*, Yenilenmiş 19. Baskı, İstanbul 2020, s. 362.

geniş anlamda ücret (giydirilmiş ücret) denir<sup>44</sup>. İkramiye ve primler geniş anlamda ücrete örnek olarak sayılabilir.

KVKK'nın genel gerekçesinde kişisel veri tanımı kapsamında kişinin mali bilgilerinin kişisel veri olarak niteleneceği ifade edilmektedir. Öğretide de kişinin mali durumunun en önemli parçasının ücret olması ve ücretin kişinin kimliğini belirlenebilir kılabilceği gerekçeleriyle işçinin gelir durumunun kişisel veri olduğu yönünde görüşler bulunmaktadır<sup>45</sup>. Kanımızca da KVKK'nın kişisel veri tanımının oldukça geniş olması ve kimliği belirli veya belirlenebilir kılan tüm bilgilerin kişisel veri sayılması gözetildiğinde dar ve geniş anlamda ücret bilgisinin çalışanın kimliğini belirlenebilir kıldığı ölçüde kişisel veri sayılması uygun olacaktır<sup>46</sup>. KVKK'nın 3'üncü maddesinin gerekçesinde yer aldığı üzere bir kişinin belirli veya belirlenebilir olması ile ifade edilmek istenen mevcut verilerin gerçek kişiyle ilişkilendirilerek o kişinin diğer kişilerden ayırt edilmesini sağlayacak şekilde tanımlanabilir hale gelmesidir. Örneğin beyaz gömlekli kişi verisi birden fazla kişiyi ifade ediyorsa kişisel veri sayılmayacaktır; ancak bu ifade beyaz gömlek giymiş olan tek bir kişinin bulunduğu ortamda söyleniyorsa ve söz konusu veri tek kişiyi işaret ediyorsa kişisel veri kapsamına girecektir<sup>47</sup>. Keza işe alım sürecinde başvuru formlarının yalnızca ilk sayfasında işçi adaylarına ilişkin kişisel veriler yer alıyor, kalan sayfalarda adayın kimliğine ilişkin bilgiler bulunmayacak şekilde adaya özgülenmiş bir numara altında bilgiler ayrı bir dosyada saklanıyor olsa dahi, kalan sayfalardaki bilgiler kişisel veri niteliğini korur. Zira insan kaynakları departmanı adayı tanımlayan numara ile kalan sayfalardaki bilgileri eşleştirebilir ve adayın kimliğine ulaşabilir

---

<sup>44</sup> H. Mollamahmutoglu/ M. Astarlı/ U. Baysal, s. 158.

<sup>45</sup> Okur, *Kişisel Veri*, s. 373; U. Baysal, "Kişisel Veri Olarak Ücret ve Ücretin Gizliliği." *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III*, 2018, s. 323, 326; H. Mollamahmutoglu/ M. Astarlı/ U. Baysal, s. 188.

<sup>46</sup> Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context, WP 48, 13 September 2001, s. 7, <[https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2001/wp48\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2001/wp48_en.pdf)> son erişim 05.04.2020; Uncular, s.105.

<sup>47</sup> Dülger, s. 174.

durumdadır<sup>48</sup>. Bu örneklerden hareketle tek bir kişiyle ilişkilendirilebildiği ölçüde ücret bilgisinin kişisel veri sayılabileceği görüşündeyiz.

İngiltere Veri Koruma Otoritesi de resmi internet sitesinde salt ücret bilgisinin kendisinin kişisel veri olmadığını, gerçek kişiyle ilişkilendirildiği andan itibaren kişisel veri olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir<sup>49</sup>.

Öte yandan Madde 29 Çalışma Grubu tarafından yayımlanan görüşte<sup>50</sup> bordro işçilere ait kişisel veri içeren kayıtlara örnek olarak sayılmıştır. Ücret bilgisinin işçiyi belirlenebilir kılıp kılmadığı detayında konu tartışılmamıştır. Ayrıca ABAD'ın Österreichischer Rundfunk kararı<sup>51</sup> maaş bilgisinin kişisel veri olarak değerlendirilmesi açısından önemlidir. Karar Avusturya'da bazı kurumların yıllık ücretleri belli seviyeyi geçen çalışanlarının isimleri ve maaş bilgileri gibi bilgilerinin Sayıştay'a raporlanması zorunluluğu üzerine bu bilgilerin kurumlar tarafından kamuya paylaşılacak üzere Avusturya Sayıştay'ına iletilmesinin mehz Direktif 95/46/EC'ye ve özel hayata saygı hakkını koruyan AİHS'nin 8'inci maddesine aykırılığı iddialarına ilişkindir. ABAD tarafından verilen kararda dava konusu verilerin mehz Direktif 95/46/EC kapsamında kişisel veri olduğu ve Sayıştay tarafından bu veriler üzerinde yapılan işlemlerin mehz Direktif 95/46/EC çerçevesinde kişisel verilerin işlenmesi olarak değerlendirileceği kabul edilmiştir. Ayrıca kararda işveren tarafından çalışan ücretlerinin kaydedilmesinin tek başına özel hayata müdahale anlamına gelmeyeceği; fakat çalışanların isimleriyle birlikte ücret bilgisinin üçüncü kişilere (kararda kamu otoritesine) iletilmesinin özel hayata saygı hakkını ihlal edebileceği sonucuna varılmıştır<sup>52</sup>. Ayrıca iletilen verinin hassas veri olup olmaması yahut verisi aktarılan kişinin bu konuda rahatsızlık duyma

---

<sup>48</sup> **Dülger**, s. 160.

<sup>49</sup> Information Commissioner's Office, What is the meaning of 'relates to', <<https://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-data-protection/guide-to-the-general-data-protection-regulation-gdpr/what-is-personal-data/what-is-the-meaning-of-relates-to>> son erişim 07.01.2020.

<sup>50</sup> Article 29 Data Protection Working Party, Employment Context, s. 7.

<sup>51</sup> ABAD, 20.05.2003, C-465/00, C-138/01 ve C-139/01 sayılı birleşik davaya ilişkin karar.

<sup>52</sup> ABAD, 20.05.2003, C-465/00, C-138/01 ve C-139/01, para. 64; ayrıca bkz. **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 107-109.

duymamasının önemsiz olduğu belirtilerek, yalnızca ücret bilgisinin üçüncü kişilerle paylaşımının söz konusu müdahaleyi oluşturabileceği belirtilmiştir<sup>53</sup>. Son olarak ulusal mahkemelerin özel hayata müdahalenin haklı nedenlerinden olan kanuna uygunluk, meşru amaç ve demokratik bir toplum için gerekli olma kriterlerini ayrıca ele alması gerektiği belirtilmiş ve özellikle ücret bilgilerinin kamuyla paylaşımında kamu kaynaklarının doğru şekilde yönetilmesi amacı bakımından özel hayata müdahalenin gerekli olup olmadığı ve uygunluğunun araştırılması gerektiği ifade edilmiştir<sup>54</sup>.

Öte yandan ücret bilgisinin kişisel veri olmadığı, ücretin işverenin gizli bilgisi yahut şirket sırrı olduğu aksi görüş olarak düşünülebilirse de yukarıda yer alan kararlarla birlikte KVKK'nın kimliği belirlenebilir kılan her türlü bilgiyi kişisel veri saydığı gözetildiğinde ücret bilgisinin gerçek kişiyi belirlenebilir kıldığı durumlarda kişisel veri olarak da değerlendirilmesi uygun olacaktır. Nitekim öğretideki bir görüşe göre de kural olarak ücret bilgisi bir üretim veya iş sırrı değildir<sup>55</sup>. Ancak işçinin ücret bilgilerinden işverenin üretim veya iş sırlarına ulaşabiliyorsa örneğin işçinin, işyerinin karı veya cirosu üzerinden aldığı primden işverenin finansal bilgilerine ulaşılması mümkünse bu durumda ücret bilgisi işverenin iş sırrı sayılabilecektir<sup>56</sup>. Burada kastedilen işçinin kendisine ait ücret bilgisi olup, diğer işçilerin ücret bilgilerinin işçi tarafından öğrenilmesi halinde bu bilgiler diğer işçilerin kişisel verisi olduğu gibi, somut olayın özelliğine göre işverenin de iş sırrı sayılabilecektir<sup>57</sup>. Öğretide işçi ve işveren arasında belirli bir bilginin iş sırrı olarak değerlendirileceği yönünde açıkça bir anlaşma bulunmuyorsa, bilginin iş sırrı sayılabilmesi için salt işverenin sübjektif iradesi yeterli görülmemekte, objektif olarak da bilginin iş sırrı niteliği taşıması

---

<sup>53</sup> ABAD, 20.05.2003, C-465/00, C-138/01 ve C-139/01 sayılı birleşik davaya ilişkin karar paragraf 75; **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 109.

<sup>54</sup> ABAD, 20.05.2003, C-465/00, C-138/01 ve C-139/01 sayılı birleşik davaya ilişkin karar paragraf 76, 90-94; **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 109.

<sup>55</sup> **U. Baysal**, "Kişisel Veri Olarak Ücret ve Ücretin Gizliliği", s. 343.

<sup>56</sup> **U. Baysal**, "Kişisel Veri Olarak Ücret ve Ücretin Gizliliği", s. 343.

<sup>57</sup> **U. Baysal**, "Kişisel Veri Olarak Ücret ve Ücretin Gizliliği", s. 344.

gerektiği belirtilmektedir<sup>58</sup>. Somut olayda objektif olarak işçinin bilginin sır niteliğinde olduğunu anlayabilecek durumda olmasının bilginin iş sırrı ve dolayısıyla sır saklama borcu kapsamında değerlendirilmesi için yeterli olduğu ifade edilmektedir<sup>59</sup>.

Ücret bilgisiyle ilgili önemli ve tartışmalı olan diğer bir husus ise, iş görüşmelerinde adaya daha önce aldığı ücretin sorulması konusudur. Bir görüş herhangi bir sınırlama olmaksızın iş görüşmelerinde adaya daha önce aldığı ücrete ilişkin soruların geçerli olduğunu kabul etmektedir ve bu sorulara işçi adayı tarafından yanıltıcı cevap verilmesini fesih nedeni olarak kabul etmektedir<sup>60</sup>. Diğer görüş ise, adaya sorulan ücrete ilişkin soruların işin özellikleriyle ve çalışma yeriyle objektif olarak bağlantılı olduğu ölçüde haklı olduğunu ifade etmektedir<sup>61</sup>. Örneğin komisyon ücreti ile çalışan işçinin önceki işyerinde almış olduğu ücreti, işçinin nitelikleri ve çalışmasını göstermektedir<sup>62</sup>. İkinci görüşü savunanlara göre önceki işyerinde alınan ücret yeni işte alınacak ücretin alt sınırı olarak şart koşulmuş ve gerçeğe aykırı olarak ücret beyan edilmişse işçinin iş akdi, İşK. madde 25/II/a uyarınca haklı nedenle feshedebilecektir<sup>63</sup>. Ancak çoğu zaman işçi adayları daha yüksek ücretle işe başlamak amacıyla bir pazarlık aracı olarak önceki işyerinde aldıkları ücretleri daha yüksek beyan edebildiklerinden, işçi tarafından önceki işindeki ücret asgari koşul olarak ileri sürülmemiş ise çoğu iş sözleşmesi açısından bu durumdaki gerçeğe aykırı beyanın İşK. madde 25/II/a kapsamında bir yanıltma olarak değerlendirilmeyeceği de ifade edilmektedir<sup>64</sup>. Kanaatimizce de işçinin ücretini pazarlık aracı olarak yüksek olarak beyan etmesi haklı nedenle fesih sebebi

---

<sup>58</sup> **G. Alpagut**, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 25, Mart 2021, s. 28.

<sup>59</sup> **Alpagut**, s. 28.

<sup>60</sup> **E. T. Kaplan**, “İş Hukukunda Kişilik Haklarının Özellikle Bilgisayarda Toplanan Bilgilere Karşı Korunması”, *Prof. Dr. Cemal Mihçioğlu'na Armağan, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, C. 52, Ankara 1997, s. 367-386.

<sup>61</sup> **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 295-296; **Ş. Ertürk**, *İş İlişkisinde Temel Haklar*, Ankara 2002, s. 67; **Eyrenci**, s. 251-252.

<sup>62</sup> **Eyrenci**, s. 251-252.

<sup>63</sup> **Eyrenci**, s. 251-252.

<sup>64</sup> **Uncular**, s. 194; **Manav**, s. 115; **Eyrenci**, s. 252; **Ertürk**, *Temel Haklar*, s. 67; **Beytar**, s. 166.

olarak değerlendirilmemelidir. İşveren basiretli bir tacir olarak işe alım yaptığı pozisyon için piyasada verilen ücretler hakkında gerekli araştırmaları yapmalı, ücret konusundaki görüşmeler pazarlığın bir gereği olarak değerlendirilmelidir. Zira işçi işverene karşı zayıf ve korunmaya muhtaç konumdadır ve piyasada başvurduğu pozisyon için verilen ücret hakkında çoğu zaman bilgisi olmayabilir.

Öte yandan, yeni işverenin işçi adayına önceki işyerindeki ücreti sormasını haklı kılabilecek nedenlerden biri, İşK. madde 23 uyarınca işverenin gelecekte karşılaşılabileceği tazminat taleplerini öngörebilmesidir<sup>65</sup>. İşK. madde 23 uyarınca sözleşme süresi sona ermeden yahut ihbar süresine uymaksızın iş akdini fesheden işçiyi işe alan işveren anılan maddede sayılan hallerde işçiyle birlikte sorumlu tutulmuştur.

Yargıtay'ın henüz ücret bilgisinin kişisel veri olup olmadığı hakkında yerleşik bir içtihadı olmamakla birlikte, ücret bilgisinin işçiler bakımından kötüye kullanılmadığı müddetçe gizli bilgi olarak değerlendirilmeyeceği yönündeki kararı önemlidir<sup>66</sup>. Uyuşmazlığa konu olayda davalı işveren, bilgisayar uzmanı olarak çalışan işçilerinden birinin gizli bilgi olan zam bilgisini diğer işçilerle paylaştığı gerekçesiyle işçinin iş akdine haklı nedenle son vermiş; buna istinaden işçi ise “aynı işi yapan işçiler arasında farklı ücret uygulaması nedeniyle mağduriyetini göstermek maksadıyla bilgi paylaştığı” yönünde savunma yapmış ve feshin ölçülü olmadığını iddia ederek işe iade davası açmıştır. İlk derece mahkemesi işçinin zam bilgisini şirket çalışanı olmayan üçüncü kişi ile de paylaştığını tespit ederek, bu durumun işverenin güvenini kötüye kullanma teşkil ettiğine kanaat getirerek işçinin işe iade davasının reddine karar vermiştir. Davanın reddine dair kararın temyizi üzerine Yargıtay tarafından yapılan incelemede eşit işlem ilkesinin gizlilikten önce geldiği belirterek, işçinin kendisi bakımından aleyhe sayılacak ücret zammı ile ilgili olarak hak arama kapsamında amirine başvurduğu, bu nedenle gizliliğin ihlal edildiği sonucuna

---

<sup>65</sup> Sevimli, Özel Yaşam, s. 153.

<sup>66</sup> Yarg. 9 H.D., 5.10.2017, E. 2016/24041, K. 2017/15069 (Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi).

varılamayacağına karar verilmiştir. Ücret ve zam bilgilerinin şirket çalışanı olmayan üçüncü kişi ile paylaşılması ile ilgili olarak ise anılan kararda bir değerlendirme bulunmamaktadır. Kararın gerekçesinde ise ücretin ve zam oranlarının işçi açısından hangi hallerde gizli sayılmayacağı şu şekilde açıklanmıştır:

“İşçinin aynı işte ve aynı kıdemde iken aldığı ücret ve zam oranının, kriterler belli değil ise diğer işçilere göre farklı olup olmadığını bilmesi gerekir. Bu durumda da işyerinde alınan ücretlerin ve zam oranlarının kötü niyetle kullanılmadığı sürece işçi açısından gizliliğinden söz edilemez”<sup>67</sup>.

Görüldüğü üzere Yargıtay anılan kararında ücret ve zam bilgisinin işçi bakımından işverene karşı gizli bilgi olup olmadığını değerlendirmiştir. Kararda, işçi bakımından olumsuz olan ücret artışı halinde işçinin zam oranları ve ücret hakkında bilgileri amirine iletmesi gizliliğin ihlali olarak nitelendirilmemiştir. Dava KVKK'nın yürürlük tarihinden önce açıldığından KVKK hükümleri açısından ücretin kişisel veri olup olmadığı yönünde bir değerlendirme yapılmamıştır. Söz konusu karar Baysal tarafından eleştirilmiştir ve diğer işçilere ait kişisel veri olan ücret bilgilerinin başkalarıyla paylaşılmasının işçinin sadakat borcuna aykırılık teşkil ettiği belirtilmiştir<sup>68</sup>. Öte yandan somut olayda işçinin diğer işçilere ait kişisel verileri amiri dışında şirket dışından bir kişiyle paylaşım paylaşmadığı açık değildir. Keza kararda amirin zam bilgilerine halihazırda vakıf olup olmadığı bilgisine de yer verilmemiştir ve kişisel veriler açısından konunun ele alınmaması kanımızca eksiklidir.

---

<sup>67</sup> Yarg. 9 H.D., 5.10.2017, E. 2016/24041, K. 2017/15069 (Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi).

<sup>68</sup> U. Baysal, “Kişisel Veri Olarak Ücret ve Ücretin Gizliliği”, s. 344.

## 2. Çalışma ve İzin Süreleri

İşçinin anayasal hakkı olan dinlenme hakkı kapsamında verilen hafta tatili, yıllık ücretli izin süreleri ile işçinin yol izinleri, hastalık izinleri kimliği belirlenebilir kişiye ait veriler olduğundan kişisel veridir. Keza işçinin evlenmesi, yakının ölümü, evlat edinmesi veya eşinin doğumu<sup>69</sup>, engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisi için verilen mazeret izinleri<sup>70</sup> ve geçici iş göremezlik geliri verilen izinler de işçi özelinde tutulan süreler olup, bu bilgiler çoğunlukla işçi ve yakınlarına ilişkin verileri yahut işçinin özel yaşamı hakkında bilgileri içermektedir ve kişisel veri olarak değerlendirilmelidir.

Öte yandan, işçilerin devam kayıtları da kişisel veridir<sup>71</sup>. Bu noktada işyerinde uygulanan çalışma sürelerinin kişisel veri niteliği bulunup bulunmadığı akla gelmektedir. İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin (Çalışma Süreleri Yönetmeliği) 3'üncü maddesinde çalışma süresi "işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre" olarak tanımlanmıştır. Ayrıca İşK. madde 66'da düzenlenen süreler de çalışma süresinden sayılmaktadır. İşveren tarafından belirlenen bu süreler kişiye özel olarak belirlenen süreler olmadığı takdirde işçilerin kimliğini belirlenebilir kılmayacak ve bu nedenle, kanımızca kişisel veri sayılmayacaktır. Öte yandan, kanuni azami çalışma süresi gibi mevzuatta yer alan çalışma sürelerine ilişkin sınırlandırmalar Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 11'inci maddesine göre, "işyerleri ya da yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir". Elbette burada aslında kastedilen her bir işçi için çalışma süreleri bakımından öngörülen yasal azami sürelerle uyulmasıdır. Yoksa işveren farklı işçilerin iş gücünden yararlanarak işyerindeki faaliyetini 7/24 devam ettirebilir.

---

<sup>69</sup> **Gümrükçüoğlu**, s. 23.

<sup>70</sup> 6645 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu'na eklenen ek madde.

<sup>71</sup> Article 29 Data Protection Working Party, Employment Context, s. 7.

İşveren birtakım işçiler için işin başlama ve bitiş saatlerini diğer işçilere göre farklı belirleyebilir<sup>72</sup>. Örneğin Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik'in 5'inci maddesi uyarınca gece vardiyasında kadın işçilerin çalıştırılması halinde çalışma süresi yedi buçuk saati aşmamalıdır. Kadın çalışanın işe başlama ve bitiş saati bu düzenlemeye uygun olarak işveren tarafından belirlenmelidir. Benzer şekilde, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'in 9'uncu maddesi uyarınca gebe çalışanlar günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz. Dolayısıyla gebe çalışanın işe başlama ve bitiş saatleri diğer çalışanlardan farklı belirlenebilecektir. Ayrıca söz konusu işyerinde çalışma süresi daha uzun belirlendiği takdirde, işçinin günde yedi buçuk saatlik çalışma yaptığı bilgisi işçinin gebeliğine işaret edebilecek bir kişisel veri olarak sayılabilecektir. Buradan görüldüğü üzere işverenin işi düzenleme yetkisiyle, işçilerin kişisel verileri arasında ince bir çizgi bulunmaktadır.

Her ne kadar çalışma süresinden sayılmasa da konuyu ara dinlenmeleri için değerlendirdiğimizde, işçilerin geneli için belirlenmiş olan ara dinlenme sürelerinin de kişisel veri olarak değerlendirilmesi uygun olmayacaktır. Öte yandan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 9'uncu maddesi gereği işverenin işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgeleme yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu kapsamda birçok işveren tarafından işçilerin işyerine giriş çıkış saatlerinin, buradan hareketle fazla çalışma, ara dinlenme süresi gibi kayıtlarının kart okuyucu sistemlerle, kameralarla takip edilmesi söz konusu olabilmektedir. Dolayısıyla, kişisel veriler bakımından işçi özelinde tutulan ara dinlenme süreleri ve devam kayıtları dahil kişiyi belirlebilir kılan tüm kayıtların bu noktada kişisel veri olarak nitelendirilmesi ve KVKK koruması kapsamında değerlendirilmesi işçi lehine daha koruyucu olacaktır. Zira bu tür

---

<sup>72</sup> Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 343; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 272-273; Süzek, *İş Hukuku*, s. 799; K. Tunçomağ/ T. Centel, *İş Hukukunun Esasları*, İstanbul, 2018, s. 156; N. Çelik/ N. Caniklioglu/ T. Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, yenilenmiş 33. Bası, İstanbul 2020, s. 737.

kayıtlar ile işçilerin ne kadar süre ile ihtiyaç molası verdiğinin, sigara içme molası kullanıldığının takibine de imkân sağlanmaktadır. Örneğin bina girişlerine kart okuyucular yerleştirilmekte işçilerin binaya giriş ve çıkışlarında kartları bu sisteme okutmaları istenebilmektedir. Bu sistemde sigara içen işçi her sigara molasında kartını sisteme okutmak durumunda kalmaktadır. Bu kayıtlardan işçinin gün içerisinde kaç defa molaya çıktığı, ne kadar süre molada kaldığı tespit edilebilecektir.

## **Ş2. KİŞİSEL VERİLER KANUNU VE İŞ KANUNUNUN TEMEL KAVRAMLARI**

### **I. İlgili Kişi-İşçi**

KVKK'nın 3'üncü maddesinde ilgili kişi olarak tanımlanan veri sahibi, kişisel verisi işlenen gerçek kişiyi ifade eder. İşK.'nın 2'inci maddesinin 1'inci fıkrasına göre "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir". KVKK ışığında iş ilişkisine bakıldığında ilgili kişi işçidir<sup>73</sup>.

Yukarıdaki tanımda her ne kadar işçi ibaresi kullanılmış olsa da işveren tarafından ilk kez iş başvurusu aşamasında kişisel verilerin toplandığı dikkate alındığında, ilgili kişi kapsamına işçi adayları da dahil olacaktır.

Benzer biçimde işçi benzerleri olarak tanımlanan çırak ve stajyerler<sup>74</sup> bakımından konu ele alındığında bu kişilerin de gerçek kişi olmaları nedeniyle kişisel verilerinin korunması gerekmektedir. İşçinin amacı ücret elde etmek iken çırakların amacı bir meslek veya sanatı öğrenmektir. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun 11'inci maddesi gereği her ne kadar bu kişiler işyerindeki işçi

---

<sup>73</sup> **Küzeci/Kılıç**, s. 6; **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 184.

<sup>74</sup> **F. Demir**, *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*, İzmir 2014, s. 41; **Süzek**, s.136; **Ö. Ekmekçi/ E. Yiğit**, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, İstanbul 2020, s. 43-44; **E. Akyiğit**, *İş Hukuku*, 13. Basım, Ankara 2021, s. 62; **E. Güven/ U. Aydın**, *Bireysel İş Hukuku*, Güncellenmiş-Genişletilmiş 6. Baskı, Eskişehir/İstanbul 2020, s. 65.

sayılarına dahil edilmeseler de işçiler gibi verileri işverence işlenebilmektedir. Benzer şekilde stajyerler de uygulama tecrübesi kazanmak amacıyla kimi zaman gönüllü, kimi zaman yükseköğretim kurumlarının staj zorunlulukları kapsamında işyerlerinde çalışabilmektedir<sup>75</sup>. Bu kişilerin de kişisel verileri staj yaptıkları işverenler tarafından işlenebilmektedir. Dolayısıyla, işçi bakımından bu çalışmada kişisel veri olarak değerlendirilen verilerin, uygulanabilir olduğu ölçüde işçi adayları, stajyer ve çıraklar için de kişisel veri olarak değerlendirilmesi ve bu kişilerin de iş hukuku bağlamında ilgili kişi kavramına dahil olduğu sonucuna varmak uygun olacaktır.

Veri öznesi olarak işçinin, işçi adaylarının, çırak ve stajyerlerin KVKK'da yer alan ilgili kişi haklarından yararlanma hakları bulunmaktadır. Bu haklar KVKK'nın 11'inci maddesinde sayılmış olup, ilgili kişinin işverene başvurarak hangi kişisel verilerinin, hangi amaçlarla işlendiğini öğrenme; kişisel verilerinin amacına uygun kullanılıp kullanılmadığı hakkında bilgi edinme; kişisel verilerinin yurt içinde veya yurt dışında aktarıldığı kişileri öğrenme; eksik veya yanlış işlenen verilerini düzelttirme; işlenen verilerin münhasıran otomatik sistemler aracılığıyla analiz edilmesi halinde aleyhine oluşan sonuçlara itiraz etme; kişisel verilerinin silinmesini isteme; kişisel verilerin kanuna aykırı olarak işlenmesi halinde uğradığı zararın tazminini talep etme gibi hakları vardır<sup>76</sup>.

KVKK'da yer alan ilgili kişi haklarına ek olarak Anayasa'nın 20'inci maddesi ile kişilerin kendisi ile ilgili kişisel verilere erişme hakkı güvence altına alınmıştır. Kişisel verilere erişme hakkının işverenin bilgilendirme yükümlülüğüne benzer olduğu düşünülebilirse de esasen birbirinden farklı kavramlardır. İşverenin bilgilendirme yükümlülüğünü yerine getirmesi için işçinin talebi aranmazken, kişisel verilere erişim hakkının kullanılması için işçinin işverenden bu yönde bir talepte bulunması gerekmektedir<sup>77</sup>.

---

<sup>75</sup> **F. Demir**, *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*, s. 44.

<sup>76</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. **Uncular**, s. 160-172; **Beytar**, s. 203-208.

<sup>77</sup> **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 261 dn. 345'den naklen.

Benzer şekilde mehz Direktif 96/45/EC'nin 12'nci maddesinde ilgili kişilerin kendileri hakkındaki kişisel verilere serbestçe ulaşabileceği düzenlenmiştir<sup>78</sup>. Ayrıca mehz Direktif 96/45/EC'nin 13'üncü maddesinde verilere erişim hakkının sınırları düzenlenmiştir<sup>79</sup>. Bu hüküm iş hukuku bağlamında ele alındığında işveren tarafından işçinin kendisiyle ilgili işlenen verilere erişim hakkının, iş sözleşmesine ağır bir aykırılığın varlığı/suçun/haksız fiilin araştırılması kapsamında araştırma süresi ile sınırlı olarak kısıtlanabileceği belirtilmektedir<sup>80</sup>. Örneğin işyerlerinde yürütülen gizli uyum(compliance)/iç denetim araştırmaları kapsamında birtakım kişisel veriler soruşturma süresiyle sınırlı olarak işçiye gösterilmeyebilecektir. Her ne kadar Mehz Direktif 95/46/EC'de yer alan veriye erişim hakkının sınırlarına ilişkin maddenin bir benzeri KVKK'da yer almasa da veriye erişim hakkının sınırlanması kavramının Türk Medeni Kanunu'nun 24'üncü maddesinin 2'nci fıkrasındaki hukuka uygunluk nedenlerinden üstün yarar prensibi uyarınca Türk hukukunda da uygulanabilecek bir düzenleme olduğu görüşüdeyiz<sup>81</sup>.

## II. Veri Sorumlusu-İşveren

KVKK'nın 3'üncü maddesi veri sorumlusunu "Kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişi" olarak tanımlanmaktadır. İşveren işçilerin kişisel verilerini bizzat kendisi işleyebileceği gibi bu konuda üçüncü kişileri de görevlendirebilir<sup>82</sup>. Ancak veri işleme faaliyetleri için işveren

---

<sup>78</sup> **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 261 dn. 347'den naklen.

<sup>79</sup> **Beytar**, s. 204.

<sup>80</sup> **Beytar**, s. 204-205; **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s.266.

<sup>81</sup> **Beytar**, s. 204-205.

<sup>82</sup> **İ. Gürsel**, "Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkisine Etkileri", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C. 13, S. 50, 2016, s. 776-777.

tarafından üçüncü kişiler görevlendirilse dahi veri sorumlusu işverenin kendisidir.

Gerçek kişi işverenler bakımından veri sorumlusu gerçek kişidir<sup>83</sup>. Tüzel kişi işverenler bakımından ise veri sorumlusunun kim olduğu yukarıdaki tanımdan açıkça anlaşılammaktadır. Şöyle ki, yalnızca tüzel kişinin kendisinin mi yoksa tüzel kişi bünyesindeki birimlerin yahut işveren nezdinde yer alan gerçek kişilerin de veri sorumlusu sayılıp sayılmayacağı hususu değerlendirilmelidir. KVKK uyarınca yayımlanan Veri Sorumluları Sicili Hakkında Yönetmelik (Yönetmelik)'in 11'inci maddesinde “tüzel kişilerde veri sorumlusunun tüzel kişiliğin kendisi olduğu” açık bir şekilde düzenlenmiştir. Buna göre, Türkiye’de mukim tüzel kişilerin KVKK’dan kaynaklanan veri sorumlusu yükümlülükleri, tüzel kişiliği temsil ve ilzam eden yetkili organ veya ilgili mevzuatta belirtilen kişi veya kişiler marifetiyle yerine getirilecektir. Tüzel kişiliği temsil ve ilzama yetkili organ tarafından KVKK’da veri sorumlularının yerine getirmesi gereken yükümlülüklerin ifası için belirli kişilerin görevlendirilmesi mümkün olmakla birlikte, böyle bir görevlendirme KVKK hükümleri uyarınca tüzel kişiliğin sorumluluğunu ortadan kaldırmayacaktır<sup>84</sup>. Dolayısıyla, tüzel kişi bünyesindeki birimlerin örneğin bir şirketteki departmanların ayrı tüzel kişiliği bulunmadığından söz konusu birimler veri sorumlusu değildirler<sup>85</sup>. Yönetmelik’in 11'inci maddesinden hareketle tüzel kişi işveren bakımından veri sorumlusunun tüzel kişiliğin kendisi olduğu sonucuna varılabilirse de Küzeci/Kılıç’a göre bu durum tüzel kişi nezdinde çalışmakta olan ancak tüzel kişinin denetim ve amaçları dışında kişisel veri işleyen bir gerçek kişinin mevcudiyeti halinde, bu kişinin de veri sorumlusu sayılmasını engellemeyecektir<sup>86</sup>. Yönetim kurulu üyesinin elde ettiği kişisel verileri kendi

---

<sup>83</sup> Küzeci/Kılıç, s. 12.

<sup>84</sup> Yönetmelik düzenlemesi ile aynı yönde Kurul, Veri Sorumlusu Veri İşleyen Rehberi, s. 4, <<https://www.kvkk.gov.tr>> son erişim 15.02.2020.

<sup>85</sup> Uncular, s. 109; Küzeci/Kılıç, s. 12.

<sup>86</sup> Küzeci/Kılıç, s. 12, dn. 46’dan naklen.

menfaati için kullanması halinde yönetim kurulu üyesinin işverenden bağımsız olarak ayrıca veri sorumlusu sayılabileceği belirtilmektedir<sup>87</sup>.

Veri sorumlusunun tespitinde yararlanılabilecek kriterler de Kurul tarafından açıklanmış olup, Kurul tarafından yayımlanan Veri Sorumlusu Veri İşleyen Rehberi'ne<sup>88</sup> göre veri sorumlusunun tespitinde şu hususlara kimin karar verdiği önem taşımaktadır: “kişisel verilerin planlaması ve toplama yöntemi; toplanacak kişisel veri türleri; verilerin hangi amaçlarla kullanılacağı; kimlerin kişisel verilerinin toplanacağı; verilerin başkalarıyla paylaşılıp paylaşılmayacağı; paylaşılacaksa kiminle paylaşılacağı ve ne kadar süreyle saklanacağı”.

İş hukuku açısından konuyu değerlendirdiğimizde işçilerin kişisel verilerinin hangi amaçlarla nasıl işleneceği konusunda nihai karar yetkisinin işverene ait olduğu görülmektedir. Dolayısıyla iş hukuku bağlamında veri sorumlusunu tüzel kişi işverenler bakımından tüzel kişiliğin kendisi, gerçek kişi işverenler bakımından gerçek kişi işveren olarak değerlendirmek uygun olacaktır. Küzeci/Kılıç'ın belirttiği üzere tüzel kişi nezdinde çalışmakta olan ancak tüzel kişinin denetim ve amaçları dışında kişisel veri işleyen bir gerçek kişinin işverenin yanı sıra kendisinin de veri sorumlusu olacağı yönündeki görüşe ise Yönetmelik'te yer alan “tüzel kişilerde veri sorumlusunun tüzel kişiliğin kendisi olduğu” düzenlemesi nedeniyle katılmıyoruz.

---

<sup>87</sup> **Küzeci/Kılıç**, s. 12; Ayrıca şirket bünyesinde bir yönetici ya da çalışanın usulüne göre alınmış bir şirket kararı olmaksızın hukuka aykırı veri işlemesi halinde şirket tüzel kişiliğinin sorumlu olmaya devam edeceği yönünde açıklamalar için bkz. **Dülger**, s. 194-195.

<sup>88</sup> Kurul, Veri Sorumlusu Veri İşleyen Rehberi, s. 2, < <https://www.kvkk.gov.tr>> son erişim 05.04.2020.

### III. Veri İşleyen

KVKK'nın 3'üncü maddesinin 3'üncü fıkrasının uyarınca veri işleyen, "veri sorumlusunun verdiği yetkiye dayanarak onun adına kişisel veri işleyen gerçek veya tüzel kişi" olarak tanımlanmıştır. Bu tanım Direktif 95/46/EC'deki veri işleyen tanımına benzer olup, veri işleyenin veri sorumlusunun verdiği yetkiye dayanarak onun adına veri işleme işlevini yerine getirmesi bakımından ayırt edici unsurdur<sup>89</sup>.

Mevzuat Direktif 95/46/EC bakımından veri işleyenden söz edilebilmesi için yalnızca veri sorumlusundan aldığı talimatlara göre veri işleme işlevini yerine getirmemekte aynı zamanda bu kişinin veri sorumlusunun organizasyonu dışında ayrı bir hukuki kişilik olması gerekmektedir<sup>90</sup>. Örneğin işverenin kişisel verileri saklamak için bulut hizmeti satın alması durumunda işverenin emir ve talimatları doğrultusunda verileri saklayan bulut hizmet sağlayıcısı veri işleyen statüsünde olacaktır<sup>91</sup>. Benzer şekilde iş sağlığı ve güvenliği birimi hizmeti veren şirketler<sup>92</sup>, insan kaynakları ve arşivleme hizmeti alınan şirketler veri işleyen olarak addedilebilecektir<sup>93</sup>.

Öte yandan, işverenin emir ve talimatı altında çalışan işçilerin veri işleyen sayılıp sayılmayacağı hususu ise ayrıca ele alınması gereken önemli bir konudur. Zira bu kişiler işverenin iş organizasyonu içerisinde bulunan kişilerdir ve işverenin emir ve talimatları ile kişisel veri işledikleri haller olabilir. Örneğin çağrı merkezi

---

<sup>89</sup> Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 1/2010 on the concepts of controller and processor, s. 1, **P. Voigt/A. von dem Bussche**, *The EU General Data Protection Regulation (GDPR)*, Almanya 2017, s. 20; **Küzeci/Kılıç**, s. 15.

<sup>90</sup> **Küzeci/Kılıç**, s. 16; Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 1/2010 on the concepts of controller and processor, s. 25; **Uncular**, s. 112; **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 135.

<sup>91</sup> **Küzeci/Kılıç**, s. 16; Kişisel Verileri Koruma Kurulu, Veri Sorumlusu Veri İşleyen Rehberi, s. 10; European Data Protection Board, Guidelines 07/2020 on the concepts of controller and processor in the GDPR version 1.0, Adopted on 02 September 2020, s. 15, <[https://edpb.europa.eu/our-work-tools/public-consultations-art-704/2020/guidelines-072020-concepts-controller-and-processor\\_en](https://edpb.europa.eu/our-work-tools/public-consultations-art-704/2020/guidelines-072020-concepts-controller-and-processor_en)> son erişim 28.02.2021.

<sup>92</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurulu, Veri Sorumlusu Veri İşleyen Rehberi, s. 3-4.

<sup>93</sup> **Küzeci/Kılıç**, s. 16.

hizmeti şirketin kendi işçileri vasıtasıyla görülmekteyse, işçiler müşterilere ait ad, soyad, telefon numarası gibi birçok kişisel veriyi elde edebilirler. KVKK'nın 3'üncü maddesinin gerekçesinde veri işleyen ile ilgili yer alan açıklamalarda "kişisel verileri kendisine verilen talimatlar çerçevesinde işleyen çalışanların veri işleyen olabileceği, veri sorumlusunun hizmet satın almak suretiyle belirlediği ayrı bir gerçek veya tüzel kişinin de veri işleyen olabileceği" belirtilmiştir. Gerekçedeki veri işleyen, kişisel verileri kendisine verilen talimatlar çerçevesinde işleyen çalışanlar olabileceği açıklaması mehz Direktif 95/46/EC uygulamasıyla uyuşmamaktadır<sup>94</sup>. Ayrıca işçilerin veri işleyen kabul edilmesi halinde KVKK anlamında işçiler açısından oldukça olumsuz sonuçlar meydana gelebilecektir. Şöyle ki, KVKK'nın 12'inci maddesinin 2'nci fıkrası uyarınca veri güvenliğinin sağlanmasına ilişkin teknik ve idari tedbirlerin alınmasından veri sorumlusu ile veri işleyen birlikte sorumlu tutulması nedeniyle veri güvenliği hükümlerine aykırılık halinde veri işleyen sayılan işçinin de işverenle birlikte KVKK'da öngörülen idari para cezalarından sorumlu tutulması sonucu oluşabilecektir. Örneğin kişisel verilerin üçüncü kişilerce yetkisiz olarak erişimi halinde işveren işçisinin gerekli teknik ve idari tedbiri almadığını ileri sürebilecektir. Dolayısıyla aslında işçiler üzerinde söz sahibi olmadığı veri güvenliği tedbirlerinin alınmamasından veya eksik alınmasından sorumlu tutulabilecektir. İşverenin emir ve talimatı altında veri işleyen işçinin kontrol sahibi olmadığı veri güvenliği tedbirlerinin alınmamasından yahut eksik alınmasından sorumlu tutulması hakkaniyete aykırı olacağından, bu açıklamanın gerekçeden silinmesinin daha uygun olacağı ve işverenin organizasyonu içerisindeki kişilerin veri işleyen olarak değerlendirilmemesi gerektiği görüşündeyiz<sup>95</sup>.

---

<sup>94</sup> **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 183; Gürsel, s.183, dn. 71'den naklen "AB'ye üye devletlerdeki veri koruma kanunlarının çoğunluğunda, işverenin doğrudan otoritesi altında veri işleyen işçilerin "işleyici" kavramının dışında bırakıldığını gösteren somut bir düzenleme bulunmaz. Lakin bu tür Birlik üyesi devletlerde dahi, işyerinde veri işleme faaliyetinde görev alan işçilerin "işleyici" sıfatı taşımadıkları genel olarak kabul görmektedir".

<sup>95</sup> **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 183; **Küzeci/Kılıç**, s. 16; Aksi yöndeki görüş **Gümrükçüoğlu**, s. 28.

İş hukuku bakımından önemli bir kavram olan işveren vekilinin ise veri işleyen sayılıp sayılmayacağı hususunda da benzer şekilde değerlendirilme yapılması uygun olacaktır. İşveren vekili, İşK.’nin 2. maddesinde “işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler” olarak belirtilmiştir. İşverenin organizasyonu içerisinde iş gören bu kişilerin de KVKK anlamında veri işleyen olmadığı belirtilmektedir<sup>96</sup>. Öte yandan, KVKK’da açıkça işverenin organizasyonu içerisinde iş görenlerin veri işleyen olamayacağına dair düzenleme bulunmamaktadır. Dolayısıyla KVKK hükümlerinin işveren vekillerinin de veri işleyen sayılmasını engellemeyeceği sonucuna da varılabilecektir.

Ayrıca veri işleyen statüsüne sahip bir kişinin başka ilişkiler açısından aynı zamanda veri sorumlusu olması da mümkündür<sup>97</sup>. Örneğin çağrı merkezi hizmetlerinin üçüncü kişiden temin edildiği bir ilişkide, işveren bakımından çağrı merkezi hizmeti veren şirket veri işleyendir. Ancak bu şirketin çalıştırdığı işçiler bakımından çağrı merkezi şirketi veri sorumlusudur.

#### **IV. Birden Fazla Veri Sorumlusu ve Ortak Veri Sorumlusu**

##### **1. Ortak Veri Sorumlusu Kavramı**

Ortak veri sorumlusu tanımı KVKK’da yer almamakla birlikte mehz Direktif 96/45/EC’nin 2’nci maddesinde veri sorumlusu tanımı altında “tek başına veya başkalarıyla müştereken veri işleme amaç ve vasıtalarını belirleyen kişi” olarak tanımlanmaktadır<sup>98</sup>. KVKK’da açık bir düzenleme bulunmadığından birlikte veri

---

<sup>96</sup> **Küzeci/Kılıç**, s. 16; Aksi yöndeki görüş **K. A. Sevimli**, “Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’ndaki Temel Kavramların İşçi-İşveren İlişkisindeki Karşılıkları”, *İNTEŞ İşveren Sendikası İnsan Dergisi*, S. 165, 2018, s. 76-77.

<sup>97</sup> **Küzeci/Kılıç**, s. 17

<sup>98</sup> **Dülger**, s. 196; **Küzeci/ Kılıç**, s. 14.

işleyen birden fazla kişi bulunması halinde bu kişilerin müştereken sorumlu olup olmayacakları belirsizdir<sup>99</sup>.

GVKT’da ise ortak veri sorumlusu ayrıca düzenlenmiş ve “iki veya daha fazla veri sorumlusunun veri işleme araç ve amaçlarını birlikte belirlemeleri” ortak veri sorumlusu olunması bakımından kıstas olarak belirlenmiştir. Tüm amaç ve araçların birlikte belirlenmesi ise gerekli değildir, önemli olan veri işlemenin amaç ve araçlarını tek başına belirlemiyor olmaktır<sup>100</sup>. Örneğin aynı şirketler topluluğunda yer alan iki şirket kişisel verilerin bulunduğu ortak bir platform kurarak, kendi amaçları için söz konusu platformu kullanıyor ancak kullandıkları araçları birlikte belirliyorlarsa ortak veri sorumlusu olarak değerlendirilebilirler<sup>101</sup>.

Veri sorumlularının ortak araç ve amaç olmaksızın ortak faaliyet içerisinde birbirlerine veri aktarmaları halinde ise kural olarak bu kişiler ortak veri sorumlusu değildirler<sup>102</sup>. Bu durumda bağımsız veri sorumluları söz konusu olabilecektir<sup>103</sup>. Örneğin bir şirket işçilerinin maaş bilgilerini vergi dairesine kanuni yükümlülüğü gereği aktarıyorsa, bu durumda işverenin ve vergi dairesinin maaş bilgilerini işleme konusundaki amaçları birbirinden farklı olduğundan birbirinden bağımsız veri sorumluları söz konusudur<sup>104</sup>.

İki veya daha fazla veri sorumlusunun veri işleme araç ve amaçlarını birlikte belirlemeleri (joint participation) ise iki veya daha fazla kişinin ortak verecekleri bir karar ile olabileceği gibi, birbirini yakınsayan kararlar şeklinde de olabilir.

Birbirini yakınsayan kararlar ifadesinden kişisel verilerin işlenmesi için gereken işleme araç ve amaçlarının belirlenmesinde önemli etkisi olacak şekilde

---

<sup>99</sup> Dülger, s. 197.

<sup>100</sup> Küzeci/Kılıç, s. 14.

<sup>101</sup> Küzeci/Kılıç, s. 14.

<sup>102</sup> Küzeci/Kılıç, s. 14.

<sup>103</sup> Küzeci/ Kılıç, s. 14; Voigt/ von dem Bussche, s. 34; Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 1/2010 on the concepts of controller and processor, s. 19.

<sup>104</sup> Küzeci/Kılıç, s. 14; Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 1/2010 on the concepts of controller and processor, s. 20.

kararların birbirini tamamlaması anlaşılmalıdır<sup>105</sup>. Burada önemli olan kriter veri işleme faaliyetinin tarafların birlikte katılımı olmadığı sürece mümkün olmamasıdır. Diğer bir ifadeyle, veri işleme faaliyetlerinin birbirinden ayrılmaz şekilde birbirine bağlı olması önemlidir<sup>106</sup>. Somut bir örnek olarak; Avrupa Adalet Divanı, önüne gelen bir uyuşmazlıkta Facebook'ta kişisel sayfa (fan page) kurarak Facebook tarafından sağlanan istatistiki ziyaretçi verilerinden promosyon faaliyetleri kapsamında yararlanan Wirtschaftsakademie ile birlikte bu sayfa aracılığıyla toplanan verileri reklam sisteminin geliştirilmesi amacıyla kullanan Facebook'un müşterek bir veri sorumluluğu olduğunu belirterek bu kuruluşları ortak veri sorumlusu olarak değerlendirmiştir<sup>107</sup>. Kararda Facebook ve Wirtschaftsakademie fan page ziyaretçilerinin kişisel verilerinin işlenmesi bakımından amaçların belirlenmesine bağlantılı bir şekilde katılmışlardır<sup>108</sup>. Şöyle ki Facebook sayfaya yerleştirdiği çerezler vasıtasıyla kullanıcıların internet tarayıcıları hakkında bilgileri depolamakta, sayfayı beğenen ya da sayfadaki uygulamaları kullanan ziyaretçilerin profil bilgileri hakkında sayfa kurucusuna istatistiki olarak bilgi vermekte, sayfa kurucusu da bu bilgiler ışığında ziyaretçilere kendileriyle daha ilgili olan içerikleri gösterme imkânı elde etmektedir. Facebook ise aynı çerezler vasıtasıyla topladığı verileri kendi reklam sistemini geliştirmek amacıyla kullanmaktadır.

Öte yandan ortak veri sorumlularından birinin kişisel verilere erişiminin olmaması onun ortak veri sorumlusu olarak nitelendirilmesine de engel değildir. Avrupa Adalet Divanı tarafından Yehova Şahitleri hakkında verilen kararda gönüllülerin kapı Yalova dolaşarak inançlarını yayma kapsamında gördükleri

---

<sup>105</sup> European Data Protection Board, Guidelines 07/2020 on the concepts of controller and processor in the GDPR version 1.0. adopted on 02 September 2020, s. 3, 18.

<sup>106</sup> European Data Protection Board, Guidelines 07/2020 on the concepts of controller and processor in the GDPR version 1.0. adopted on 02 September 2020, s. 3.

<sup>107</sup> ABAD, Unabhängiges Landeszentrum für Datenschutz Schleswig-Holstein v Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein GmbH, Facebook Ireland Limited, C 210/16, Başvuru T. 01/07/2016, para. 30-35, 55; **Dülger**, s. 201-202.

<sup>108</sup> ABAD, Unabhängiges Landeszentrum für Datenschutz Schleswig-Holstein v Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein GmbH, Facebook Ireland Limited, C 210/16, Başvuru T. 01/07/2016, para. 60.

kişilerin bir takım kişisel verilerini toplayarak merkez birimine iletmesi faaliyetlerinde merkez birim ile birlikte gönüllüleri ortak veri sorumlusu olarak değerlendirmiştir. Gönüllülerin elinde görüştükleri kişilere ait kişisel verilerin bulunmamasına ise önem atfetmemiştir<sup>109</sup>.

GVKT ile ortak veri sorumlularından kendi aralarında bir sözleşme yapmaları ve bu sözleşmeyle GVKT’de yer alan yükümlülükleri düzenlenmeleri, ilgili kişilere<sup>110</sup> karşı rol ve ilişkilerinin açıkça ortaya koymaları beklenmektedir<sup>111</sup>. Bu sözleşmeler sorumluluk bakımından veri sorumluları arasındaki iç ilişkide anlam ifade edebilirse de dış ilişkide üçüncü kişilere karşı bir anlam ifade etmeyecektir<sup>112</sup>. Diğer bir deyişle ilgili kişi dilediği veri sorumlusuna başvuruda bulunarak haklarını kullanabilecektir. Sözleşmenin özünün (sözleşmenin en azından yazılı bir özetinin) ilgili kişiye bildirilmesi GVKT uyarınca bir gereklilik<sup>113</sup> olmasının yanı sıra, bu bilgilendirme ilgili kişinin haklarını kullanmasında kolaylık sağlayacaktır. Her ne kadar ortak veri sorumlusu kavramı KVKK’da yer almasa da somut olay bazında ortak veri sorumluluğunun mevcut olduğu hallerde GVKT’de yer alan kurallara benzer şekilde hareket edilmesinin ve bu çerçevede veri sorumlularının kendi aralarında sözleşmeler imzalayarak ilgili kişilerle bu sözleşmenin bir özetinin paylaşılmasının kişisel verilerin korunmasına katkı sağlayacağı görüşündeyiz.

---

<sup>109</sup> ABAD, 10.07.2018, C-25/17, **M. S. Çekin**, *Avrupa Birliği Hukukuyla Mukayeseli Olarak 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu*, 3. Baskı, İstanbul 2020, s. 61, **Dülger**, s. 202-206.

<sup>110</sup> Bir sonraki başlık altında ilgili kişi ile ilgili açıklamalara detaylı yer verilmiş olup, veri sahibini ifade etmektedir.

<sup>111</sup> **Dülger**, s. 197.

<sup>112</sup> **Çekin**, *Avrupa Birliği Hukukuyla Mukayeseli Olarak 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu*, 3. Baskı, İstanbul 2020, s. 57, **Dülger**, s. 197-198; European Data Protection Board, Guidelines 07/2020 on the concepts of controller and processor in the GDPR version 1.0. adopted on 02 September 2020, s. 4.

<sup>113</sup> **Dülger**, s. 197.

## 2. Geçici İş İlişkisi ve Özel İstihdam Büroları Bakımından

İşK.'nin 7. maddesi uyarınca geçici iş ilişkisi “bir işverenin kanunda sayılan belirli hallerde kendisine iş akdi ile bağlı işçisini başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesidir”<sup>114</sup>. Geçici iş ilişkisi özel istihdam büroları aracılığıyla kurulabileceği gibi holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir.

Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulduğu takdirde işveren özel istihdam bürosudur. Özel istihdam bürosu işçisini geçici bir süreyle çalışmak üzere geçici işverene devrettiğinde iş akdi sona ermemektedir<sup>115</sup>. Geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan işçilerin ücretlerini de özel istihdam bürosu ödemektedir. Geçici iş ilişkisinde geçici işveren ile işçi arasında iş akdi kurulmuş olmasa dahi işçi sınırlı bir süre için geçici işverene karşı iş görme borcunu yerine getirir. Ayrıca bu ilişkide işçinin geçici işverene karşı iş görme, sadakat, özen, itaat borcu bulunmakta, geçici işverenin ise işçiye karşı yönetim hakkı, eşit davranma, işçiyi gözetme borçları olduğundan, doktrinde<sup>116</sup> bu ilişkinin iş ilişkisi benzeri olduğu belirtilmektedir.

---

<sup>114</sup> **Süzek**, *İş Hukuku*, s. 281-282; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 120; **Ekmekçi/ Yiğit**, s.170; **Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan**, s. 124; **Akyiğit**, s. 145; **A. Ekin**, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi*, Ankara 2020, s. 23; **A. B. Çetiz**, *İş Hukukunda Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla İş İlişkisi*, Ankara 2020, s. 24-25.

<sup>115</sup> **Süzek**, *İş Hukuku*, s. 281; **Akyiğit**, s. 148; **Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan**, s. 124; **Ekmekçi/ Yiğit**, s. 201; **Çetiz**, s. 45; **Ekin**, s. 30; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.121, 126.

<sup>116</sup> **Akyiğit**, s. 148; **Ekin**, s. 34; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 127; **Süzek**, *İş Hukuku*, s. 292; aynı yazar “İş Akdinin Türleri”, *Mercek İş Hukuku Dergisi*, Nisan 2001, s. 32; **B. Öztürk**, “Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulan Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinde Tarafların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri”, *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar*, İstanbul 2017, s. 218; **M. Kabakçı**, “5920 sayılı Kanunun Ödünç İş İlişkisi Hakkındaki Veto Edilen Hükmünün AB Yönergesi Işığında Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum*, 2011/4, s. 103; **A. C. Tuncay**, “İş Kanunu Tasarısındaki Ödünç İş İlişkisi ve Eleştirisi”, *Mercek İş Hukuku Dergisi*, Nisan 2003, s. 57-58; **A. C. Tuncay/ F. B. Savaş**, “Özel İstihdam Büroları Gerçek ve Çağdaş Fonksiyonlarına Artık Kavuşmalıdırlar”, *Mercek İş Hukuku Dergisi*, Ekim 2007, s. 67.

Geçici işçi çalıştıran işveren, İşK.'nin 7. maddesinin 9. fıkrasının f bendi uyarınca geçici işçi için iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli önlemleri almakla ve geçici işçiye İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 17. maddesinin 6. fıkrası uyarınca iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini vermekle yükümlüdür. Ayrıca geçici işveren, geçici işçinin maruz kalabileceği iş kazasını ve meslek hastalığını özel istihdam bürosuna ve ilgili mercilere bildirmekle yükümlüdür. Tüm bu yasal düzenlemeler nedeniyle geçici işçinin işin yürütülebilmesi için gerekli olan verileri ile sağlık verileri hakkında geçici işveren bilgi sahibi olmak zorundadır.

Ayrıca Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nin 9. maddesinin 3. fıkrası uyarınca "işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması hâlinde kurulan geçici iş ilişkilerinde geçici işçi çalıştıran işveren, işyerinde bir ayın üzerinde çalışan geçici işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini çalıştığı süre boyunca her ay kontrol etmekle yükümlüdür". Bu kontrollerin sağlanması amacıyla özel istihdam bürosu tarafından ücretlerin ödendiğine dair bilgilerin geçici işveren ile paylaşılması gerekmektedir. Keza, Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nin 9. maddesinin 4. fıkrası uyarınca "geçici işçi çalıştıran işveren, ödenmeyen ücretler mevcut ise özel istihdam bürosunun alacağından mahsup etmek kaydıyla geçici işçilerin en çok üç aya kadar olan ücretlerini doğrudan işçilerin banka hesabına yatırmakla" yükümlüdür. Dolayısıyla, geçici işveren geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan isimleri, ücret bilgileri, banka hesap bilgilerini öğrenmek durumundadır.

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nin 25. maddesine göre ise özel istihdam büroları, iş arayanlara ait kimlik, eğitim ve meslek bilgilerini, geçici işçi sağlama sözleşmesi ile geçici iş sözleşmelerini, işe yerleştirilen kişilere ait kimlik, eğitim ve meslek bilgileri gibi maddede sayılan belgeleri 5 yıl süreyle saklamak ve Türkiye İş Kurumu'nun talebi halinde ibraz etmek zorundadır. Benzer şekilde anılan Yönetmeliğin 9. maddesinin 5. fıkrasında belirlenen dönemlerde özel istihdam bürolarının Türkiye İş Kurumu'na kurdukları geçici iş ilişkisi ile ilgili bilgileri bildirme yükümlülüğü de vardır.

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nin 24 maddesinde ise özel istihdam bürolarının kişisel veri işleme faaliyetlerinin sınırı düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre özel istihdam büroları iş arayanlara ve işverenlere ilişkin bilgileri sadece iş ve işçi bulma faaliyeti için toplayabilir, işleme tabi tutabilir veya bunlardan yararlanabilir. Özel istihdam bürolarının derlediği bu verileri farklı amaçlarla kullanması yasaktır<sup>117</sup>.

Yukarıdaki açıklamalarımızdan da görüleceği üzere geçici iş ilişkisinde yasal düzenlemeler gereği bir takım işçi verileri özel istihdam büroları ve geçici işverenler tarafından kanunen zorunlu olarak toplanmakta ve birbirleriyle paylaşılmaktadır.

Geçici iş ilişkisinde iş akdi işçi ile özel istihdam bürosu arasında mevcudiyetini korumakla birlikte işçi hangi verilerinin işvereni tarafından, hangilerinin geçici işvereni tarafından kullanıldığını çoğu zaman bilememektedir. Bu durum ilgili kişi başlığı altında açıklandığı üzere KVKK uyarınca ilgili kişi haklarının işçi tarafından kime karşı kullanılacağı sorununu ortaya çıkarır. İşveren olması nedeniyle yalnızca özel istihdam bürosunun veri sorumlusu olarak kabul edildiği durumda, işçinin hangi verilerinin hangi amaçla toplandığı ve kullanıldığına ilişkin bilgi taleplerine KVKK madde 11 uyarınca yalnızca özel istihdam bürosu yanıt verecektir. Oysaki geçici işveren tarafından toplanan ve kullanılan işçi verileri de söz konusudur ve bu veriler özel istihdam bürolarının emir ve talimatı olmaksızın geçici işverenler tarafından belirlenerek toplanmakta, kullanılmakta ve paylaşılmaktadır. Bu nedenle geçici işverenin özel istihdam bürolarının veri işleyeni olmasından ziyade daha çok ayrı bir veri sorumlusu olarak değerlendirilmesi kanımızca daha uygun olacaktır. Hatta veri işleme amaç ve şartları geçici işveren ve özel istihdam bürosu tarafından müştereken belirleniyor

---

<sup>117</sup> E. Yiğit, *Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi*, İstanbul 2019, s. 183; Spanish Data Protection Authority, *The Spanish Data Protection Authority Guide Data Protection in Labour Relations*, s. 17.

ise geçici işverenin, özel istihdam bürosu ile birlikte ortak veri sorumlusu olarak değerlendirilebileceği belirtilmektedir<sup>118</sup>.

Öte yandan, hem geçici işverenin hem de özel istihdam bürosunun veri sorumlusu sayıldığı bir durumda; geçici işçinin sebebiyet verdiği bir veri güvenliği ihlalini kimin Kurul'a bildirme yükümlülüğü olduğu ve bu ihlal nedeniyle Kurul tarafından uygulanacak idari yaptırımdan, özel istihdam bürosuyla birlikte geçici işverenin müştereken sorumlu tutulup tutulmayacağı da belli değildir. Benzer şekilde, KVKK'ya uyum maksadıyla işçiye verilecek KVKK eğitimlerinin yalnızca özel istihdam bürosu tarafından mı yoksa ayrıca geçici işveren tarafından da verilmesi gerekip gerekmediği belirsizdir. İşK.'nın 7. maddesinin son fıkrası uyarınca geçici işverenin işçiyi gözetme borcundan işveren ile birlikte sorumluluğu düzenlendiğinden ve kişisel verilerin korunmasının da gözetim borcu kapsamına girdiği göz önüne alındığında<sup>119</sup>, işçiye bu eğitimlerin hem özel istihdam bürosu hem de geçici işveren tarafından verilmesi gerektiği sonucuna varılabilecektir. Özel istihdam bürosunun ve geçici işverenin iki ayrı veri sorumlusu veya ortak veri sorumlusu olarak değerlendirilmesi halinde KVKK'ya aykırılıktan doğan idari para cezalarında ne şekilde sorumluluk izafe edileceği konusunda ise KVKK'da boşluk bulunmaktadır. Bu eksikliğin ileride kanun koyucu tarafından yapılacak düzenlemelerle giderilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

---

<sup>118</sup> E. Öztürk, "Arbeitnehmerüberlassung DS-GVO-konform lösen: Joint Control als möglicher Lösungsansatz", *Datenschutz und Datensicherheit - DuD*. 43(3), s.143-148; Springer Fachmedien Wiesbaden 2019.

<sup>119</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 407.

### 3. Kariyer Siteleri ve Beyin Avcıları Bakımından

İşK.'nın 90. maddesi uyarınca işe alımda aracılık görevi Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam büroları tarafından yerine getirilmektedir. Özel istihdam büroları seçme ve yerleştirme sürecini iki şekilde yürütmektedir. İlki, kariyer sitelerinde iş ilanı vererek, özgeçmiş toplamak ve uygun adayları işverenlere önermek; ikincisi ise, beyin avcılığı yöntemi ile adayların iş başvurusu olmaksızın doğrudan adaylarla irtibata geçerek (örneğin linkedin, kariyer.net gibi kariyer siteleri üzerinden) onları aday havuzuna dahil etmektir<sup>120</sup>. Özel istihdam bürolarının çalışma şekli farklı bir şekilde sadece özgeçmiş toplayan ve pazarlayan kariyer siteleri ise özel istihdam bürolarının iş ortağıdır. Bu kurumlar işverenlere ve özel istihdam bürolarına aday havuzlarını sunarlar<sup>121</sup>.

İşçi adaylarının kariyer sitelerinden işverenlere yapmış oldukları iş başvuruları bakımından ve işverenler tarafından kariyer siteleri üzerinden işçi adaylarına belirli bir pozisyon ile ilgilenilip ilgilenmedikleri yönünde sorulan sorular kapsamında işlenen veriler bakımından kimin veri sorumlusu kimin veri işleyen olduğunu belirlemek için Kurul tarafından belirlenen ölçütlere<sup>122</sup> bakılması uygun olacaktır. Buna göre işçi adaylarının kariyer sitelerinde hangi kişisel veri türlerinin toplanacağı, verilerin hangi amaçlarla kullanılacağı; verilerin başkalarıyla paylaşılıp paylaşılmayacağı; paylaşılacaksa kiminle paylaşılacağı ve ne kadar süreyle saklanacağı hususlarında karar veren taraf kariyer siteleridir. İşverenler ise kariyer siteleri aracılığıyla topladıkları kişisel verileri kendi belirledikleri amaçlarla kullanmakta olduklarından, iki bağımsız veri sorumlusundan söz edilebilir<sup>123</sup>.

---

<sup>120</sup> S. Koçer/G. Öksüz, "Elektronik İşe Alma Sürecinde Özel İstihdam Bürolarının Rolü: Adecco Türkiye ve Kariyer.net İncelemesi", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, C. 11, S. 24, 2015, s. 191.

<sup>121</sup> Koçer/Öksüz, s. 188.

<sup>122</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurulu, Veri Sorumlusu Veri İşleyen Rehberi, s. 2, <<https://www.kvkk.gov.tr>>.

<sup>123</sup> Dülger, s. 193-194.

Beyin avcılarının çalışma şekli ise kariyer sitelerine göre daha farklıdır. Beyin avcıları işverenden elde ettikleri pozisyon bilgilerine en uygun adayları sosyal medya ve/veya daha önce oluşturdukları veri tabanlarını kullanmak suretiyle belirler ve uygun aday bilgilerini işverene aktarır. Böylece işveren, işçi adaylarının özgeçmişleri arasından kendisine en uygun adayı seçerek istihdam etmeyi amaçlar. Beyin avcıları işveren için uygun adayı bulurken kendi oluşturduğu veri tabanını kullanmakta ve işverenler de bu veri tabanı sayesinde beyin avcılarından aldıkları özgeçmişler ile kendi aday havuzlarını genişletmektedirler. Bu tür bir veri işleme faaliyetinde beyin avcılarının ve işverenlerin birbirini tamamlayan kararlarının bulunması ve bu kararların uygun adayın bulunması için veri işlenmesi için birbirinden ayrılmaz nitelikte olması sebebiyle ortak veri sorumlusu oldukları değerlendirilmiştir<sup>124</sup>. Beyin avcıları tarafından bu amaca hizmet eden veri tabanının yönetimi özelinde ise, beyin avcıları bağımsız veri sorumlularıdır. Keza işverenler de işe alım süreçleri bakımından (mülakatların düzenlenmesi, iş sözleşmesinin imzalanması ve insan kaynakları bilgilerinin yönetimi) bağımsız veri sorumluları olarak değerlendirilmektedir<sup>125</sup>.

## **V. Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde Veri Sorumlusu**

### **1. Kanuna Uygun Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde**

Asıl işveren ve alt işveren kavramlarının KVKK'da tanımlanan aktörlerden hangileriyle örtüştüğü veya ayrıştığı konularının değerlendirilmesi KVKK

---

<sup>124</sup> European Data Protection Board, Guidelines 07/2020 on the concepts of controller and processor in the GDPR version 1.0. adopted on 02 September 2020, s. 22.

<sup>125</sup> European Data Protection Board, Guidelines 07/2020 on the concepts of controller and processor in the GDPR version 1.0. adopted on 02 September 2020, s. 22.

açısından doğan yükümlülüklerin belirlenmesi bakımından önemlidir. Bu değerlendirmenin yapılabilmesi için öncelikle iş hukuku açısından bu kavramların nasıl ele alındığı ve ne şekilde oluştuğu göz önünde bulundurulmalıdır.

İşK.'nın 2. maddesinin 6. fıkrası uyarınca asıl işveren-alt işveren ilişkisi “bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişki” olarak tanımlanmıştır.

Asıl işveren alt işveren ilişkileri hukuka uygun olarak kurulabileceği gibi hukuka aykırı şekilde de kurulabilir<sup>126</sup>.

Hukuka uygun kurulan bir asıl işveren alt işveren ilişkisinde asıl işveren ile alt işveren işçileri arasında herhangi sözleşmesel bir ilişki bulunmamaktadır<sup>127</sup>. Alt işveren işçilerinin ücretleri alt işveren tarafından ödenir, iş görme borcu alt işveren yönetiminde yerine getirilir<sup>128</sup>. Dolayısıyla kendi işçileri karşısında işveren niteliği olan alt işvereni veri sorumlusu olarak değerlendirmek uygun olacaktır.

Öte yandan, işin asıl işverenin işyerinin bir bölümünde yahut eklentilerinde yerine getirilmesi nedeniyle çoğu zaman asıl işveren güvenliğinin sağlanması amacıyla işyerinde kamera kaydı yapmakta<sup>129</sup> ve kartlı giriş sistemleri kullanmaktadır. Bu durumda alt işveren işçilerinin görüntüleri ve işe giriş çıkış saatlerinin asıl işveren tarafından kaydedilmesi söz konusu olacaktır. Ayrıca yukarıda anılan madde uyarınca hukuka uygun kurulan bir ilişkide asıl işveren alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak İş

---

<sup>126</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 40-48; Süzek, *İş Hukuku*, s. 168; Ekmekçi/ Yiğit, s. 113.

<sup>127</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 157.

<sup>128</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 157.

<sup>129</sup> Küzeci/Kılıç, s. 19.

Kanunu'ndan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. Keza İşK.'nın 36. maddesinin son fıkrası uyarınca “asıl işverenler alt işverene iş verdikleri takdirde, alt işveren tarafından işçilere ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol etmekle yükümlüdürler”. Bu nedenle asıl işverenler uygulamada alt işverenler tarafından ücret ve primlerin ödenip ödenmediğini düzenli olarak takip etmekte bu kapsamda ücret bordrolarını alt işverenlerden talep etmektedirler. Dolayısıyla asıl işverenler tarafından alt işveren işçilerinin adı, soyadı gibi bilgilerinin yanı sıra bordroda yer alan bilgileri de örneğin ücret bilgisi elde edilmektedir. Burada asıl işveren kanuni yükümlülüğünü yerine getirmek maksadıyla bordroda yer alan kişisel verileri elde etmekte, ayrıca işyeri güvenliğini sağlamak amacıyla da işyeri giriş ve kamera görüntülerini elde etmektedir. Dolayısıyla veri işleme amaçları alt işverenden ayrı olduğundan (alt işverenle birlikte kişisel verilerin işleme amaç ve araçlarının belirlenmemesi nedeniyle) asıl işverenin alt işverenden bağımsız bir veri sorumlusu olduğu değerlendirilmesinde bulunmanın uygun olacağı görüşünderiz<sup>130</sup>.

Öte yandan, şartları bulunduğu takdirde asıl işveren ve alt işveren ortak veri sorumlusu olarak da nitelendirilebilecektir<sup>131</sup>. Örneğin asıl işverenin bina güvenlik hizmetleri için alt işverenden hizmet alması durumunda binanın güvenliğini sağlayan kamera sistemi görüntüleri hem asıl işverenin hem de alt işverenin işletme amaçlarına hizmet edeceğinden alt işveren ve asıl işveren ortak veri sorumlusu olarak nitelenebilecektir<sup>132</sup>.

---

<sup>130</sup> Benzer yönde **Küzeci/Kılıç**, s. 19.

<sup>131</sup> **Küzeci/Kılıç**, s. 19.

<sup>132</sup> **Küzeci/Kılıç**, s. 15.

## 2. Hukuka Aykırı Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde

Asıl işveren alt işveren ilişkisi hukuka aykırı biçimde de kurulabilir. Bu durumda asıl işveren ve alt işverenin KVKK açısından ne şekilde nitelendirileceği konusu ayrıca ele alınmalıdır. Küzeci/Kılıç'a göre veri koruma hukuku açısından veri sorumlusu-veri sorumlusu ilişkisi asıl işveren alt işveren ilişkisinin hukuka uygun olarak kurulup kurulmamasından bağımsızdır<sup>133</sup>. Diğer bir deyişle, asıl işveren alt işveren ilişkisi hukuka uygun kurulmamış olsa dahi, alt işveren veri sorumlusu gibi hareket etmiş ise, alt işverenin kendi işçileri nezdindeki veri sorumlusu sıfatı bu durumdan etkilenmemelidir<sup>134</sup>. Bu yaklaşımın değerlendirilebilmesi bakımından öncelikle iş hukuku bakımından hukuka aykırı olan asıl işveren alt işveren uygulamalarının tanımına ve bu ilişkinin hukuki sonuçlarına yer verilecektir.

Hukuka aykırı asıl işveren alt işveren ilişkileri de iki türlü olabilmektedir. Bunlar İşK.'nın 2. maddesinin 7. fıkrasında düzenlenen muvazaalı alt işveren ilişkisi ile İşK.'nın 2. maddesinin 6. fıkrasında yer alan yasal koşullar gerçekleşmediği halde kurulan alt işveren ilişkisidir<sup>135</sup>.

İşK.'nın 2. maddesinin 7. fıkrasında yargı kararları da göz önünde bulundurularak en sık karşılaşılan muvazaalı alt işveren uygulamaları belirtilmiştir<sup>136</sup>. Anılan maddeye göre "asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan

---

<sup>133</sup> Küzeci/Kılıç, s. 20.

<sup>134</sup> Küzeci/Kılıç, s. 20.

<sup>135</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 168.

<sup>136</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 169; E. H. Çetin, *İş Hukukunda Alt İşveren Asıl İşveren ile Muvazaa*, Ankara 2019, s. 408.

itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler”<sup>137</sup>. Doktrinde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerin bölünerek verilmesi mutlak yasak olarak, İşK.’nın 2. maddesinin 7. fıkrasında sayılan diğer durumlar ise aksi ispatlanabilir yasal karine olarak muvazaalı sayılmaktadır<sup>138</sup>. Muvazaalı alt işveren uygulamalarının yaptırımını ise İşK.’nın 2. maddesinin 7. fıkrası uyarınca alt işverenin işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görmesidir<sup>139</sup>.

İşK.’nın 2. maddesinin 6. fıkrasında düzenlenen asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulabilmesinin yasal koşullarına uyulmaması halinde de hukuka aykırı alt işveren uygulaması söz konusu olacaktır. Asıl işin teknolojik uzmanlık gerektirmeksizin alt işverene verilmesi halinde kurulan alt işveren ilişkisine uygulanacak yaptırım ve hukuki sonuç İşK.’nın 2. maddesinin 6. fıkrasında düzenlenmemiştir<sup>140</sup>. Ancak Yargıtay bu hallerde de İşK.’nın 2. maddesinin 7. fıkrasında yer alan yaptırımın uygulanacağını ve alt işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacağını kararlaştırmıştır<sup>141</sup>.

Hukuka aykırı ilişkide alt işveren, asıl işveren adına işçilerin kişisel verilerini işlemekte ve görünürde veri sorumlusu olmaktadır. Oysaki, böyle bir ilişkinin hukuki sonucu olarak işçiler başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacaklarından esasen işveren ve veri sorumlusu olarak hareket eden alt işverenin sözleşmenin ifası amacıyla veya kanuni yükümlülüklerini yerine getirmek amacıyla o güne kadar işlediği işçilere ait kişisel veriler bakımından

---

<sup>137</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 46; Süzek, *İş Hukuku*, s. 172.

<sup>138</sup> Bu konudaki görüşler için Küzeci/Kılıç, s. 20; Süzek, *İş Hukuku*, s. 172;

Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 46; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 39-42.

<sup>139</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 179-180; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 46; E. H. Çetin, s. 408; İ. Aydın, *Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu*, Ankara 2021, s. 343; H. B. Aykaç, *İş Hukukunda Alt İşveren*, İstanbul 2011, s. 477; Ö. Eyüboğlu, *Türk İş Hukukunda Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. İstanbul Üniversitesi, İstanbul 2019, s. 13; A. Sönmez, *Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisinde Muvazaa*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir 2009, s. 82; S. Binici, 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Sonuçları, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Uludağ Üniversitesi, Bursa 2010, s. 50.

<sup>140</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 168.

<sup>141</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 168; Yarg. 9 H.D.,13.10.2008, E. 32916, K. 26551 (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası), Yarg., 9 H.D., 10.4.2008, E. 12851, K. 8003 (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

yasal dayanağın ortadan kalktığı düşünülebilir<sup>142</sup>. Bu bağlamda muvazaanın hukuki sonucunun veri koruma hukuku açısından da sonuçları olacağı değerlendirilirse, alt işveren hukuka aykırı şekilde kişisel verileri işlemiş konumuna düşecektir.

Bu durumun asıl işvereni KVKK bağlamında ne şekilde etkileyeceği de ayrıca değerlendirilmelidir. Veri Sorumluları Sicili Hakkında Yönetmeliğin 8. maddesinin 1. fıkrasına göre veri sorumluları kişisel verileri işlemeye örneğin kaydetmeye başlamadan önce Veri Sorumluları Sicil Bilgi Sistemi'ne (Verbis) kaydolmak zorundadırlar. Kaydolunmaması halinde veri sorumlularına KVKK'da öngörülen idari para cezaları uygulanabilecek olup, kanaatimizce Verbis'e kayıt kurucu nitelikte değildir<sup>143</sup>. Alt işverenin işçilerinin asıl işverenin işçisi sayılması nedeniyle veri sorumlusu olan asıl işveren daha önce veri sorumlusu olarak Verbis'e kayıt yaptırmış ve işlediği kişisel veriler arasında işçi verilerini de bildirmiş ise, veri sorumlularının Verbis'e kayıt yükümlülüğü çerçevesinde asıl işvereni etkileyecek bir sonuç doğmayacaktır. Öte yandan, daha önce alt işveren işçisi olan işçiler KVKK'da sayılan ilgili kişi haklarını hukuka aykırılığın tespitinden sonra yalnızca asıl işverene karşı ileri sürebileceklerdir.

Değerlendirilmesi gereken bir diğer durum ise, hukuka aykırı asıl işveren alt işveren uygulaması esnasında meydana gelen bir veri güvenliği ihlali halinde bildirim Kurul'a kimin tarafından yapılması gerektiğidir. KVKK'nın 12. maddesinin 5. fıkrası uyarınca "işlenen kişisel verilerin kanuni olmayan yollarla başkaları tarafından elde edilmesi hâlinde, veri sorumlusu bu durumu en kısa sürede ilgisine ve Kurula bildirmekle" yükümlüdür. Dolayısıyla hukuka aykırı alt işveren ilişkisinde veri sorumlusunun asıl işveren olduğu değerlendirilirse, bu bildirim de asıl işverenin yapması gerektiği sonucuna varılabilir. Ancak muvazaa veya hukuka aykırı ilişki tespit edilinceye kadar veri ihlali meydana

---

<sup>142</sup> Aksi yönde görüş için Küzeci/Kılıç, s. 20.

<sup>143</sup> Kurul tarafından verilen kararlarda da bir kişinin veri sorumlusu niteliği belirlenirken Verbis'e kayıtlı bulunup bulunmadığı kriter olarak göz önünde bulundurulmamaktadır. Veri sorumlusunun belirlenmesinde Kurul tarafından esas alınan kriterler için bkz. Kurum, Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen Rehberi, s. 3, kvkk.gov.tr.

gelmiş olabilir ve görünürde işveren olan alt işverenin o tarihte verilerin veri sorumlusu olması nedeniyle alt işveren tarafından bu bildirim yapılması daha uygun olacaktır.

Yukarıdaki tartışmalarımız neticesinde muvazaa veya kanuna aykırı ilişkinin tespit edildiği tarihe kadar alt işveren tarafından KVKK kapsamında yapılan işlemlerin geçerliliğinin korunmasının daha uygun olacağı görüşündeyiz. Zira veri koruma hukuku açısından asıl olan alt işveren ilişkisinin hukuka uygun olup olmaması değil, kişisel verilerin işleme amaç ve araçlarının kimin tarafından belirlendiğidir<sup>144</sup>.

## VI. Veri Koruma Görevlisi

KVKK'da ve mehzaz Direktif 95/46/EC'de bulunmamakla birlikte, GVKT ile düzenlenen diğer bir önemli aktör veri koruma görevlisidir (data protection officer). GVKT uyarınca veri koruma görevlisinin veri koruma otoriteleri ile iş birliğinde bulunmak, çalışanlara kişisel verilerin korunması konusunda eğitimler vermek, veri korumaya ilişkin etki değerlendirmesi yapmak gibi görevleri bulunmaktadır<sup>145</sup>. Veri koruma görevlisi veri koruması ve bilgi güvenliği konularında uzman bir kişi olmalıdır<sup>146</sup>.

GVKT uyarınca veri koruma görevlisi atama yükümlülüğü yargısal görevini yerine getiren mahkemeler haricindeki kamu kurum ve kuruluşları ile belirli hallerde özel hukuk tüzel kişileri bakımından getirilmiştir<sup>147</sup>. GVKT'nin 37. maddesinin 1. fıkrasına göre düzenli ve sistematik olarak veri işlenmesi, özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi gibi durumlarda<sup>148</sup> veri sorumluları ve veri

---

<sup>144</sup> Küzeci/Kılıç, s. 20.

<sup>145</sup> Küzeci/Kılıç, s. 23.

<sup>146</sup> Küzeci/Kılıç, s. 23.

<sup>147</sup> Küzeci/Kılıç, s. 23.

<sup>148</sup> GVKT, m. 37/1; Küzeci/Kılıç, s. 23.

işleyenlere, GVKT uyarınca uyulması gereken yükümlülükler konusunda yol gösterilmesi, kişisel veri politikalarının oluşturulması, denetim mercileri ile iş birliğinin yürütülmesi gibi hususlarda veri koruma görevlisi görevlendirme yükümlülüğü getirilmiştir<sup>149</sup>.

Her ne kadar GVKT öncesinde uygulanan mehz Direktif 95/46/EC’de veri koruma görevlisi atama zorunluluğuna ilişkin bir düzenleme bulunmasa da veri koruma görevlisinin kişisel verilere ilişkin kurallara uyumu kolaylaştırması, denetleyici kurum, ilgili kişi, şirketteki iş birimleri arasındaki koordinasyon rollerinin de etkisiyle birlikte bazı AB üyesi ülkelerde GVKT öncesinde de şirketlerin veri koruma görevlisi atamaları yönünde bir uygulama geliştirdiği görülmüştür<sup>150</sup>.

Veri koruma görevlisi, şirket organizasyonu içinden olabileceği gibi, şirket organizasyonu dışından da görevlendirilebilir<sup>151</sup>. Dolayısıyla veri sorumlusu nezdinde çalışan bir işçi veri koruma görevlisi olabileceği gibi bir tüzel kişinin de veri koruma görevlisi olarak atanması konusunda GVKT’de bir sınırlama bulunmamaktadır<sup>152</sup>.

Veri koruma görevlisinin sorumluluğuna ilişkin olarak ise GVKT’de herhangi bir düzenleme bulunmamakla birlikte, Madde 29 Çalışma Grubu’nun Veri Koruma Görevlileri Hakkında Kılavuzu’nda bu konuya değinilmiştir<sup>153</sup>. Madde 29 Çalışma Grubu, GVKT’ye aykırı hareket edilmesi halinde veri koruma

---

<sup>149</sup> E. Hizarcı, *6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun AB Veri Koruma Hukuku Işığında Değerlendirilmesi*, Ankara 2020, s. 115; **Küzeci/Kılıç**, s. 23.

<sup>150</sup> Article 29 Data Protection Working Party, Guidelines on Data Protection Officers (“DPO’s”), s. 4, <[https://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item\\_id=612048](https://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=612048)> son erişim 05.04.2020.

<sup>151</sup> GVKT, madde 37/6.

<sup>152</sup> **Küzeci/Kılıç**, s. 24; **Voigt/ von dem Bussche**, s. 57.

<sup>153</sup> Article 29 Data Protection Working Party, Guidelines on Data Protection Officers (“DPO’s”), s. 4, <[https://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item\\_id=612048](https://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=612048)> son erişim 05.04.2020.

görevlisinin şahsen sorumlu olmayacağını; sorumluluğun veri sorumlusu veya veri işleyene ait olduğunu belirtmektedir<sup>154</sup>.

GVKT'nin 38. maddesinin 3. fıkrası uyarınca veri koruma görevlisi pozisyonuna atanan çalışanlar görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle işveren tarafından işten çıkarılmazlar veya cezalandırılmazlar. Madde 29 Çalışma Grubu görüşüne göre bu madde veri koruma görevlilerinin bağımsızlığının sağlanması ve kişisel veriler mevzuatıyla ilgili görüşlerini bildirirlerken kimseden emir ve talimat almamalarını sağlamayı amaçlar.

Türk hukukunda ise yukarıda belirttiğimiz üzere hâlihazırda veri koruma görevlisi atama yükümlülüğü veya veri koruma görevlisine ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Ülkemizin 11. Kalkınma Planı'na uygun olarak KVKK'nın GVKT'ye uygun olarak güncellenmesi ve veri koruma görevlisi kurumunun iktibası halinde; veri koruma görevlisi pozisyonunun yeni bir istihdam alanı yaratacağı görüşündeyiz.

Öte yandan, KVKK bakımından halihazırda veri koruma görevlisi atama zorunluluğu bulunmasa dahi, şimdiden bir takım çok uluslu şirketler ve holdinglerin uyum ve kişisel verilerin korunması konularında bazı işçilerini veri koruma görevlisi olarak görevlendirdiği görülmektedir. Bu noktada veri koruma görevlisinin, temsile yetkili şirket organı tarafından yapılacak görevlendirmeye istinaden atanması halinde işveren vekili sayılıp sayılmayacağı akla gelmektedir.

İşveren vekili, İşK.'nin 2. maddesinde “işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler” olarak tanımlanmıştır. Buradan hareketle, tüzel kişi işverenlerin temsil organı tarafından kişisel verilerle ilgili konular için bir işçisinin veri koruma görevlisi olarak atadığı ve bu kişinin işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alması

---

<sup>154</sup> **Küzeci/Kılıç**, s. 23-24; Article 29 Data Protection Working Party, Guidelines on Data Protection Officers (“DPO’s”), s. 4, <[https://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item\\_id=612048](https://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=612048)> son erişim 05.04.2020.

durumunda, bu kişi işveren vekili olarak değerlendirilebilecektir. Burada atanan veri koruma görevlisinin işveren vekili sayılabilmesi için görev konusu alanda gerekli bilgi ve yetkinliğe sahip bir kişi olması ve bu alandaki yetkilerin kendisine bırakılmış olması gerekir<sup>155</sup>. Ayrıca işveren vekili sayılmak için işletmenin bütününe yönetmek zorunluluğu bulunmamakta, işyerinin bir bölümü veya bir departmanın yönetilmesi yeterli olmaktadır<sup>156</sup>. Bu nedenle veri koruma görevlisine bağlı çalışanlar bulunması halinde veri koruma görevlisi işveren vekili olarak değerlendirilebilecektir. Öte yandan sayılan koşulların sağlanmadığı durumda veri koruma görevlisinin işveren vekili sayılmayacağı da savunulabilir. Ancak bu kişiler işveren vekili olarak değerlendirilseler dahi şirket organizasyonu içerisinde belirlendikleri takdirde, veri işleyen yalnızca şirket organizasyonu dışından belirlenebileceği görüşüne göre bu kişilerin veri işleyen olmayacakları ileri sürülebilecektir<sup>157</sup>. Yukarıda da açıkladığımız üzere KVKK'da veri işleyen yalnızca şirket organizasyonu dışından belirlenebileceğine dair açık düzenleme bulunmaması nedeniyle bu kişinin veri işleyen olduğu da savunulabilecektir.

Diğer yandan, Yönetmelik'in 11. maddesinde yer alan tüzel kişilerde veri sorumlusunun tüzel kişiliğin kendisi olduğuna ilişkin düzenleme nedeniyle veri koruma görevlisinin veri sorumlusu olması kanımızca mümkün değildir.

Belirtmek gerekir ki, veri koruma görevlisi Yönetmelik'te tanımlanan veri sorumlusu temsilcisi ve irtibat kişisinden de farklıdır. Şöyle ki, Yönetmelik'in 4. maddesinin 1. fıkrasının p bendine göre veri sorumlusu temsilcisi anılan yönetmelikte belirtilen konularda "Türkiye'de yerleşik olmayan veri sorumlularını asgari temsile yetkili olan Türkiye'de yerleşik tüzel kişi ya da Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı gerçek kişidir". Türkiye'de yerleşik olmayan veri

---

<sup>155</sup> **Süzek**, *İş Hukuku*, s. 185; **Mollamahmutuoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 50; **N. Çelik/ N. Caniklioğlu/ T. Canbolat**, s. 102.

<sup>156</sup> **Süzek**, *İş Hukuku*, s. 181-182; **N. Çelik/ N. Caniklioğlu/ T. Canbolat**, *İş Hukuku Dersleri*, s. 102; **Mollamahmutuoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 48; **K. M. Adınır**, *İşverenin Yönetim Hakkı*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2019, s. 31.

<sup>157</sup> **Küzeci/Kılıç**, s. 16

sorumluları kişisel veri işlemeye başlamadan önce Verbis'e veri sorumlusu temsilcisi vasıtasıyla kaydolmak zorundadır<sup>158</sup>. Tanımdan da anlaşıldığı üzere Türkiye'de yerleşik olmayan veri sorumlusu ile veri sorumlusu temsilcisi olan işçisi arasında tıpkı işveren ile işveren vekili arasında bulunduğu gibi bir temsil ilişkisi bulunmaktadır<sup>159</sup>. İrtibat kişisi ise, aynı yönetmeliğin 4. maddesinde "Türkiye'de yerleşik olan tüzel kişiler ile Türkiye'de yerleşik olmayan tüzel kişi veri sorumlusu temsilcisinin KVKK ve KVKK'ya dayalı olarak çıkarılacak ikincil düzenlemeler kapsamındaki yükümlülükleriyle ilgili olarak, Kurum ile kurulacak iletişim için veri sorumlusu tarafından Verbis'e kayıt esnasında bildirilen kişi" olarak tanımlanmıştır. İrtibat kişisi veri sorumlusunu temsile yetkili değildir<sup>160</sup>. Bu nedenle irtibat kişisi olarak bildirilen işçi işveren vekili de sayılmayacaktır.

---

<sup>158</sup> KVK Kurumu, 100 Soruda Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, s. 69.

<sup>159</sup> **Küzeci/Kılıç**, s. 22.

<sup>160</sup> Yönetmelik, m. 11/4; **Küzeci/Kılıç**, s. 22.

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİ VE ŞARTLARI

#### Ş3. KİŞİSEL VERİLERİN İŞLENMESİ KAVRAMI VE İŞLENMESİNE İLİŞKİN GENEL İLKELER

##### I. Kişisel Verilerin İşlenmesi Kavramı

KVKK'nın 3. maddesi uyarınca kişisel verilerin işlenmesi kavramı “Kişisel verilerin tamamen veya kısmen otomatik olan ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla elde edilmesi, kaydedilmesi, depolanması, muhafaza edilmesi, değiştirilmesi, yeniden düzenlenmesi, açıklanması, aktarılması, devralınması, elde edilebilir hâle getirilmesi, sınıflandırılması ya da kullanılmasının engellenmesi gibi veriler üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlem” şeklinde tanımlanmıştır. Kişisel verilerin internet sitesine yüklenmesi veya taşınabilir belleğe kaydedilmesi veri işleme faaliyetlerine örnek olarak gösterilebilir<sup>161</sup>. Ayrıca bilgisayar, cep telefonu, kamera sistemleri, drone, akıllı eşyalar gibi araçlarla gerçekleştirilen veri işleme faaliyetlerine de KVKK uygulanacaktır<sup>162</sup>. Tanımdan da açıkça anlaşıldığı üzere KVKK'da veri işleme faaliyetleri sınırlı sayıda sayılmamıştır<sup>163</sup>. Böylece ileride yaşanabilecek teknolojik gelişmelere bağlı olarak yeni yöntemler tanıma eklenebilecektir<sup>164</sup>.

KVKK'nın uygulama alanını düzenleyen 2. maddesi gereği yalnızca otomatik yöntemlerle işlenen veriler değil, herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak

---

<sup>161</sup> E. Hizarcı, s. 32.

<sup>162</sup> Uncular, s. 104.

<sup>163</sup> Çekin, *Avrupa Birliği Hukukuyla Mukayeseli Olarak 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu*, s. 49, Uncular, s. 105.

<sup>164</sup> Gürsel, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 126.

kaydıyla otomatik olmayan yollarla gerçekleştirilen veri işleme faaliyetleri de KVKK kapsamına alınmıştır. Otomatik olan ve olmayan veri işleme faaliyetlerinden ne anlaşılması gerektiği KVKK’da açıkça tanımlanmamış olup, KVKK’nın genel gerekçesinde bu hususla ilgili olarak “Günümüzde bu veriler, gerek özel sektör ve gerekse kamu sektörü tarafından bilişim sistemleri üzerinden otomatik yollarla sıkça kullanılmaktadır” açıklamasına yer verilmiştir. Ayrıca Kurul tarafından yayımlanan bir rehberde otomatik olarak veri işlenmesi “bilgisayar, telefon, saat vb. işlemci sahibi cihazlar tarafından yerine getirilen, yazılım veya donanım özellikleri aracılığıyla önceden hazırlanan algoritmalar kapsamında insan müdahalesi olmadan kendiliğinden gerçekleşen işleme faaliyeti”<sup>165</sup> olarak tanımlanmıştır. Otomatik olmayan yollar ise, “işlemcisi olan cihazlar kullanılmaksızın manuel olarak gerçekleştirilen işlemler” olarak tanımlanabilir<sup>166</sup>.

Ayrıca KVKK, veri işleme faaliyetlerinin KVKK kapsamına girmesi için kısmen veya tamamen otomatik olan veri işleme faaliyetlerinin herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olması koşulunu aramazken, otomatik olmayan veri işleme faaliyetlerinin KVKK kapsamında korunması için verilerin veri kayıt sisteminin parçası olarak işlenmesi koşulunu aramaktadır<sup>167</sup>. Bu noktada, KVKK’nın uygulama alanının anlaşılabilmesi için veri kayıt sisteminden ne anlaşılması gerektiğinin de açıklığa kavuşturulması gerekir. KVKK’nın 3. maddesinde veri kayıt sistemi “Kişisel verilerin belirli kriterlere göre yapılandırılarak işlendiği kayıt sistemi” olarak tanımlanmışsa da açık bir şekilde veri kayıt sisteminin ne olduğu bu tanımdan anlaşılammaktadır. Sevimli ise veri kayıt sistemini “belirli bir kriter gere (Örneğin kişinin ismi) erişilebilen, kişisel verilerin muhafaza edildiği bir bütün olarak tasarlanmış veri dizisi”<sup>168</sup> olarak tanımlamıştır. KVKK’daki veri kayıt sistemine ilişkin düzenleme mehz Direktif 95/46/EC’nin

---

<sup>165</sup> KVK Kurumu, 100 Soruda Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, s. 23.

<sup>166</sup> **Dülger**, s. 183.

<sup>167</sup> **Dülger**, s. 183.

<sup>168</sup> **Sevimli**, “Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’ndaki Temel Kavramların İşçi-İşveren İlişisindeki Karşılıkları”, s. 76.

yerini alan GVKT ile de paraleldir. Buna göre, kişisel verilerin tamamen veya kısmen otomatik araçlarla işlenmesi veya otomatik araçlar haricinde bir dosyalama sisteminin parçasını oluşturan veya bir dosyalama sisteminin parçasını oluşturması amaçlanan araçlarla işlenmesi GVKT'nin kapsamındadır<sup>169</sup>. Direktif 95/46/EC uyarınca da kağıt ortamında tutulan kayıtların bir dosyalama sisteminin parçasını oluşturması halinde, söz konusu işleme faaliyetleri Direktif'in koruması kapsamında sayılmaktadır<sup>170</sup>.

Konuyla ilgili olarak Covid-19 salgını nedeniyle işyeri girişlerinde yapılan ateş ölçümlerinin KVKK anlamında veri işleme faaliyeti olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceğine ilişkin sorular dile getirilmiştir<sup>171</sup>. Çoğunlukla uygulamada işverenler ilgili kişinin ateşini ölçtüktan sonra herhangi bir yere bu bilgiyi kaydetmemekte; yalnızca yüksek ateşi olan kişileri işyerine almayarak sağlık kuruluşuna yönlendirmektedirler. Böylece ateş ölçümü kapsamında işlenen kişisel veriler bir veri kayıt sisteminin parçası olmaksızın işlenmekte ve KVKK kapsamı dışında kalmaktadır<sup>172</sup>.

Kişisel verilerin işlenmesi kavramı, Direktif 95/46/EC'nin 2'nci maddesinin b bendinde KVKK da olduğu gibi sınırlı sayıda sayılmamıştır<sup>173</sup>. Buna göre kişisel verilerin işlenmesi "toplama, kaydetme, düzenleme, depolama, uyarılma ya da değiştirme, elde etme, danışma, kullanma, iletim yoluyla ifşa etme, yayımlama ya da diğer şekilde erişilir kılma, sıraya koyma veya birleştirme, engelleme, silme ya da tahrip etme gibi, otomatik yöntemlerle yapılıp yapılmamasına bakılmaksızın, kişisel veriler üzerinde gerçekleştirilen işlem veya işlemler grubu" olarak tanımlanmıştır<sup>174</sup>. Tıpkı KVKK'da olduğu üzere Direktif

---

<sup>169</sup> Dülger, s. 186.

<sup>170</sup> Gürsel, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 128.

<sup>171</sup> Dülger, s. 185.

<sup>172</sup> Dülger, s. 185.

<sup>173</sup> Dülger, s. 126.

<sup>174</sup> Dülger, s. 126.

95/46/EC’de de otomatik olmayan veri işleme faaliyetleri, otomatik veri işleme faaliyetleri ile birlikte mehz Direktif 95/46/EC kapsamındadır<sup>175</sup>.

GVKT’de ise kişisel verilerin işlenmesi “otomatik yöntemlerle olsun veya olmasın, kişisel veri veya kişisel veri setleri üzerinde gerçekleştirilen toplama, kaydetme, düzenleme, yapılandırma, saklama, uyarlama veya değiştirme, elde etme, danışma, kullanma, iletim yoluyla açıklama, yayma veya kullanıma sunma, uyumlaştırma veya birleştirme, kısıtlama, silme veya imha gibi herhangi bir işlem veya işlem dizisi” olarak tanımlanmıştır<sup>176</sup>. Bu tanım kişisel verilerin işlenmesi kavramına Direktif 95/46/EC’den pratik açıdan önemli bir farklılık getirmemektedir<sup>177</sup>.

Öte yandan, kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi ve anonim hale getirilmesi terimleri de KVKK’da sayılan işleme faaliyetlerinden olup, daha fazla açıklanmaya muhtaçtırlar. Bu terimler Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik’in 8-10’uncu maddelerinde tanımlanmıştır.

Kişisel verilerin silinmesi ibaresi “kişisel verilerin ilgili kullanıcılar için hiçbir şekilde erişilemez ve tekrar kullanılamaz hale getirilmesi işlemini” ifade eder. Silme işleminin ne şekilde gerçekleştirilmesi gerektiği hususunda Kurul tarafından yayımlanan Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Rehberi yol gösterici niteliktedir<sup>178</sup>. Anılan rehberde farklı ortamlarda örneğin kağıt ortamında, bulut çözümlerinde bulunan verilerin ne şekilde silinebileceği hakkında ayrıntılı bilgiler ve örnekler yer almaktadır. Silme işleminde önemli olan husus, silinen verilere ilgili kullanıcılar tarafından erişilememesidir. Dolayısıyla objektif olarak verinin geri dönüştürülemez olması

---

<sup>175</sup> **Hızarcı**, s. 32. **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 127.

<sup>176</sup> **Aşıkoğlu**, s. 70.

<sup>177</sup> **Dülger**, s. 182.

<sup>178</sup> Kurul, *Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Rehberi*, s. 8-9.

aranmaz<sup>179</sup>. Dolayısıyla adli merciler tarafından ihtiyaç halinde verilerin geri dönüştürülerek, kullanılması mümkün olacaktır<sup>180</sup>.

Kişisel verilerin yok edilmesi ibaresinden anlaşılması gereken ise “kişisel verilerin hiç kimse tarafından hiçbir şekilde erişilemez, geri getirilemez ve tekrar kullanılamaz hale getirilmesidir”. Burada verilerin silinmesinden farklı olarak kişisel verilerin hiç kimse tarafından hiçbir şekilde yok edilen verilere erişilememesi, geri getirilememesi, tekrar kullanılabilir hale getirilememesi söz konusudur<sup>181</sup>. Yine yok etme için kullanılacak yöntemlere ilişkin ayrıntılı teknik bilgiler Kurul’un anılan rehberinde bulunmaktadır<sup>182</sup>.

Son olarak, kişisel verilerin anonim hale getirilmesi ise “kişisel verilerin başka verilerle eşleştirilse dahi hiçbir surette kimliği belirli veya belirlenebilir bir gerçek kişiyle ilişkilendirilemeyecek hale getirilmesini” ifade eder. Kişisel verilerin anonimleştirilmesinde kullanılacak teknik yöntemlerle ilgili detaylı açıklamalar da Kurul rehberinde yer almaktadır<sup>183</sup>. Günümüzde işlenen verilerin nitelik ve niceliğinin fazlalığı nedeniyle etkin bir anonimleştirme için yalnızca ad-soyad gibi kimliği doğrudan belirleyici bilgilerin ortadan kaldırılmasının yeterli olmadığı, dikkat edilmesi gereken hususun verinin ilgili olduğu bireyler kümesinin ölçütü olduğu ifade edilmektedir<sup>184</sup>. Zira “kadın” olarak betimlenen biri için anonimlik kümesi 3,5 milyar iken, “orta yaşlı, sarı saçlı ve Havana yakınlarında yaşayan bir Kübalı kadın” için kümede bulunan kişi sayısı iki veya üç olacaktır<sup>185</sup>.

İş hukuku açısından kişisel verilerin elde edilmesi bakımından işleme faaliyetleri değerlendirildiğinde kişisel verilerin çoğunlukla işe alım, özlük, bordro, eğitim,

---

<sup>179</sup> Dülger, s. 255.

<sup>180</sup> Dülger, s. 255.

<sup>181</sup> Dülger, s. 256.

<sup>182</sup> Kurul, Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Rehberi, s. 9-12.

<sup>183</sup> Kurul, Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Rehberi, s. 9-12.

<sup>184</sup> Uncular, s. 106-107.

<sup>185</sup> Uncular, s. 107, D. Korff/ I. Brown, “The Use of Internet&Related Services, Private Life&Data Protection Trends&Technologies, Threats&Implications”, Council of Europe, T-PD (2013)07, s. 3.

iş sağlığı ve güvenliği, performans ölçme ve değerlendirme, işten çıkış süreçlerinde söz konusu olduğu görölmektedir. İşverenler bu süreçlerde çeşitli teknolojileri kullanarak işçi verilerini kaydetmekte ve muhafaza etmekte, bu işlemler için çoğu zaman bulut bilişim hizmet sağlayıcılardan hizmet almaktadırlar. İşçi verileri çoğunlukla mahkemelerden yahut idari mercilerden gelen talepler üzerine işverenler tarafından aktarılabilmekte, IT hizmet sağlayıcılardan alınan hizmetler çerçevesinde de işleme faaliyetleri söz konusu olabilmektedir.

## II. Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Genel İlkeler

### 1. Hukuka ve Dürüstlük Kurallarına Uygun Olma İlkesi

Kişisel verilerin işlenmesi kapsamında işleme faaliyetinin hukuka uygunluğu ve sınırları değerlendirilirken her zaman KVKK'nın 4. maddesinde yer alan genel ilkeler göz önünde bulundurulmalıdır. Bu ilkelerden ilki hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun değildir. Buna göre kişisel veriler hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olarak işlenmelidir.

Hukuka uygun olma kişisel verilerin işlenmesi sürecinin tamamında yasalarla ve diğer hukuki düzenlemelerle getirilen kurallara uygun hareket edilmesini ifade etmektedir<sup>186</sup>. Bu ilke, kişisel verilerin korunmasına ilişkin kuralların yanı sıra tüm hukuki düzenlemelere uyulmasını gerektirmekte olup, ILO Uygulama

---

<sup>186</sup>E. Küzeci, Kişisel Verilerin Korunması, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku (Genel Kamu Hukuku) Anabilim Dalı Doktora Tezi, Ankara 2010, s. 212; Article 29 Data Protection Working Party, Employment Context, s. 20; S. Yüksel, *Özel Yaşamın Bir Parçası Olarak Telekomünikasyon Yoluyla Yapılan İletişimin Gizliliğine Önleyici Denetimle Müdahale*, İstanbul 2012, s. 111; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 211; Uncular, s. 133.

Kodu'nun 5.10'uncu maddesi uyarınca kişisel verilerin işlenmesinin istihdam ve meslekte hukuka aykırı bir şekilde ayrımcılık yaratan bir etkisi bulunmamalıdır. Diğer bir ifadeyle, bu madde ile anlatılmak istenen kişisel verilerin doğrudan veya dolaylı olarak bir işçiye veya işçi gruplarına karşı ayrımcılık yapılması için kullanılmamasıdır<sup>187</sup>. Bu nedenle hukuka uygun olma kavramının iş hukuku açısından işçiyi gözetme ve eşit davranma borcuna ve ayrımcılık yasaklarına uymayı da içerdiği belirtilmektedir<sup>188</sup>.

Dürüstlük kurallarına uygun olma ise, kişisel verilerin Türk Medeni Kanunu'nun 2'nci maddesine uygun olarak işlenmesini ifade etmekte olup, veri işleme faaliyetlerinde işçinin işlenen veriler ve işleme amaçları bakımından makul beklentisinin aşılmamasını, işçi ve işveren arasındaki veri işleme faaliyetlerindeki dengenin sağlanmasını ve işleme faaliyetlerinin kötüye kullanılmamasını gerektirmektedir<sup>189</sup>. Bu bağlamda dürüstlük kuralı, veri işlemenin kapsamı hakkında işçinin işveren tarafından en geç verilerin elde edilmesi esnasında bilgilendirilmesini, işçilerin KVKK'dan doğan haklarının hatırlatılmasını ve veri sorumlusu olan işverenin bilgilerinin işçi/işçi adayına sunularak şeffaflığın sağlanmasını da içermektedir<sup>190</sup>. Örneğin herhangi bir hukuki sebebe dayanmaksızın veya kanunda yer alan temel ilkelere aykırı olarak kişisel verilerin gizli kayıt altına alınması bu kurala aykırılık teşkil edecektir<sup>191</sup>. İşK.'nın 75'inci maddesine göre işveren, işçi hakkında edindiği bilgileri hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olarak kullanmakla yükümlüdür. Bu maddedeki yükümlülük her ne kadar kişisel verilerin hukuka ve dürüstlük kuralına uygun olarak kullanılmasına ilişkin olsa da yükümlülüğün kapsamının tüm veri işleme

---

<sup>187</sup> ILO, ILO Uygulama Kodu, (Commentary) s. 14.

<sup>188</sup> **K. A. Sevimli**, Veri Koruma, s. 128; ILO, ILO Uygulama Kodu, madde 5.10. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından yayımlanmış olan ILO Uygulama Kodu bağlayıcı olmamakla birlikte işçilerin kişisel verilerinin korunması bakımından tavsiye niteliğinde bir rehberdir.

<sup>189</sup> **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 219.

<sup>190</sup> ILO, ILO Uygulama Kodu, madde 5.8, 8.3; **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 219; **Beytar**, s. 150.

<sup>191</sup> **Uncular**, s.133.

faaliyetleri açısından geçerli olduğu yönünde değerlendirmede bulunmak uygun olacaktır<sup>192</sup>.

Öte yandan, İşK. 'da ve KVKK'da işçilerin kişisel verilerinin korunmasını açıkça düzenleyen özel bir düzenleme bulunmadığından, iş ilişkisine özgü olarak TBK'nın 419'uncu maddesinin İşK. kapsamındaki çalışmalarda da uygulanacağı ileri sürülmektedir<sup>193</sup>. Bu düzenlemenin iş ilişkisinde kişisel verilerin işlenmesine ilişkin olarak getirilmiş özel bir düzenleme olduğu belirtilmektedir<sup>194</sup>. Bu görüşü savunanlara göre her ne kadar TBK genel kanun, KVKK ise kişisel verilerin korunması bakımından özel kanun niteliği taşısa da, bu durum TBK'nın 419'uncu maddesinin işçilerin kişisel verilerinin korunması bakımından özel hüküm niteliğini etkilemeyecektir<sup>195</sup>. Dolayısıyla bu görüşe göre KVKK'nın 4'üncü maddesinde sayılan kişisel verilerin işlenmesine ilişkin genel ilkelerin işçilerin kişisel verilerinin korunması bakımından TBK'nın 419'uncu maddesine uygun düştüğü ölçüde uygulanması gerekir<sup>196</sup>.

TBK'nın 419'uncu maddesi ile işçilerin verilerinin “ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabileceği” düzenlendiğinden doktrinde işçinin işe yatkınlığı bakımından işlenebilecek verilerin işçinin işin görülmesi bakımından gerekli yeteneğe sahip olduğunu gösteren bilgiler olduğu; iş sözleşmesinin ifası için zorunlu olan kişisel verilerin ise işçinin iş görme borcunu yerine getirebilmesi için zorunlu olan veriler olarak değerlendirmek gerektiği belirtilmektedir<sup>197</sup>. Öte yandan, karşı görüş olarak Türk Borçlar Kanunu'nun genel, KVKK'nın özel kanun olması

---

<sup>192</sup> K. A. Sevimli, “Veri Koruma İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419”, s.128; **Uncular**, s. 133.

<sup>193</sup> **Gümrükçüoğlu**, s. 37, **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 189.

<sup>194</sup> **Sevimli**, Veri Koruma, s. 133-134, **Gümrükçüoğlu**, s. 37; **U. Baysal**, “Kişisel Veri Olarak Ücret ve Ücretin Gizliliği”, 326.

<sup>195</sup> **Sevimli**, Veri Koruma, s. 133.

<sup>196</sup> **Uncular**, s. 132.

<sup>197</sup> **S. Süzek**, *İş Hukuku*, İstanbul 2014. s. 405; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 189; Ayrıca **Baysal**'a göre TBK m.419/1'deki düzenlemede kullanılan “*işçinin işe yatkınlığı*” ifadesinin, İsviçre Borçlar Kanunu'ndan iktibas esnasında isabetli bir çevirisi yapılmamıştır. Bu ifadenin “işçinin iş ilişkisi için uygunluğu” olarak tercüme edilmesinin daha isabetli olacağı belirtilmektedir. (**U. Baysal**, “Kişisel Veri Olarak Ücret ve Ücretin Gizliliği”, s. 325).

nedeniyle iş hukuku bağlamında işçinin kişisel verilerinin yalnızca TBK 419’da belirtilen çerçevede değil, KVKK hükümlerine de uygun olduğu ölçüde işlenebileceği de ileri sürülebilecektir. Bu konuda kanunlarda yapılacak bir değişiklikle konunun netleştirilmesi gerektiği görüşündeyiz.

## 2. Doğru ve Gerektiğinde Güncel Olma İlkesi

Kişisel verilerin hukuka uygun olarak işlenebilmesi için uyulması gereken genel ilkelerden bir diğeri kişisel verilerin doğru ve güncel olmasıdır. Kişisel veriler, verilerin toplanma aşamasında hatalı olabileceği gibi, güncel tutulmaması nedeniyle de doğru olmayabilir<sup>198</sup>. Örneğin işçinin işe giriş esnasında sağlıklı olması ancak daha sonra kalıcı bir hastalığa tutulması, kişinin evlilik nedeniyle soyadının değişmesi ile kimlik bilgilerinin değişmesi, kişinin telefon veya adres bilgilerinin değişmesi halinde veri sorumlusunun işlemiş olduğu verileri bu ilke gereği güncellemelidir<sup>199</sup>.

Verilerin doğruluğu ve güncel olması veri işleme faaliyetlerinin tüm aktörleri bakımından oldukça önemlidir<sup>200</sup>. Zira doğru veya güncel olmayan veriler ilgili kişi olan işçinin hak ve menfaatlerini olumsuz etkileyebileceği gibi, veri sorumlusu olan işveren veya onun veri işleyenlerinin de hak ve menfaatlerini olumsuz şekilde etkileyebilir<sup>201</sup>. Örneğin asgari geçim indiriminin doğru hesaplanması bakımından işçinin çocuk sayısı ve eşinin çalışma durumunun güncel olması önemlidir. Bu bilgilerin hatalı olması halinde işçinin ekonomik menfaati zarar görebilir<sup>202</sup>.

---

<sup>198</sup> **Gümrükçüoğlu**, s. 62,

<sup>199</sup> **Dülger**, s. 297.

<sup>200</sup> **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 219, **Küzeci**, s. 225, **Dülger**, s. 300.

<sup>201</sup> **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 219, **Küzeci**, s. 225, **Dülger**, s. 294.

Bu ilke aynı zamanda işçinin işveren nezdinde işlenen kişisel verilerine erişim ve verilerinin düzeltilmesini isteme hakkıyla yakından ilgili olduğundan da önemlidir<sup>203</sup>. Zira, kişisel verilerin doğruluk ve güncellik bakımından kontrolünü en iyi şekilde yapabilecek kişi ilgili kişi olan işçidir. Kişisel verilere erişim hakkı tanındığı ölçüde işçiler kendileri hakkında eksik veya yanlış verilerin işlendiğini öğrenebilir ve söz konusu veriler ile ilgili düzeltme/silme talebinde bulunması kullanabilirler<sup>204</sup>.

ILO Uygulama Kodu'nda işverenler tarafından belirli aralıklarla saklanan verilerin doğruluğunun, güncel ve eksiksiz olduğunun denetlenmesi gerektiği belirtmiştir<sup>205</sup>. Hatta şeffaflığın sağlanması adına, işverenlerin düzenli aralıklarla işçilere işlenen kişisel veri kategorileri de dahil olmak üzere veri işleme uygulamaları hakkında genel bilgi vermesini önermektedir<sup>206</sup>. Madde 29 Çalışma Grubu da verilerin güncelliğinin sağlanması bakımından işverenler tarafından işçilere ait kayıtların yıllık olarak çıktısının alınarak işçilere iletilmesini önermiştir<sup>207</sup>. Bu çerçevede işveren belirli aralıklarla işçiye ait kişisel verilerin işlenmesine ilişkin kayıt örneklerini işçiye sunmalı ve işçinin değişen veya doğru olmayan verisi hakkında bilgi sahibi olması için imkân sağlamalıdır<sup>208</sup>.

Verilerin doğru ve gerektiğinde güncel tutulması ilkesini de ilgilendiren ve eldeki verinin yanlış olması halinde sorumlu kişinin kim olduğunu tartışan bir Yargıtay

---

<sup>202</sup> **Dülger**, s. 293, *Kişisel Verileri Koruma Kurulu, Örneklerle Kişisel Verileri Korunması*, s. 6, <<https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/a23bfe08-9b3a-4c2f-8a97-a259dcc0e667.PDF>> son erişim 16.03.2020.

<sup>203</sup> **Uncular**, s. 135, **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 220, **Küzeci**, s. 226, **Dülger**, s. 294, 300.

<sup>204</sup> **Küzeci**, s. 226, **Çekin**, *Avrupa Birliği Hukukuyla Mukayeseli Olarak 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu*, s. 81.

<sup>205</sup> ILO, ILO Uygulama Kodu, madde 8.4; **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 219; **Gümrükçüoğlu**, s. 62.

<sup>206</sup> ILO, ILO Uygulama Kodu şerh madde 8.3 ve 8.4.; **K. A. Sevimli**, *Veri Koruma*, s.129; Article 29 Data Protection Working Party, *Employment Context*, s. 22, **Uncular**, s. 135, **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 219, **Gümrükçüoğlu**, s. 63.

<sup>207</sup> Article 29 Data Protection Working Party, *Employment Context*, s. 22, **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 219-220

<sup>208</sup> **Gümrükçüoğlu**, s. 63, **Uncular**, s. 135.

kararı<sup>209</sup> bu noktada oldukça dikkat çekicidir. Karara göre işçi işe giriş esnasında işverene sunmuş olduğu özgeçmişinin öğrenim bölümünde lise mezunu olduğunu belirttiikten sonra ....Radyo TV bölümü/İletişim 1999-....” ibaresini eklemiş, işveren de işçinin üniversite mezunu olduğunu zannederek işe almıştır. İlerleyen dönemde işveren tüm işçilerin kişisel verilerini güncellemelerini istemiş, davacı işçinin bu konuda bir aksiyon almaması üzerine işçiye verilerini güncellemesi yönünde bir uyarı e-postası işverence gönderilmiştir. Bu uyarı akabinde işçi üniversite mezunu olmayıp, lise mezunu olduğu ve ilgili kaydın hatalı olduğu yönünde işverenini bilgilendirmiştir. Bunun üzerine işveren işçinin iş akdini İşK.’nın 25’inci maddesinin 2’inci fıkrası uyarınca feshetmiştir. Yargıtay söz konusu kararda işçinin işe giriş esnasında işvereni yanıltmadığı, işçinin usulsüzlük yapması, gerçeğe aykırı beyanda bulunması gibi bir durum bulunmadığını, yalnızca davalı işverenin yanılgısına işveren aleyhine olacak şekilde uzun süre sessiz kaldığını belirtmiş ve uyuşmazlığa konu olayın işçi işveren arasındaki güven ilişkisini bozması nedeniyle işçinin iş akdinin haklı değil ancak geçerli nedenle feshedilebileceği yönünde hüküm kurmuştur. Kararda da değinildiği üzere işverenin esasen işe giriş aşamasında işçi hakkında toplamış olduğu verileri yorumlama konusunda yanılgısı söz konusudur. İşverenin işe alımdaki kendi hatasının işçiye yükletilmesi yerine haklı fesih yerine geçerli feshe karar verilmesi kanaatimizce de daha hakkaniyetli olmuştur. İşverenin işçilerden elde ettiği verilerin doğruluğunun her defasında işveren tarafından kontrolü mümkün değilse de, işe girişte diploma örneğinin işveren tarafından talep edilmesi ilk etapta doğru bilginin işveren tarafından elde edilmesini sağlayacak olup, böyle bir uyuşmazlığın doğmasını da bu örnekte önleyecektir.

---

<sup>209</sup> Yarg. 9 H.D., 21.11.2018, E. 2018/2487, K. 2018/21148 (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

### 3. Belirli, Açık ve Meşru Amaçlar İçin İşlenme İlkesi

Belirli ve açık amaçlar için kişisel verilerin işlenmesi, veri sorumlusu tarafından veri işleme amaçlarının belirli olarak ortaya konulması ve herkes tarafından anlaşılabilir şekilde açıklanması anlamına gelir. Bu ilkeye aykırı şekilde, belirlenmiş amaçlar dışında veya belirsiz amaçlarla kişisel verilerin işlenmesi hukuka aykırılık teşkil eder<sup>210</sup>. Bu ilke, kişisel veri işleme faaliyetlerinin veri sahipleri tarafından açıkça anlaşılabilir olmasını; hukuki dayanağının veri sorumlusu tarafından belirlenmesini ve veri işleme ile bu faaliyetin amacının belirlenebilir olmasını amaçlar<sup>211</sup>.

Veri işleme amacının meşru olması ise, veri sorumlusunun işlediği verilerin yapılan iş veya sağlanan hizmet ile bağlantılı ve bunlar için gerekli olmasını ifade eder<sup>212</sup>. TBK'nın 419'uncu maddesinin genel kanun içerisindeki özel hüküm olduğu görüşüne göre iş ilişkisinde kişisel verileri işlemenin meşru amacı işin ve/veya görev tanımının niteliğinin zorunlu kılmasıdır<sup>213</sup>.

İşçilerin kişisel verilerinin işlenmesine ilişkin süreçlerin tamamında bu ilkeye uygun hareket edilmelidir<sup>214</sup>. Madde 29 Çalışma Grubu da iş ilişkisi bağlamında kişisel verilerin işlenmesinde bu ilkeye uyulması gerektiğinin altını çizmektedir<sup>215</sup>. İşçilere gerek yukarıda açıklandığı üzere dürüstlük kuralı gereği; gerekse kişisel verilerin belirli, açık ve meşru amaçlarla işlenmesi ilkesi uyarınca en geç verilerin elde edilmesi aşamasında veri işleme faaliyetleri, amaçları ve hukuki sebebi ile ilgili olarak işveren tarafından bilgilendirme (aydınlatma)

---

<sup>210</sup> European Union Agency for Fundamental Rights and Council of Europe, Handbook on European Data Protection Law-2018 Edition, s. 122; Aynı yönde Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Temel İlkeler, s. 7.

<sup>211</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Temel İlkeler, s. 7.

<sup>212</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Temel İlkeler, s. 7-8, <<https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/d0fbca08-30af-41fe-a7c9-65663b9c5231.pdf>> son erişim 05.01.2020.

<sup>213</sup> **Uncular**, s. 134.

<sup>214</sup> **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 216, **Gümrükçüoğlu**, s. 63.

<sup>215</sup> Article 29 Data Protection Working Party, Employment Context, s. 3, **Gümrükçüoğlu**, s. 63.

yapılmalı; bu bilgilendirme ilgili kişi olan işçiler tarafından anlaşılabilir şekilde kaleme alınmalı<sup>216</sup>, teknik-hukuki terminoloji kullanımından kaçınılmalıdır<sup>217</sup>.

Ayrıca ILO Uygulama Kodu'nun 5'inci maddesinin 1'inci fıkrası uyarınca işverenin belirleyeceği işleme amaçları işçilerin istihdamı ile doğrudan bağlantılı olan nedenlerle sınırlı olmalıdır. Bu hüküm TBK madde 419'da düzenlenen işverenin, "işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabileceği" hükmüyle de uyumludur.

#### 4. İşlendikleri Amaçla Bağlantılı, Sınırlı ve Ölçülü Olma İlkesi

İşlendikleri amaçla bağlantılı ve sınırlı olma ilkesi; kişisel verilerin önceden belirlenen işleme amaçlarına uygun olmasını ifade eder<sup>218</sup>. Ayrıca bu ilke işleme amacı için gerekli olanın dışında kişisel veri işlenmemesini gerektirir (Veri minimizasyonu ilkesi). Belirlenen amaçlar için toplanan verilerin sonradan farklı bir amaç için işlenmesi istendiğinde, bu durum yeni bir veri işleme faaliyeti olarak değerlendirilecek olup, ancak KVKK'nın 5'inci maddesinde yer alan veri işleme şartlarından birinin bulunması halinde yeni amaç için söz konusu kişisel veriler işlenebilecektir<sup>219</sup>. Başlangıçtaki veri işleme amacı ile uyum göstermeyen sonraki veri işleme amaçlarıyla kişisel verilerin kullanılması halinde veriler hukuka aykırı işlenmiş olacaktır<sup>220</sup>. Örneğin işveren tarafından yapılacak tebligatlarda kullanılmak amacıyla toplanan işçilere ait adres bilgileri bir firmanın ürünlerini posta yoluyla tanıtabilmesi için işveren tarafından verilerin

---

<sup>216</sup> **Uncular**, s. 134.

<sup>217</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurumu, *Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Temel İlkeler*, s. 8.

<sup>218</sup> **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 225.

<sup>219</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurumu, *Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Temel İlkeler*, s. 9; Aynı yönde European Union Agency for Fundamental Rights and Council of Europe, *Handbook on European Data Protection Law-2018 Edition*, s. 123.

<sup>220</sup> **Uncular**, s. 134, **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 216, **Küzeci**, s. 218.

bu firmaya aktarılması şeklinde kullanılmamalıdır<sup>221</sup>. Keza işyeri araçlarının güvenliği ve çalışma saatleri içerisinde tahsis edilen amaca uygun kullanılıp kullanılmadığının tespiti için işveren tarafından araçlara GPS takibi yapılması mümkünken, işveren tarafından araçların işçinin özel amaçlı kullanımına da izin verildiği takdirde, işçilerin mesai saatleri dışındaki konum bilgilerinin işveren tarafından işlenmesi bu ilkeye ve hukuka aykırı olacaktır<sup>222</sup>.

Ölçülülük ilkesi ise veri işleme faaliyeti ile veri işleme amacı arasında makul bir denge kurulmasını gerektirir<sup>223</sup>. Veri işleme faaliyeti veri işleme amacını gerçekleştirecek ölçüde olmalıdır. Örneğin satış elemanı ilanı için yapılan iş görüşmelerinde işçi adaylarına arabası ve sürücü belgesi olup olmadığı sorusu sorulabilir; ancak arabasının markası, renginin veya plakasının sorulması bu ilkeye aykırılık teşkil edecektir<sup>224</sup>. Dolayısıyla, iş başvuru formları hazırlanırken veya işçi verilerine ilişkin diğer süreçler oluşturulurken bu ilkeye uygun hareket edilmeli; gerekenden fazla veri işlenmemelidir<sup>225</sup>.

## **5. İlgili Mevzuatta Öngörülen veya İşlendikleri Amaç İçin Gerekli Olan Süre Kadar Muhafaza Edilme İlkesi**

Kişisel verilerin işlendikleri amaçla sınırlı olması ilkesi gereği kişisel veriler işlendikleri amaç için gerekli olan süreye uygun olarak muhafaza edilmelidir<sup>226</sup>. Verbis'e kayıt yükümlülüğü bulunan veri sorumlularının veri imha politikası oluşturarak, kişisel verilerin işlendikleri amaç için gerekli olan azami süreyi belirlemeleri ve veri kategorisi bazında azami saklama sürelerini Verbis'e beyan

---

<sup>221</sup> **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 216

<sup>222</sup> **Gümrükçüoğlu**, s. 63-64, **H. Özdemir**, "İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması", *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. XIV, S.1-2, 2010, s. 233 vd.

<sup>223</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurumu, *Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Temel İlkeler*, s. 10; **Beytar**, s. 161-162.

<sup>224</sup> **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 238.

<sup>225</sup> **Küzeci**, s. 220; **Uncular**, s. 135.

<sup>226</sup> KVKK madde 4/2(d); Kişisel Verileri Koruma Kurumu, *Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Temel İlkeler*, s.10.

etmeleri gerekmektedir<sup>227</sup>. Bu süreler belirlenirken varsa mevzuatta öngörülen süreler esas alınmakta; böyle bir süre bulunmayan hallerde işleme amacının gerektirdiği süreler göz önünde bulundurulmaktadır. Sürelerin dolması veya verilerin saklanması için hukuki bir sebep bulunmaması halinde veriler silinmeli, yok edilmeli veya anonim hale getirilmelidir<sup>228</sup>. İşçi adaylarına ve işçilere ait kişisel veriler bakımından imha konusundaki detaylı açıklamalar Verilerin İmhası bölümünde detaylı olarak açıklanmıştır.

## 6. Veri Güvenliği İlkesi

Veri sorumluları, kişisel verileri işlerken “Kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini ve hukuka aykırı olarak erişilmesini önlemek, kişisel verilerin muhafazasını sağlamak amacıyla uygun güvenlik düzeyini temin etmeye yönelik gerekli her türlü teknik ve idari tedbirleri almak zorundadır”<sup>229</sup>. Veri sorumlusu olan işveren veri güvenliğine ilişkin bu korumayı hem işçilere hem de 3. kişilere karşı sağlamalıdır<sup>230</sup>.

Veri güvenliği ilkesi genel ve özel nitelikli kişisel veri ayrımı yapılmaksızın gözetilmelidir; ancak özel nitelikli kişisel veri işlendiği takdirde Kurul’un 31/01/2018 tarih ve 2018/10 sayılı kararındaki önlemlere ayrıca uyulması gerekecektir. Söz konusu karar uyarınca veri sorumluları özel nitelikli kişisel verilerin güvenliğine yönelik kuralları belli ve sürdürülebilir ayrı bir politika ve prosedür oluşturmalı; özel nitelikli kişisel veri işleme süreçlerinde görevlendirdiği çalışanlarıyla gizlilik sözleşmeleri imzalamalı; ilgili çalışanlara düzenli eğitimler vermeli; verilere erişim yetkilerinin kapsam ve sürelerini net

---

<sup>227</sup> Yönetmelik madde 9; **Uncular**, s. 136, **Gümrükçüoğlu**, s. 65.

<sup>228</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurumu, *Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Temel İlkeler*, s. 11; **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 220; **Uncular**, s. 136;

<sup>229</sup> KVKK madde 12/1(a, b, c)

<sup>230</sup> **Gümrükçüoğlu**, s. 68.

olarak belirlemeli; periyodik olarak yetki kontrollerini sağlamalı; görev değişikliği halinde yahut çalışanın işten ayrılması halinde bu alanlardaki yetkilerini derhal kaldırmalı ve kendisine tahsis edilen envanter iade alınmalıdır. Madde 29 Çalışma Grubu da verilerin işlenmesine ilişkin görevleri bulunan çalışanların veri koruma konularında bilgilendirilmeleri ve eğitim almaları gerektiğini kabul etmektedir<sup>231</sup>.

Yukarıda sayılan kuralların yanı sıra anılan Kurul kararında özel nitelikli kişisel verilerin işlendiği, muhafaza edildiği ve/veya erişildiği ortamların elektronik veya fiziksel olmasına göre ek güvenlik tedbirlerinin alınması gerektiği de vurgulanmıştır. Örneğin ortamın elektronik olması halinde verilerin kriptografik yöntemlerle muhafazası gerekiyken, fiziksel ortamın söz konusu olduğu hallerde bu ortamın fiziksel güvenliğinin sağlanması (yetkisiz giriş çıkışların engellenmesi) gibi tedbirlerin alınması gerekliliği ifade edilmiştir. Ayrıca özel nitelikli kişisel verilerin aktarılması esnasında şifreli aktarım gibi uyulması gereken teknik yöntemlere de yer verilmiştir.

KVKK'nın 12'nci maddesinde sayılan ve veri sorumlularınca uyulması gereken veri güvenliğine ilişkin yükümlülüklerden bir diğeri veri sorumlularının KVKK hükümlerine uyulmasını sağlamak, denetimleri yapmak veya yaptırmak yükümlülüğüdür. Uygulamada bu yükümlülüğü yerine getirebilmek adına veri sorumluları olan şirketler denetimleri şirket içi ve şirket dışı olmak üzere (3. kişi veri işleyenler kullanıldığı takdirde) düzenli aralıklarla sağlamaktadırlar.

KVKK'da düzenlenen bir diğeri yükümlülük ise "işlenen kişisel verilerin kanuni olmayan yollarla başkaları tarafından elde edilmesi hâlinde, veri sorumlusunun bu durumu en kısa sürede ilgilisine ve Kurul'a bildirme" yükümlülüğüdür<sup>232</sup>. KVKK'da en kısa süreden ne kastedildiği açıkça yer almamakla birlikte, Kurul 24.01.2019 tarihli ve 2019/10 sayılı vermiş olduğu karar ile "en kısa sürede"

---

<sup>231</sup> Article 29 Data Protection Working Party, Employment Context, s. 22.

<sup>232</sup> KVKK madde 12/5

ifadesinin veri sorumlusunun durumu öğrendiği andan itibaren en geç 72 saat içinde Kurula bildirmesi yönünde yorumlanması gerektiğine karar vermiştir.

Son olarak önemle belirtmek gerekir ki, veri sorumlusu kendi adına başkalarını veri işleme faaliyeti için görevlendirdiği takdirde, yalnızca veri sorumlusu değil, görevlendirdiği veri işleyen de gerekli veri güvenliği tedbirlerinin alınmasından KVKK'nın 12'nci maddesi uyarınca sorumludur<sup>233</sup>. Dolayısıyla, veri işleyen tarafından veri işleme faaliyeti kapsamında gerekli güvenlik tedbirleri alınmadığı takdirde oluşan zarardan KVKK'nın 12'nci maddesinin 2'nci fıkrası uyarınca veri sorumlusu ile birlikte veri işleyen müştereken sorumlu olacaktır. Ayrıca sır saklama yükümlülüğü kapsamında veri sorumluları ile veri işleyen kişilerin, öğrendikleri kişisel verileri KVKK hükümlerine aykırı olarak başkasına açıklamaları ve işleme amacı dışında kullanmaları yasaklanmıştır. KVKK'nın 12'nci maddesinin 4'üncü fıkrası uyarınca bu yükümlülük veri işleyenlerin görevden ayrılmalarından sonra da devam etmektedir.

#### **Ş4. HUKUKA UYGUNLUK NEDENLERİ**

##### **I. Kanunun Sistemi**

KVKK'nın 5'inci (kişisel verilerin işleme şartları) ve 6'ncı (özel nitelikli kişisel verilerin işleme şartları) maddelerinde kişisel verilerin işleme şartları düzenlenmiştir. Buna göre KVKK'da belirtilen kişisel veri işleme şartlarından en az birinin bulunması halinde kişisel verilerin işlenmesi mümkündür. Her ne kadar madde başlıklarında kişisel verilerin işleme şartları ibaresine yer verilmiş

---

<sup>233</sup> Gürsel, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 229, Gümrükçüoğlu, s. 68.

olunsa da Kurul tarafından yayımlanan rehberde belirtildiği üzere veri işleme şartlarından anlaşılması gereken hukuka uygunluk sebepleridir<sup>234</sup>.

Anayasa'nın 20'inci maddesi ile paralel olarak KVKK'nın 5'inci maddesinde kişisel verilerin ilgili kişinin açık rızası olmaksızın işlenemeyeceği düzenlenmiştir<sup>235</sup>. Her ne kadar genel kural bu olsa da, KVKK'da sayılan bazı hallerde ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın hukuka uygun olarak kişisel verilerin işlenmesi mümkündür. Bu haller iş ilişkisinde işlenen kişisel verilere de uygulanacaktır<sup>236</sup>. Dolayısıyla işveren tarafından işlenen işçilere ait kişisel verilerin hukuka uygun kabul edilebilmesi için ilgili veri işleme faaliyetinin bir hukuka uygunluk sebebine dayanmasını gerektirir<sup>237</sup>.

Kanun sistematigi nedeniyle temel kuralın veri sahibinin açık rızası olduğu düşünülebilirse de açık rıza KVKK'da yer alan hukuka uygunluk sebeplerinden yalnızca biri olup, diğer veri işleme şartlarına göre üstün değildir<sup>238</sup>. Hatta diğer veri işleme şartlarından biri bulunuyor ise, veri sahibinin açık rızası ile veri işleme faaliyetinin yapılmaması gerekmektedir. Zira, Kurul tarafından yayımlanan Uygulama Rehberi'nde de "veri işleme faaliyetinin açık rıza dışında bir dayanakla yürütülmesi mümkün iken, açık rızaya dayandırılması hali" hakkın kötüye kullanılması ve aldatıcı olarak değerlendirmiştir<sup>239</sup>. Bu değerlendirme kanımızca da uygundur; çünkü ilgili kişi tarafından açık rıza geri alındığı takdirde

---

<sup>234</sup>Kişisel Verileri Koruma Kurulu, Uygulama Rehberi, s. 72, <<https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/0517c528-a43d-49f5-b1eb-33dc666cb938.pdf>> son erişim 26.01.2020, **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 242.

<sup>235</sup> Mehaz Direktif 95/46/EC'in 7. maddesi de hukuka uygunluk sebeplerini düzenlemekte olup, iş ilişkisi açısından da 7. Maddede sayılan hukuka uygunluk sebeplerinden birinin mevcut olması yeterlidir. Bu sebeplerden hiçbiri bulunmadığı takdirde ancak açık rızaya başvurulmalıdır. Article 29 Data Protection Working Party, Employment Context, s. 15-16.

<sup>236</sup> **Gümrükçüoğlu**, s. 53, **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 242.

<sup>237</sup> **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 242.

<sup>238</sup> **N. Yücedağ**, "Medeni Hukuk Açısından Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun Uygulama Alanı ve Genel Hukuka Uygunluk Sebepleri", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, No 75, Y. 2018, s. 773.

<sup>239</sup>Kişisel Verileri Koruma Kurulu, Uygulama Rehberi, s. 72, <<https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/0517c528-a43d-49f5-b1eb-33dc666cb938.pdf>> son erişim 26.01.2020.

ilgili kişi nezdinde kişisel verilerinin rızası hilafına işlenmeyeceği inancı oluşur. Oysa rızanın geri alınması durumunda veri sorumlusu tarafından açık rıza dışındaki diğer veri işleme şartlarına dayanılarak veri işlenmeye devam edilmesi yanılıcı bir uygulama olacaktır. Örneğin iş ilişkisi çerçevesinde işveren tarafından işçiye maaş ödemesinin yapılabilmesi<sup>240</sup> için işçinin banka hesap bilgilerinin işlenmesi açısından işçinin açık rızasına ihtiyaç yoktur. Banka hesap bilgileri KVKK'nın 5'inci maddesinin 2'nci fıkrasının c bendinde düzenlenen "bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla, sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesinin gerekli olması" hukuka uygunluk sebebine dayanılarak işlenebilir. Aksi takdirde, (açık rızaya dayanılarak veri işlenirse) işçi açık rızasını geri aldığı takdirde, işverenin aynı zamanda KVKK 5/2/c bendi uyarınca söz konusu veriyi işleme hakkının bulunduğu savunması yerinde olmayacaktır<sup>241</sup>.

Özel nitelikli kişisel veriler de tıpkı genel nitelikli kişisel verilerde olduğu gibi, ilgili kişinin açık rızası veya kanunda sayılan hallerde işlenebilecektir. Ancak özel nitelikli kişisel veriler bakımından KVKK, genel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi bakımından getirilen veri işleme şartlarından farklı veri işleme şartları öngörmektedir.

Kanun koyucu özel nitelikli kişisel verilerin açık rıza olmaksızın işlenebileceği halleri sağlık ve cinsel hayata ilişkin veriler ile bunlar dışındaki özel nitelikli kişisel veriler olmak üzere ikili bir ayrıma tabi tutarak düzenlemiştir. Buna göre; sağlık ve cinsel hayat dışındaki özel nitelikli kişisel veriler yalnızca kanunlarda sayılan hallerde açık rıza olmaksızın işlenebilir.

Sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel verilerin ise, "ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve

---

<sup>240</sup> Article 29 Data Protection Working Party, Employment Context, s. 15.

<sup>241</sup> Açık rızaya ilişkin detaylı açıklamalar Açık Rıza başlığı altında yer almaktadır.

kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebileceği” KVKK’nın 6’ncı maddesinin 3’üncü fıkrasında düzenlenmiştir.

## II. Hukuka Uygunluk Nedenleri

### 1. Kanunlarda Açıkça Öngörülmesi

KVKK’nın 5’inci maddesinin 2’nci fıkrasının a bendi gereği, kanunlarda açıkça öngörülmesi nedeniyle kişisel verilerin işlenmesi halinde ilgili kişinin açık rızası olmaksızın kişisel veriler işlenebilecektir. İş ilişkisi çerçevesinde de veri işleme faaliyetinin dayanağı kişisel verilerin işlenebileceği yönünde mevcut bir kanun hükmü ise, işleme faaliyeti bu kapsamda değerlendirilecektir<sup>242</sup>. Çalışana ait özlük bilgilerinin kanun gereği<sup>243</sup> tutulması Kurul tarafından yayımlanan Uygulama Rehberi’nde kanunlarda açıkça öngörülme hukuka uygunluk nedenine örnek olarak gösterilmiştir<sup>244</sup>. Benzer şekilde, İşK.’nın 28’inci maddesinin 1’inci fıkrası uyarınca işverenler tarafından düzenlenen çalışma belgeleri de bu hukuka uygunluk sebebine dayanılarak kişisel veri işlenmesine örnek olarak gösterilebilir. Yine, TBK’nın 426’ncı maddesinde düzenlenen ve nitelikli çalışma belgesi olarak adlandırılan belgenin işveren tarafından işçinin isteği üzerine düzenlenmesi, bu belge içeriğinde işin türü ve süresi ile işçinin açıkça istemde bulunması halinde, onun iş görmedeki becerisi ile tutum ve davranışlarına dair açıklamalara yer verilmesi de örnek olarak sayılabilir<sup>245</sup>.

---

<sup>242</sup> **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 243.

<sup>243</sup> İş Kanunu madde 104/1; **Dülger**, s. 392.

<sup>244</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurulu, Uygulama Rehberi Uygulama Rehberi, s. 73.

<sup>245</sup> **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 352.

KVKK'nın 5'inci maddesinin 2'nci fıkrasının a bendinde yer alan kanunlarda açıkça öngörülme hukuka uygunluk sebebinin Direktif 95/46/EC ile direktifi yürürlükten kaldıran GVKT'de karşılığı bulunup bulunmadığı incelendiğinde ise ne mehz Direktif 95/46/EC'de ne de GVKT'de “kanunlarda açıkça öngörülme” halinin bir hukuka uygunluk nedeni olarak sayılmadığı görülmektedir<sup>246</sup>. Öte yandan, mehz Direktif 95/46/EC'de hem de GVKT'de “veri sorumlusunun hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için gerekli olma hali ayrı bir hukuka uygunluk nedeni” olarak sayılmıştır<sup>247</sup>. KVKK da ise bu hukuka uygunluk nedenine ek olarak kanunlarda açıkça öngörülme nedeni de ayrı bir hukuka uygunluk nedeni olarak sayılmıştır. Bu düzenlemenin gelecekte yürürlüğe girecek kanunlarla veya mevcut kanunlarda yapılacak değişiklikler ile kişisel verilerin hukuka uygun olarak işlenmesinin kapsamını oldukça genişletmesi riskini barındırması ve iş ilişkisi gibi kendine özgü nitelikleri olan durumlarda sırf kanunlarda öngörülmüş olmasının kişisel veri işleme faaliyetini hukuka uygun hale getirmeyebileceği gerekçeleriyle kanunlarda açıkça öngörülme halinin ayrı bir hukuka uygunluk sebebi olarak KVKK'da yer alması eleştirilmektedir<sup>248</sup>.

## **2. Kendisinin ya da Bir Başkasının Hayatı veya Beden Bütünlüğünün Korunması İçin Zorunlu Olması**

KVKK'nın 5'inci maddesinin 2'nci fıkrasının b bendi uyarınca; “fiili imkânsızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumda bulunan veya rızasına hukuki geçerlilik tanınmayan kişinin, kendisinin ya da başkasının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olması halinde ilgili kişinin kişisel verileri

---

<sup>246</sup> Dülger, s. 392; Uncular, s. 148; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 243.

<sup>247</sup> Uncular, s. 148; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 243.

<sup>248</sup> Uncular, s. 148.

açık rızası olmaksızın işlenebilecektir”. Direktif 95/46/EC’nin 8’inci maddesinin 2’nci fıkrasının c bendinde benzer bir düzenleme yer almakla birlikte, direktifte bu düzenleme özel nitelikli kişisel verilerin hukuka uygunluk sebepleri arasında belirlenmiştir<sup>249</sup>. GVKT’nin 6’ncı maddesinin d bendinde ise kişisel verilerin ilgili kişinin ya da bir başka gerçek kişinin yaşamsal çıkarlarının korunması amacıyla işlenmesi, genel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinde hukuka uygunluk nedenleri arasında sayılmıştır<sup>250</sup>. GVKT’nin giriş bölümünün 46’ncı paragrafında kişisel verilerin işlenmesinin, ilgili kişinin ya da başka bir gerçek kişinin yaşamı için gerekli olan bir menfaatin korunması amacıyla gerçekleştirilmesi halinde hukuka uygun kabul edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır<sup>251</sup>. Madde 29 Çalışma Grubu da yaşamsal çıkarların korunması için veri işleme faaliyetlerinin ilgili kişinin sağlığına ilişkin bir tehlikenin oluşması veya sadece ölüm kalım durumlarında gerçekleşebileceğini belirterek<sup>252</sup>, ilgili kişinin yaşamsal çıkarları için bir kişisel veri işleme faaliyetinden acil ve sağlığa ilişkin bir durumun bulunması halinde söz edilebileceği belirtilmektedir<sup>253</sup>. Örneğin çığ altında kalan bir kişinin lokasyon verilerine erişilebilecektir. Ayrıca GVKT’nin 9’uncu maddesinin 2’nci fıkrasının c bendinde “veri sahibinin fiziksel veya hukuki olarak rıza veremeyecek durumda olması halinde, veri sahibi veya başka bir gerçek kişinin hayati menfaatlerinin korunması açısından işleme faaliyetinin gerekli olması hali” özel nitelikli kişisel verilerin işlenebilme istisnaları arasında saymıştır<sup>254</sup>. KVKK’da ise özel nitelikli kişisel verilerin işleme şartlarında böyle bir düzenleme bulunmamaktadır<sup>255</sup>.

İş hukuku bağlamında bu hukuka uygunluk nedeni değerlendirildiğinde örneğin işçinin hayati tehlikesinin bulunması veya herhangi bir nedenle rızasını

---

<sup>249</sup> **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 243.

<sup>250</sup> GVKT madde 9/2/c “veri sahibinin veya başka bir gerçek kişinin hayati menfaatlerinin korunması amacı ile işlemenin gerekli olması”

<sup>251</sup> **Aşıkoğlu**, s. 85.

<sup>252</sup> Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 06/2014 on the notion of legitimate interests of the data controller under article 7 of Directive 95/46/EC, WP 217, s. 20; **Aşıkoğlu**, s. 85.

<sup>253</sup> **Aşıkoğlu**, s. 85.

<sup>254</sup> **Uncular**, s. 149.

<sup>255</sup> **Dülger**, s. 395.

açıklayamayacak durumda olması halinde; yahut işçinin hata, hile veya korkutma nedenleriyle iradesinin geçersiz olduğu durumlarda kendisinin yahut başkalarının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için işçinin açık rızasının alınmasına gerek olmaksızın verileri hukuka uygun olarak işlenebilecektir<sup>256</sup>. İşçiye ulaşılamaması halinde de bu maddenin uygulama alanı bulabileceğine dair görüşler bulunmaktadır<sup>257</sup>. Bu noktada örneğin işçilere iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri kapsamında verilen elektronik yaka kartlarından elde edilen lokasyon bilgilerinin işlenmesi düşünülebilir. Bu kartlar yüksekte düşüldüğünde uyarı vermekte ve işçinin bulunduğu yerin lokasyon bilgilerini gerçek zamanlı olarak işverene gösterebilmektedir. Deprem veya yangın gibi istisnai hallerde de bu tür yaka kartları işçilerin bulunduğu yerin tespiti için işçinin rızası aranmaksızın kullanılabilir. Öte yandan, işveren tarafından işçilerin izlenmesi ve gözetilmesi konusu işçinin özel hayatına müdahaleye neden olabileceğinden bu tür uygulamalar kullanılmak istendiği takdirde işleme faaliyetine başlanmadan önce örneğin araç takip sistemi kullanılmadan önce işleme faaliyetinin ölçülü olup olmadığı, uygulamanın gerekliliği, işleme faaliyeti için hukuka uygunluk nedeni bulunup bulunmadığı gibi hususlar araştırılmalıdır.

### **3. Sözleşmenin Kurulması ve İfası İçin Gerekli Olması**

Bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla, tarafların kişisel verilerinin işlenmesinin zorunlu olması halinde bu amaçla sınırlı olmak üzere ilgili kişilerin kişisel verileri açık rızaları olmaksızın işlenebilecektir. Benzer hukuka uygunluk nedeni Direktif 95/46/EC'nin 7(b) maddesinde ve GVKT'nin 6/1/(b) maddelerinde bulunmaktadır.

---

<sup>256</sup> Uncular, s. 149.

<sup>257</sup> Uncular, s. 149.

Bu hukuka uygunluk nedeni TBK madde 419'da yer alan, işçiye ait kişisel verilerin, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabileceği düzenlemesi ile de uyumludur<sup>258</sup>.

İşçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesinin kurulması ve ifası kapsamında işveren tarafından işçi ve işçi adaylarına ait bir takım kişisel verilerin zorunlu olarak işlenmesi söz konusu olmaktadır. İşlenecek verinin sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesinin zorunlu olması halinde işçi ve işçi adaylarının açık rızaları aranmaksızın bu amaçlarla sınırlı olarak kişisel verileri hukuka uygun olarak işlenebilecektir. Sözleşmenin ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olma ile bir sözleşmesinin kurulmasına yönelik teklif, icap ya da kabul ile bağlantılı olma ifade edilmektedir<sup>259</sup>. Dolayısıyla iş sözleşmesinin kurulması için verilen kişisel verilerin ve iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerin yerine getirebilmesi için veri işleme faaliyetlerinin zorunlu olması hali de bu kapsamda değerlendirilmektedir<sup>260</sup>. Örneğin işçinin maaş ödemesinin yapılabilmesi için işçinin kimlik bilgilerinin işlenmesi bu kapsamdadır<sup>261</sup>. Kurul tarafından yayımlanan Uygulama Rehberi'nde de maaş bordrosu düzenlemek amacıyla çalışanların kişisel verilerinin işlenmesi, işverenin maaş ödemesini gerçekleştirmek amacıyla çalışanların banka bilgilerini işlemesi bu hukuka uygunluk nedenine örnek olarak gösterilmiştir<sup>262</sup>. Keza, şirkette çalışan işçilerin birbirleriyle kolay iletişim sağlayabilmeleri adına işçilerin iletişim bilgilerini içeren bir veri tabanından yararlanılması yahut toplu iş sözleşmesi kapsamında işveren tarafından işçilere eğitim verileceği kararlaştırıldığı takdirde eğitimin verilmesi kapsamında işlenmesi gereken veriler de bu kapsamda değerlendirilebilecektir<sup>263</sup>.

---

<sup>258</sup> **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 244.

<sup>259</sup> **Dülger**, s. 399.

<sup>260</sup> **Beytar**, s. 159.

<sup>261</sup> **Beytar**, s. 159.

<sup>262</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurulu, Uygulama Rehberi, s. 75.

<sup>263</sup> **Uncular**, s. 150.

GVKT kapsamında toplu iş sözleşmeleri sözleşme ilişkisi olarak değerlendirilmemiştir<sup>264</sup>.

#### **4. Veri Sorumlusunun Hukuki Yükümlülüğünü Yerine Getirebilmesi İçin Zorunlu Olması**

Veri sorumlusu olan işverenin hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için veri işlenmesinin zorunlu olması halinde işçinin kişisel verileri açık rızası olmaksızın işlenebilecektir. Benzer düzenleme Direktif 95/46/EC'nin 7'nci maddesinin c bendinde ve GVKT'nin 6'ncı maddesinin 1'inci fıkrasının c bendinde de bulunmakta olup, yabancı hukukta veri koruma otoriteleri bu hukuka uygunluk nedenini katı bir şekilde yorumlamakta ve yalnızca gerçekten yasal bir yükümlülük söz konusu ise bu nedene dayanılarak yapılan veri işleme faaliyetlerini hukuka uygun kabul etmektedir<sup>265</sup>. Türk hukukunda ise bu hukuka uygunluk nedeni kanunlar dışındaki hukuki düzenlemeler (cumhurbaşkanı kararnamesi, yönetmelik, tebliğ vb.) ile mahkeme emirleri ve resmi mercilerce yapılan taleplerden doğan hukuki yükümlülükler kapsamında veri işlemenin zorunlu olması halinde söz konusu olacaktır<sup>266</sup>. Çünkü zaten kanunen öngörülmüş olma ayrı bir hukuka uygunluk nedeni olarak KVKK'da sayılmıştır.

Uygulama Rehberi'nde maaş bordrosu düzenlemek amacıyla kişisel verilerin işlenmesi; maaş ödenebilmesi için banka hesap numarası, işçinin medeni hali, bakmakla yükümlü olduğu kişilere ilişkin bilgiler, eşinin çalışıp çalışmadığı, sosyal sigorta numarası gibi verilerinin elde edilmesi ile vergi denetimi

---

<sup>264</sup> Çekin, *Avrupa Birliği Hukukuyla Mukayeseli Olarak 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu*, s. 105; GVKT Article 88 doğrultusunda üye ülkelere özel hükümler öngörme imkanı tanınmıştır. Çekin s. 105 dn. 260'dan naklen.

<sup>265</sup> Gürsel, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 246, dn. 303'den naklen.

<sup>266</sup> Dülger, s. 402.

kapsamında çalışanlara veya müşterilere ait bilgilerin işveren tarafından ilgili kamu görevlilerinin incelemesine sunulması örnek olarak sayılmıştır<sup>267</sup>.

Bu sayılanların yanı sıra işe iade davası, işçilik alacağına dair davalar, iş kazası nedeniyle tazminat davası, hizmet tespiti gibi işçi işveren uyumsuzlukları kapsamında mahkemeler ve idari kuruluşlar tarafından işverenden talep edilen bilgi ve belgelerin de bu kapsamda değerlendirilmesi uygun olacaktır. Örneğin mahkeme tarafından işyeri kamera görüntülerinin mahkemeye sunulması istendiği takdirde işverenin hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için zorunlu olan bir veri işleme faaliyeti söz konusudur<sup>268</sup>. İşveren tarafından yönetim hakkı çerçevesinde gerçekleştirilen işyerindeki gözetleme ve izleme faaliyetleri çoğu zaman işçinin kişilik haklarını, özel hayatının gizliliği, haberleşme özgürlüğü ve kişisel verilerin korunması hakkını yakından ilgilendirdiğinden<sup>269</sup>, bu tür faaliyetlerin Türk Medeni Kanunu'nun 2'nci maddesinde yer alan dürüstlük kuralına, KVKK'da yer alan genel ilkelere, Anayasa'da yer alan özel hayatın gizliliğine ve kişilik haklarına ilişkin hükümlere ve İşK.'nın 75'inci maddesinin 2'nci fıkrasına uygun bir denge gözetilerek gerçekleştirilmesi gerekmektedir<sup>270</sup>. İşK.'nın 75'inci maddesinin 2'nci fıkrası uyarınca "işveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla" yükümlü olduğundan mahkeme tarafından celbi istenen kişisel veriler olması halinde işçinin özel hayatına ilişkin olan ve mahkemenin talepte bulunma nedeniyle ilgisiz olan kişisel verileri mahkemeye sunmamalıdır. KVKK'da yer alan ölçülülük ilkesi de bunu gerektirir<sup>271</sup>.

Ayrıca işverenin izleme ve gözetleme uygulamaları öncesinde örneğin işçilere ait video kamera yoluyla gözetlenmesi faaliyetine başlamadan mutlaka işçiyi bilgilendirmiş olması ve yapılacak gözetlemelerin işçilerin özel hayatlarına

---

<sup>267</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurulu, Uygulama Rehberi, s. 75, 76.

<sup>268</sup> **Dülger**, s. 402.

<sup>269</sup> **Sevimli**, Özel Yaşam, s. 232-233; **Uncular**, s. 236-237; **Manav**, s. 123, 125.

<sup>270</sup> **Uncular**, s. 238.

<sup>271</sup> **Beytar**, s. 188-189.

saldırı oluşturacak tuvalet, soyunma odası ve bireysel ofisler gibi alanları kapsamaması gerekmektedir<sup>272</sup>. Sürekli ve gizli şekilde yapılan izleme ve gözetlemeler ise hukuka aykırı olacaktır<sup>273</sup>. Madde 29 Çalışma Grubunun yayınladığı Video Gözetleme Aracılığıyla Kişisel Verilerin İşlenmesi Hakkında Görüşe göre de kamera ile gözetleme yapılabilmesi için kamera sistemi devreye alınmadan önce gözetleme faaliyetinin amacı, uygulanma şekli, kameraların yerleştirildiği alanlar, sayısı, elde edilen kayıtların kullanılacağı şartlar, veri sorumlusunun kimliği gibi veri işleme faaliyetlerinin dürüstlük kuralına uygun yerine getirilebilmesi için gereken bilgilerin işçilerle paylaşılması gerekmektedir<sup>274</sup>. AİHM tarafından elektronik gözetleme faaliyetlerinin hukuka uygunluğu değerlendirilirken kullanılan ölçütler arasında elektronik gözetleme başlamadan önce bilgilendirmenin yapılmış olması aranmakta olup, ayrıca gözetlemeyi haklı kılan meşru sebeplerin bulunması, işçinin mahremiyetine daha az müdahale eden yöntemlerin bulunup bulunmadığı, gözetlemenin mekânsal ve zamansal açıdan sınırlanıp sınırlanmadığı gibi kriterler de göz önünde bulundurulmaktadır<sup>275</sup>.

---

<sup>272</sup> **Sevimli**, Özel Yaşam, s. 250; **Z. Okur**, *İş Hukukunda Elektronik Gözetleme*, İstanbul-2013, s. 127-128; **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 371; **Beytar**, s. 189; **Gümrükçüoğlu**, s. 85; Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 4/2004 on the Processing of Personal Data by means of Video Surveillance, s. 25.

<sup>273</sup> **Uncular**, s. 239; **Gümrükçüoğlu**, s. 85; **Beytar**, s.191; **Sevimli**, Özel Yaşam, s. 248; **H. Özdemir**, s. 244; **Manav**, s. 128-129; Ayrıca gizli izlemenin hırsızlık veya ceza hukukunu ilgilendiren durumlarda yapılabilmesine ilişkin istisnai hal için bkz. H. Özdemir, s. 245 ve **Manav**, s. 124-125.

<sup>274</sup> Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 4/2004 on the Processing of Personal Data by means of Video Surveillance, s. 25; Ayrıca bkz. Gürsel, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 370.

<sup>275</sup> AİHM Büyük Dairesi, 5.9.2017, Barbulescu v. Romanya Davası Kararı (Başvuru No: 61496-08), para. 121-122.

## 5. Kişisel Verilerin İlgili Kişi Tarafından Alenileştirilmiş Olması

KVKK'nın 5'inci maddesinin 2'nci fıkrası uyarınca veri sahibi tarafından kişisel verilerin alenileştirilmiş olması, diğer bir ifadeyle kamuoyuna açıklanmış olması<sup>276</sup> halinde alenileştirme amacıyla bağlı olarak kişisel veriler açık rıza olmaksızın işlenebilecektir. Alenileştirme GVKT'nin 9'uncu maddesinin 2'nci fıkrasının e bendinde ve Direktif 95/46/EC'nin 8'inci maddesinin 2'nci fıkrasının e bendinde özel nitelikli kişisel verilerin hukuka uygun olarak işlenmesi bakımından istisnalar arasında sayılmıştır. Bu yönüyle KVKK'daki düzenleme mehz Direktif 95/46/EC'den ayrıışmaktadır.

Bu veri işleme şartına örnek olarak kişinin sosyal medya hesabı üzerinden herkese açık şekilde yapmış olduğu paylaşımlar gösterilebilir. Uygulama Rehberi'nde de alenileştirmeye örnek olarak "kurumsal internet sitelerinde, çalışanların işyeri telefon numaraları ve kurumsal elektronik posta adreslerinin üçüncü kişilerin erişimine açık şekilde paylaşılması" sayılmıştır<sup>277</sup>. Bu örnekte işveren tarafından kurum internet sayfasında işçinin iletişim bilgileri yayımlanmadan önce işçilerin açık rızalarının alınmış olması veya KVKK'da sayılan diğer veri işleme şartlarından birinin mevcut olması gerekir<sup>278</sup>. Çünkü alenileştirme şartının varlığından söz edilebilmesi için bilginin ilgili kişi tarafından aleni hale getirilmiş olması gerekir<sup>279</sup>. Dolayısıyla verinin ilgili kişi haricindeki kişiler veya nedenlerle kamu tarafından öğrenilmesi halinde, hukuka uygunluk sebebi olarak değerlendirilebilecek bir alenileştirme söz konusu olmayacaktır.

KVKK kapsamında ilgili kişi tarafından kişisel verilerin herkes tarafından bilinebilecek hale getirilmesi halinde kişisel verilerin işlenmesinden kaynaklanan

---

<sup>276</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurumu, 6698 Sayılı Kanun'da Yer Alan Kurumsal Terimler, s. 9 <<https://kvkk.gov.tr>>.

<sup>277</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurulu, Uygulama Rehberi, s. 76.

<sup>278</sup> **Dülger**, s. 405.

<sup>279</sup> **Dülger**, s. 405; **Uncular**, s. 152; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 247.

korunması gereken hukuki yararın ortadan kalktığı kabul edilse de<sup>280</sup> bu açıklama veriye ve ilgili kişiye tanınan korumayı tamamen ortadan kaldırmaz. Burada dikkat edilmesi gereken husus kişisel verinin alenileştirilme amacıdır. Kişisel veri “ilgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş olsa da somut olayın koşulları çerçevesinde veri, ilgili kişinin yerinde olan bir kimsenin makul beklentisi çerçevesinde işlenmemişse, işlemenin hukuka uygun sayılması mümkün olmamalıdır”<sup>281</sup>. Örneğin iş amaçlı iletişim için alenileştirildiği açık olan bir bilgi, alenileştirme amacıyla herhangi bir ilgisi bulunmayan ticari elektronik ileti gönderimi amacıyla kullanılmamalıdır. Keza, bir kişinin kendisini toplum içerisinde göstermesi halinde, bu kişinin güvenlik kameralarında görüntüsünün işlenmesi durumunda verinin alenileştirme nedeniyle korumaya değer olmadığı sonucuna varılamayacaktır<sup>282</sup>.

Alenileştirme işleme şartıyla ilgili ele alınması gereken diğer bir konu ise, etkinlik, davet ve kamuya açık alanlarda yapılan kamera ve fotoğraf çekimleridir. Görüntü ve ses kayıtları kişisel veri olarak addedilmektedir<sup>283</sup>. İlgili kişilere etkinlik öncesinde sesli ve görüntülü kayıt yapıldığı bilgisi uygun araçlarla (örneğin etkinlik davetinde veya sözlü veya yazılı olarak uyarıda bulunularak) verildiyse bu hukuka uygunluk sebebine dayanılarak görüntü ve ses kayıtları alenileştirme işleme şartına dayanılarak işlenebilecektir<sup>284</sup>. Gelişen teknoloji ile birlikte uzaktan erişim platformları ile kamuya açık şekilde yapılan etkinlikler (örneğin video konferans suretiyle yapılan seminerler) bakımından da gerekli bilgilendirmenin ilgili kişilere yapılmış olması kaydıyla alenileştirme kapsamında kişisel verilerin işlenebileceği görüşünderiz. Dolayısıyla gerekli aydınlatmanın yapılmış olması kaydıyla video konferans esnasında etkinliğin canlı olarak yayımlanması için açık rızaya gerek olmadığı görüşünderiz. Etkinlik sonrasında etkinlik kayıtlarının veri sorumlusu tarafından sosyal medya

---

<sup>280</sup> KVKK'nın 5. maddesinin gerekçesi

<sup>281</sup> N. Yücedağ, “Medeni Hukuk Açısından Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun Uygulama Alanı ve Genel Hukuka Uygunluk Sebepleri”, s. 780-781.

<sup>282</sup> Gürsel, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 247.

<sup>283</sup> Dülger, s. 409.

<sup>284</sup> Dülger, s. 409.

platformu (örneğin youtube) vb. mecralarda yayımlanmak istenmesi halinde ise veri sahiplerinin önceden aydınlatılmış olması yeterli olmayabilecektir. Bu noktada etkinliğin canlı yayınlanmasından farklı olarak katılımcıların görüntüleri gibi kişisel verileri içeren etkinlik kayıtları dileyen kişilerin istediklerinde erişebilecekleri şekilde kamunun erişimine açılmaktadır. Yukarıda da belirttiğimiz üzere alenileştirmenin söz konusu olabilmesi için kişisel verilerin veri sahibi tarafından alenileştirilmesi gerekmektedir. Oysa burada etkinliği düzenleyen kişi tarafından kişisel verilerin üçüncü kişilerin erişimine sunulması söz konusu olduğundan hukuka uygun veri işleme faaliyetinden söz edilebilmesi için ya veri sahiplerinin açık rızası bulunmalı yahut diğer bir veri işleme şartının bulunması gerekmektedir. Veri sahiplerinden açık rıza alınmak istenmediği takdirde, veri sorumlusunun etkinlik kayıtlarını sosyal medya mecralarında yayımlamak için meşru menfaatinin bulunup bulunmadığı değerlendirilebilir. Benzer şekilde, kamuya açık olmayan ya da az kişinin katılımı ile gerçekleşen zoom toplantısı vb. ortamlarda da kişilerin görüntülerinin alenileştirmesinden söz edilemeyeceğinden, kişisel verilerin işlenmesi için başka bir veri işleme şartı da bulunmadığı takdirde, katılımcıların görüntüleri ve adı gibi kişisel verileri açık rıza olmaksızın işlenmemelidir<sup>285</sup>.

KVKK'nın 28'inci maddesinin 2'nci fıkrası uyarınca kişisel veri, ilgili kişi tarafından alenileştirildiği takdirde ilgili kişinin yalnızca zararının giderilmesini talep etme hakkı bulunmaktadır. İlgili kişinin bu hak haricinde KVKK'nın 11'inci maddesinde anılan diğer haklarını kullanma hakkı olmayacaktır. Anılan açık kanun maddesi nedeniyle ilgili kişi kişisel verisinin işlenip işlenmediğini öğrenme gibi ilgili kişi haklarından yararlanamayacak, yalnızca bir zarar söz konusu olduğu takdirde zararın giderilmesini talep edebilecektir. Hâlbuki KVKK'nın temel ilke ve amaçlarına uygun ve orantılı işleme faaliyeti olup olmadığının ortaya çıkarılması için çoğu zaman ilgili kişinin veri sorumlusu tarafından hangi verilerinin hangi amaçlarla işlendiğini öğrenmesi gerekir.

---

<sup>285</sup> Dülger, s. 410.

Örneğin işçinin herkese açık bir sosyal medya paylaşımının kendi işvereni tarafından işlenip işlenmediğini öğrenme imkanı bulamayacaktır. İşçinin alenileştirdiği verilerinin alenileştirme amacı dışında işvereni tarafından işlenmesi halinde işçi uğramış olduğu zararları işverenden talep edebilecektir; ancak işçinin verilerinin işlenip işlenmediğini öğrenme hakkı bulunmadığından işvereni tarafından gerçekleştirilen işleme faaliyetlerinden bilgisi olmayacak, verilerinin silinmesi hakkı da bulunmayacaktır<sup>286</sup>. Bu nedenle maddenin bu haliyle hangi hallerde uygulama alanı bulacağı açık değildir. Bu konunun açıklığa kavuşturulması için Kurul tarafından yayımlanacak rehber ve verilecek kararlara ihtiyaç duyulmaktadır.

## **6. Kişisel Verilerin İşlenmesinin Bir Hakkın Tesisi, Kullanılması veya**

### **Korunması İçin Zorunlu Olması**

KVKK'nın 5'inci maddesinin 2'nci fıkrasının e bendi uyarınca “bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için zorunlu olması halinde ilgili kişinin kişisel verilerinin” açık rıza olmaksızın işlenmesi mümkündür. Uygulama Rehberi'nde, işten ayrılan bir çalışana ait gerekli bilgilerin dava zamanaşımı boyunca saklanması örnek olarak gösterilmiştir<sup>287</sup>. Bu veri işleme şartına tipik bir örnek olarak işten ayrılan işçiye ait işyerine giriş çıkış saatlerine ilişkin imza kayıtlarını gösterir föylerinin ileride işçi tarafından açılacak olası bir davada ispat aracı

---

<sup>286</sup> N. Yücedağ, “Medeni Hukuk Açısından Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun Uygulama Alanı ve Genel Hukuka Uygunluk Sebepleri”, s. 781.

<sup>287</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurulu, Uygulama Rehberi, s. 77; KVKK'nın 5. maddesinin gerekçesi; N. Yücedağ, “Medeni Hukuk Açısından Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun Uygulama Alanı ve Genel Hukuka Uygunluk Sebepleri”, s. 782.

olarak kullanılması amacıyla dava zamanaşımı süresi boyunca saklanması da sayılabilir<sup>288</sup>.

Bu hukuka uygunluk nedeni GVKT'nin 9'uncu maddesinin 2'nci fıkrasının f bendinde ve Direktif 95/46/EC'nin 8'inci maddesinin 2'nci fıkrasının e bendinde özel nitelikli veriler bakımından öngörülmüştür ve mehzaz Direktif 95/46/EC'den farklı olarak GVKT'de açıkça mahkemelerin yargısal faaliyetleri çerçevesinde gerçekleştirdiği özel nitelikli kişisel veri işleme faaliyetleri açısından hukuka uygunluk sebebi olarak öngörülmüştür. KVKK'nın 28'inci maddesinde ise "kişisel verilerin soruşturma, kovuşturma, yargılama veya infaz işlemlerine ilişkin olarak yargı makamları veya infaz mercileri tarafından işlenmesi hallerinde KVKK'nın uygulanmayacağı" açıkça düzenlenmiştir<sup>289</sup>. Öte yandan, bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için zorunlu olması nedeniyle işveren tarafından yargı makamları veya infaz mercileri ile kişisel veriler paylaşılırken, gerekenden fazla veri paylaşılmamalıdır. Nitekim Kurul tarafından verilen kararda da bu hususa dikkat çekilmektedir. Kurul, kararın detayını yayımlamamış olsa da ilgili kararda mahkemece veri sorumlusundan ilgili kişi hakkında bazı kişisel verilerin talep edilmesi ve veri sorumlusunun gereğinden fazla kişisel veri aktarımında bulunmasının; KVKK'nın 4/1/ç maddesinde yer alan işlendikleri, amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma ilkesine aykırılık teşkil ettiği sonucuna vararak veri sorumlusuna idari para cezası yaptırımını uygulanmasına karar vermiştir<sup>290</sup>. Dolayısıyla her ne kadar KVKK madde 28 uyarınca yargı makamlarının ve infaz mercilerinin soruşturma, kovuşturma, yargılama veya infaz işlemlerine ilişkin olarak işledikleri veriler KVKK kapsamı dışında bırakılmış olsa da veri sorumlusu olan işverenler tarafından hakkın tesisi, kullanılması veya korunması kapsamında yargılama veya infaz mercileri ile

---

<sup>288</sup> Dülger, s. 411.

<sup>289</sup> Uncular, s. 153.

<sup>290</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurulu, İşlenme Amacının Gerektirdiğinden Fazla Kişisel Veri İşlenmesi/ Aktarılması (Veri Minimizasyonu İlkesine Aykırılık) başlıklı kararı, <<https://www.kvkk.gov.tr>>.

paylaştıkları veriler için ölçülülük ve gereklilik bakımından değerlendirme yapmaları beklenmektedir.

Öte yandan, Kurul tarafından yakın tarihte yayımlanan bir kararda işe iade davası kapsamında özlük dosyası içeriğinde yer alan sağlık raporlarının işveren tarafından -mahkeme talebi olmaksızın- mahkemeye delil olarak sunulmuş olması işçi tarafından şikâyete konu edilmiştir. Kurul kararının değerlendirme kısmında somut olayda mahkemenin davacı ilgili kişiye ait özlük dosyasının tüm içeriğinin bir suretinin istendiği ancak gerek 4857 sayılı İşK.'da gerekse 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda sağlık raporlarının özlük dosyasının içerisinde yer alıp almayacağı konusunda hüküm bulunmadığı belirtilerek kişisel verilerin soruşturma, kovuşturma, yargılama veya infaz işlemlerine ilişkin olarak yargı makamları veya infaz mercileri tarafından işlenmesinin KVKK kapsamı dışında olduğu gerekçesiyle Kurul tarafından tesis edilecek bir işlem bulunmadığı kararına varmıştır<sup>291</sup>. Kurul tarafından verilen ilk karardan farklı bir yaklaşımda bulunan Kurul'un kanımızca bu kararda da değerlendirme yaparak ölçülü ve gerekli verilerin paylaşılıp paylaşılmadığı yönünde görüş bildirmesi konunun aydınlatılması açısından daha uygun olurdu. Zira, uygulamada işveren tarafından iş mahkemelerine delil olarak sunulan belgelerin içerisinde çok sayıda kişisel veri olabilmektedir ve hangi verilerin paylaşılmasının ölçülü ve gerekli veri paylaşımını aşacağı yönünde tereddütler oluşmaktadır. Örneğin işe giriş çıkış saatlerini gösterir imza föylerinde davacı işçinin yanısıra birçok başka işçinin de adı, soyadı, işe giriş çıkış saatleri ve imzaları yer almaktadır. İşveren tarafından davaya delil olarak sunulan bu imza föylerinde her defasında dava dışı işçilerin kişisel verilerinin okunmayacak hale getirilmesi hem işveren nezdinde vakit kaybı yaratacak hem de mahkemeler üzerinde oynanmış kayıt/belgeleri dikkate almayabilecektir. Keza güvenlik kayıtlarının mahkemeye sunulması halinde dava dışı kişilerin de görüntülerinin kamera kayıtlarına yansması oldukça yüksek bir ihtimaldir. Bu kişilerin

---

<sup>291</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurulu, 18.02.2020, K. 2020/138.

görüntülerinin de kayıtlardan çıkarılması işverenin orijinal kayıtlara müdahalesi anlamına gelir ki, davacı işçi de salt bu nedenle kayıtlara itibar edilmemesini mahkemeden talep edebilir. Kanaatimizce böyle bir durumda somut olay bazında değerlendirme yapılmalıdır ve diğer kişilerin mahremiyetine aykırı içerik bulunmadığı takdirde işveren tarafından diğer işçilere ait kişisel veriler üzerinde silme/maskeleyme vb. müdahale yapılması beklenmeksizin işveren tarafından işyeri kayıtlarının mevcut olduğu şekliyle sunulmasına imkân sağlanmalıdır.

## **7. Veri İşlemenin İlgili Kişinin Temel Hak ve Özgürlüklerine Zarar Vermemek Kaydıyla Veri Sorumlusunun Meşru Menfaatleri İçin Zorunlu Olması**

KVKK'nın 5'inci maddesinin 2'nci fıkrasının f bendi gereği işçinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydı ile işverenin meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması durumunda, kişisel veriler açık rıza olmaksızın işlenebilecektir. Bu hukuka uygunluk nedenine örnek olarak çalışanların devam durumunun takibi için hazırlanan imza föylerine işe giriş çıkış bilgilerinin ve imzasının alınması veya kart okuyucu sistemlerle işçinin çalışma saatlerinin takibi, işçilerin performanslarının ölçülebilmesi için bilgisayarlarının açık kalma süresi, belirli sistemlere giriş çıkış yapılan saatlerin takibi sayılabilir<sup>292</sup>.

Meşru menfaat kavramından ne anlaşılması gerektiği oldukça tartışmalı ve belirsiz olduğundan, bu belirsizliğin giderilmesi için Kurul tarafından verilen kararda yer alan kriterlerin ve yayımlanan rehberdeki açıklamaların değerlendirilmesi oldukça önemlidir. Kurul tarafından yayımlanan rehberde göre veri işleme faaliyetinin ilgili kişinin temel hak ve özgürlükleri üzerinde oluşturacağı olumsuz etki, veri sorumlusunun meşru menfaati kapsamında elde

---

<sup>292</sup> Dülger, s. 416.

edeceği çıkar ve faydanın yanında daha güçsüz ve daha az önemli olmalıdır<sup>293</sup>. Ayrıca meşru menfaat şartına dayanılarak kişisel veri işlenebilmesi için diğer veri işleme şartlarının uygulanamayacağı bir halin mevcut olması gerekir. Diğer bir ifadeyle diğer veri işleme şartlarının uygulanmadığı hallerde meşru menfaate son çare olarak başvurulmalıdır<sup>294</sup>. Bu açıklamalara ek olarak Kurul tarafından yayımlanan meşru menfaat kavramı için belirlenen kriterler oldukça dikkat çekicidir ve uygulamanın şekillenmesi açısından önemlidir. Kurul kararına<sup>295</sup> göre veri sorumluları, ilgili kişinin temel hak ve hürriyetleri ile kişisel verilerin işlenmesi neticesinde elde edilecek menfaatin yarışabilir düzeyde olması; kişisel verilerin işlenmesinin söz konusu menfaate ulaşılabilmesi bakımından zorunlu olması; meşru menfaat belirlenirken yalnızca kar elde etme amacının yahut ekonomik yarar sağlanması amacının bulunmaması; söz konusu yararın çok sayıda kişiyi etkilemesi gibi hususları değerlendirmelidir.

Kararda yer alan değerlendirmelerin yapılabilmesi için öncelikle veri sorumlusunun meşru menfaati ile ilgili kişinin temel hak ve özgürlükleri tespit edilmeli; sonra bu menfaatler karşılaştırılmalıdır<sup>296</sup>. Bu karşılaştırma yapılırken özellikle işleme faaliyetinin ilgili kişi üzerindeki etkisi, veri sorumlusu tarafından veri işlemenin ilgili kişi üzerinde yarattığı aşırı etkiyi önlemek için alınan ilave önlemler, veri sorumlusunun meşru menfaati gibi etkenlerin dikkate alınması gerekmektedir<sup>297</sup>.

İşlemenin ilgili kişi üzerindeki etkisi değerlendirilirken verinin niteliği, işleme yöntemi, ilgili kişinin veri sorumlusuyla ilişkisi çerçevesinde makul beklentisi dikkate alınabilir<sup>298</sup>.

---

<sup>293</sup> Kişisel Verilerin Korunması Kurulu, Kişisel Verilerin İşlenme Şartları, s.15-16; **Dülger**, s. 414.

<sup>294</sup> Kişisel Verilerin Korunması Kurulu, Kişisel Verilerin İşlenme Şartları, s.16-17; **Dülger**, s. 414.

<sup>295</sup> Kişisel Verilerin Korunması Kurulu, 25.03.2019, K. 2019/78.

<sup>296</sup> **N. Yücedağ**, “Medeni Hukuk Açısından Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun Uygulama Alanı ve Genel Hukuka Uygunluk Sebepleri”, s. 783.

<sup>297</sup> **N. Yücedağ**, “Medeni Hukuk Açısından Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun Uygulama Alanı ve Genel Hukuka Uygunluk Sebepleri”, s.783.

<sup>298</sup> **N. Yücedağ**, “Medeni Hukuk Açısından Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun Uygulama Alanı ve Genel Hukuka Uygunluk Sebepleri”, s.784.

Veri sorumlusu tarafından veri işlemenin ilgili kişi üzerinde yarattığı aşırı etkiyi önlemek için alınan ilave önlemlerin de değerlendirilmesi önemlidir. Örneğin kişiye verisinin işlenmesini reddetme imkanının tanınıp tanınmadığı, işlenen verilerle ilgili özel bir gizliliğin sağlanıp sağlanmadığı ilave önlemlerden sayılabilir<sup>299</sup>.

İşçi verilerinin işveren tarafından işlenmesi halinde de benzer değerlendirmenin yapılması uygun olacaktır. Ayrıca, işçinin temel hak ve özgürlükleri veya menfaatleri ile işverenin işçi verisinin işlenmesindeki meşru menfaati arasındaki denge gözetilmelidir<sup>300</sup>. Kurul tarafından yayımlanan Uygulama Rehberi'nde işçilerin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla çalışan bağlılığını artıran ödül ve prim uygulanmaları ile terfi, maaş zammı gibi hususların değerlendirilmesi kapsamında çalışanlara ait kişisel verilerin işlenmesi bu hukuka uygunluk nedenine örnek olarak gösterilmiştir<sup>301</sup>.

Bu noktada işçilerin kişisel verilerinin korunması karşısında işverenin salt ekonomik yararının üstün meşru menfaat kapsamında değerlendirilip değerlendirilmeyeceği akla gelmektedir. Örneğin salt işyerinde verimliliğin artırılması, maliyetlerin düşürülmesi amaçlarına dayanılarak işçilere ait kişisel veriler işverenlerce işlenmek istenmektedir<sup>302</sup>. Kurulun yukarıda belirtilen kriterleri gereği meşru menfaat belirlenirken yalnızca kâr elde edilmesi ya da ekonomik yararın sağlanması amacı yeterli olmamaktadır. Söz konusu yararın çok sayıda kişiyi etkilemesi, iş süreçlerini ya da bir işleyişi kolaylaştırması gibi şeffaf ve hesap verilebilir nitelikteki kriterlerin esas alınması önem taşımaktadır. Dolayısıyla, işverenin salt ekonomik yararını gerekçe göstererek işçinin kişisel verilerini işleyemeyeceği değerlendirilse de dürüstlük kuralı ve sadakat borcu çerçevesinde işçiden kişisel verilerinin işlenmesi için rıza göstermesi

---

<sup>299</sup> N. Yücedağ, “Medeni Hukuk Açısından Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun Uygulama Alanı ve Genel Hukuka Uygunluk Sebepleri”, s. 785.

<sup>300</sup> Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 2/2017 on data processing at work, s. 7; **Uncular**, s. 153.

<sup>301</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurulu, Uygulama Rehberi, s. 77.

<sup>302</sup> **Uncular**, s. 155.

beklenebilecek bir durum söz konusuysa; o takdirde işverenin ekonomik yararının meşru menfaat kapsamında değerlendirilebileceği belirtilmektedir<sup>303</sup>. Örneğin şirketler topluluğu bünyesinde bilgi işlem faaliyetlerinin tek elden yürütülmesi kapsamında işçi verilerinin şirketler arasında aktarılmasında işverenin meşru menfaati bulunduğu belirtilebilir<sup>304</sup>.

Öğretide işveren tarafından işçinin kişisel verilerinin meşru menfaat hukuka uygunluk sebebine dayanılarak işlenmesinde meşru menfaatin somut olayın özellikleri doğrultusunda ciddi bir güvenlik tehlikesi, suç tehlikesi veya işverenin veya üçüncü kişilerin kişilik hakkı ihlali gibi durumlarla yakından ilişkisi olmasının isabetli olacağı görüşü<sup>305</sup> bulunmakla birlikte; kanunda böyle bir sınırlandırma yokken madde kapsamının bu şekilde sınırlandırılmaya çalışılması kanımızca çok uygun değildir.

### III. Açık Rıza

#### 1. Belirli Bir Konuya İlişkin Olması

KVKK'nın 3'üncü maddesinde açık rıza "belirli bir konuya ilişkin, bilgilendirilmeye dayanan ve özgür iradeyle açıklanan rıza" şeklinde tanımlanmıştır. Kanunun gerekçesinde ise açık rıza "ilgili kişinin özgürce, konuyla ilgili yeterli bilgi sahibi olarak, tereddüde yer bırakmayacak açıklıkta ve

---

<sup>303</sup> **Sevimli**, Özel Yaşam, s. 104; **Uncular**, s. 155.

<sup>304</sup> **N. Yücedağ**, "Medeni Hukuk Açısından Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun Uygulama Alanı ve Genel Hukuka Uygunluk Sebepleri", s. 785; **Çekin**, *Avrupa Birliği Hukukuyla Mukayeseli Olarak 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu*, s. 117; Kurul tarafından bu konuda verilen karar ayrıntılı olarak Şirketler Topluluğunda Veri Aktarılması başlığı altında ele alınmıştır.

<sup>305</sup> **Uncular**, s. 155.

sadece o işlemle sınırlı olarak verdiği onay beyanı” olarak ifade edilmiştir. Açık rızanın yazılı olması zorunlu olmamakla birlikte elektronik ortamda da alınabilir<sup>306</sup>. KVKK’da açık rıza için herhangi bir şekil şartı aranmamış olsa da ispat yükümlülüğünün veri sorumlusuna ait olması nedeniyle, açık rızaya ilişkin gerekli log, kayıt ve belgeler saklanmalı; sözlü olarak açık rıza alınacaksa kayıt altına alınmalıdır<sup>307</sup>. Öte yandan hukukumuzda sağlık verilerinin işlenebilmesi için veri sahibinin yazılı rızasının alınması gerektiğine dair düzenleme 20 Ekim 2016 tarihli Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesi ve Mahremiyetinin Sağlanması Hakkında Yönetmelik ile getirilmiş; ancak daha sonra bu yönetmelik 21 Haziran 2019 tarihli Kişisel Sağlık Verileri Hakkında Yönetmelik hükümleri ile ortadan kaldırılmış, böylece yazılı rıza şartı da kaldırılmıştır<sup>308</sup>.

Açık rızanın belirli bir konuya ilişkin olması açık rızanın konusunun ve sınırlarının belirli olmasını ifade eder. Diğer bir deyişle, rıza genel olmamalı, hangi veri kategorisindeki verilerin, hangi amaçlarla işlenmesi için açık rıza talep edildiğinin, aktarım yapılacak tarafların belirli olması gerekmektedir<sup>309</sup>. “Kişisel verilerimin işlenmesini kabul ediyorum” gibi belirsiz ve genel bir irade açıklaması olarak değerlendirilebilecek ifadeler geçerli bir rıza olarak değerlendirilmemektedir<sup>310</sup>.

Öte yandan, veri işleme amaçlarının veya işlenen kişisel verilerin açık rıza alındıktan sonra değiştirilecek olması halinde veri sahibinden yeniden açık rıza alınmalıdır<sup>311</sup>.

---

<sup>306</sup>Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Açık Rıza Rehberi, s. 3, <<https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/66b2e9c4-223a-4230-b745-568f096fd7de.pdf>>, son erişim 16.03.2020

<sup>307</sup>**Dülger**, s. 238-240; **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 194.

<sup>308</sup>**A. Velioglu**, Sosyal Medya Özelinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, T.C. İstanbul Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, s. 136.

<sup>309</sup>Article 29 Data Protection Working Party, interpretation of article 26(1), s. 12, <[https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2005/wp114\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2005/wp114_en.pdf)> son erişim 20.04.2020.

<sup>310</sup>Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Açık Rıza Rehberi, s. 4, <<https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/66b2e9c4-223a-4230-b745-568f096fd7de.pdf>> son erişim 16.03.2020; **Dülger**, s. 224; **Uncular**, s. 144.

<sup>311</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Açık Rıza Rehberi, s. 4; **Dülger**, s. 225; **Uncular**, s. 144.

## 2. Rızanın Bilgilendirmeye Dayanması

İlgili kişinin açık rıza verebilmesi için veri işleme faaliyetleri hakkında yeterli bilgi sahibi olması gereklidir; ancak tek başına bu kriterin sağlanması yeterli değildir. Açık rızanın sonuçları hakkında da ilgili kişi bilgilendirilmelidir. Bu gereklilik “belirli, açık ve meşru amaçlar için işleme ilkesi”nin bir sonucudur<sup>312</sup>. Bu bilgilendirme açık ve anlaşılır olmalıdır<sup>313</sup>. Açıklamalarda kişilerin anlamayacağı terimler kullanılmamalı, yazılı bilgilendirmelerde yazı boyutu okunamayacak kadar küçük olmamalıdır. Bilgilendirme mutlaka veri işlenmeden önce yahut en geç verilerin işleme anında yapılmış olmalıdır<sup>314</sup>. Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ’de kişisel veri işleme faaliyetinin açık rıza şartına dayalı olarak gerçekleştirilmesi halinde, aydınlatma yükümlülüğü ve açık rızanın alınması işlemlerinin ayrı ayrı yerine getirilmesi gerektiği belirtildiğinden bu kurala uygun olarak açık rıza metinlerinin düzenlenmesi uygun olacaktır<sup>315</sup>.

## 3. Özgür İradeyle Açıklanması

Rıza ilgili kişinin özgür iradesiyle verilmiş olmalıdır. Özgür iradede bahsedebilmek için açık rızanın kolay ve bedelsiz bir yol ile birey tarafından geri alınabiliyor olması gerekmektedir<sup>316</sup>. Hile, tehdit, zorlama, açık rıza verilmemesi

---

<sup>312</sup> **H. M. Develioğlu**, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile Karşılaştırmalı Olarak Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü uyarınca Kişisel Verilerin Korunması Hukuku, İstanbul: 2017, s. 57.

<sup>313</sup> **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 195, **Dülger**, s. 226; **Uncular**, s. 144.

<sup>314</sup> **Dülger**, s. 226; **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 195-196,

<sup>315</sup> Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ madde 5/1-f; **Dülger**, s. 226; **Uncular**, s. 144

<sup>316</sup> **Küzeci**, s. 241.

halinde olumsuz sonuç doğması gibi hallerde kişinin özgür iradesiyle açık rıza vermesi mümkün değildir<sup>317</sup>. Keza, işçinin kişilik hakkından vazgeçmesine ya da hakkın başkalarına devredilmesine neden olacak yahut hakkın kullanımını aşırı derecede sınırlandıracak nitelikteki rızalar Türk Medeni Kanunu'nun 23'üncü maddesinin 2'nci fıkrası uyarınca geçersiz sayılacaktır<sup>318</sup>.

Öte yandan, açık rızanın ilgili kişinin olumlu irade beyanını içermesi gereklidir. İlgili kişinin susması veya hareketsiz kalması açık rıza verdiği anlamına gelmeyecektir<sup>319</sup>. Örneğin işçilerin kullanmakta olduğu yazılımlar veya işçiye tahsis edilen cihazlardaki varsayılan cihaz ayarlarının işçi tarafından değiştirilmemiş olması, işçinin özgür iradesiyle açık rıza vermiş olduğu anlamına gelmemektedir<sup>320</sup>. Somut olayın özellikleri gereği ilgili kişinin kuşkuya yer bırakmayacak surette kanaat verici davranışları söz konusu ise örtülü beyanının da geçerliliğinin kabul edilebileceği de savunulmaktadır<sup>321</sup>.

Açık rızanın özgür iradeyle açıklanması bakımından değerlendirilmesi gereken bir diğer önemli husus açık rıza sorulan tarafın niteliğidir. Tarafların eşit konumda olmadığı durumlarda açık rızanın özgür iradeye dayanıp dayanmadığı dikkatli bir şekilde değerlendirilmelidir. İşçinin işverene bağımlı işi yürütmesi nedeniyle, işçiye sorulan açık rızanın KVKK'nın aradığı özgür iradeyle verilen açık rıza ile çoğunlukla bağdaşmayabilecektir<sup>322</sup>. Kurum tarafından yayımlanan Açık Rıza rehberinde açıkça belirtildiği üzere "Tarafların eşit konumda olmadığı veya taraflardan birinin diğeri üzerinde etkili olduğu durumlarda rızanın özgür iradeyle verilip verilmediğinin dikkatle değerlendirilmesi gerekir. Özellikle işçi-

---

<sup>317</sup> **Uncular**, s. 147; **Küzeci**, s. 240; Kemal Oğuzman ve ark., *Kişiler Hukuku, Gerçek ve Tüzel Kişiler*, İstanbul, 2016, s. 209.

<sup>318</sup> **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 199.

<sup>319</sup> Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 2/2017 on data processing at work, adopted on 8 June 2017, s. 7, <[http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc\\_id=45631](http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45631)> son erişim 21.09.2020.

<sup>320</sup> Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 2/2017 on data processing at work, adopted on 8 June 2017, s. 7.

<sup>321</sup> **N. Başalp**, *Kişisel Verilerin Korunması ve Saklanması*, Ankara 2004, s. 40; **Küzeci**, s. 239; **Uncular**, s. 145; **Gürsel**, s. 139-140.

<sup>322</sup> **Uncular**, s. 146; **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 197.

işveren ilişkisinde, işçiye rıza göstermeme imkânının etkin bir biçimde sunulmadığı veya rıza göstermemenin işçi açısından muhtemel bir olumsuzluk doğuracağı durumlarda, rızanın özgür iradeye dayandığı kabul edilemez<sup>323</sup>. Madde 29 Çalışma Grubu'nun 2/2017 sayılı işyerinde kişisel verilerin işlenmesi hakkındaki görüşünde de istisnai hallerde işçinin açık rızasının sorulabileceği ve açık rıza verilmemesinin işçi hakkında bir olumsuzluğa yol açmaması gerektiği belirtilmektedir<sup>324</sup>.

Dolayısıyla işçi işveren ilişkisinde açık rızanın özgür irade ile verilmiş sayılabilmesi için, açık rıza verilmemesi halinde veya rızanın geri alınması halinde işçi nezdinde herhangi bir olumsuz sonucun doğmaması, işçiye açık rıza konusunda etkin bir reddetme imkânı sunulması gerekmektedir<sup>325</sup>. Örneğin iş güvencesine tabi olmayan işçilerin rıza göstermemeleri veya rızalarını geri almaları halinde işlerini kaybetme korkusuyla verdikleri rızalar özgür irade ile verilmiş sayılmayacaktır<sup>326</sup>. Keza, işçi adaylarına açık rıza sorulduğu hallerde de benzer bir durum vardır. İşçi adayı işe kabul olmak istediğinden çoğu zaman işveren tarafından kendisine sunulan koşulları itiraz etmeksizin kabul etmektedir. Ancak bu noktada işçilerin özgür iradesi için aranan koşullar işçi adayları için de aranmalıdır. Aksi takdirde işçi adaylarının kabul iradesi KVKK tarafından aranan özgür iradeden ziyade, zoraki kabulü ortaya koyacaktır. Ayrıca doktrinde TBK'nın 419'uncu maddesinin iş ilişkisinde açık rızanın uygulama alanını daralttığı ve iş ilişkisi ile ilişkilendirilemeyen veri işleme faaliyetleri için açık

---

<sup>323</sup>Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Açık Rıza Rehberi, s. 6 <<https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/66b2e9c4-223a-4230-b745-568f096fd7de.pdf>> son erişim 18.08.2019.

<sup>324</sup> Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 2/2017 on data processing at work, adopted on 8 June 2017, <[http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc\\_id=45631](http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45631)> son erişim 10.11.2019; **Küzeci**, s. 240.

<sup>325</sup> Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 15/2011 on the Definition of Consent, WP187, Adopted on 13 July 2011, s. 12, <<https://www.pdpjournals.com/docs/88081.pdf>> son erişim 07.09.2019; **K. A. Sevimli**, "İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesi için Verdiği Rızanın Hukuki Değeri", s. 9-10; Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 2/2017, s. 23; **Uncular**, s. 147; **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 199.

<sup>326</sup> **Uncular**, s. 145.

rıza alınarak dahi hukuka uygun şekilde veri işlenmesini mümkün olmadığı belirtilmektedir<sup>327</sup>.

Dikkat edilmesi gereken diğer bir husus ise, işçi verilerinin hukuka uygun şekilde işlenebilmesi için açık rıza haricinde farklı bir hukuka uygunluk nedeninin bulunup bulunmadığıdır<sup>328</sup>. Baden-Württemberg-Almanya Veri Koruma Denetleyici Kurumu tarafından iş ilişkisi bağlamında kişisel verilerin korunması hakkında yayımlanan kılavuz dokümanında da iş ilişkisinde açık rıza alınması konusunda uyarıda bulunulmakta ve yasal olarak veri işlemenin zorunlu olduğu hallerde açık rızanın sorulmaması gerektiği, işçi işveren ilişkisinde yalnızca işveren tarafından sağlanan ek menfaatler ile ilgili açık rıza sorulabileceği belirtilmiştir. Bunlara örnek olarak; doğum günü kutlama mesajı almak isteyip istemediği hususunun işçilere sorulabileceği ve yalnızca açık rıza veren işçilerin isimlerinin doğum günü kutlananlar listesine dâhil edilebileceği belirtilmiştir<sup>329</sup>.

Öte yandan, farklı veri işleme faaliyetleri için ayrı ayrı izin alınmıyor ve veri sahibine açık rıza vermeyi reddetme imkânı sunulmuyor veya açık rıza bir ürün veya hizmetten yararlandırılmak için ön şart olarak öne sürülüyorsa, açık rızanın özgür iradeyle verilmediği sonucuna varılabilecektir<sup>330</sup>. Örneğin çalışanlara indirimli ürün satışı yapılan işyeri internet sitesinde ürünün satın alınmasının ön şartı olarak işçiden kendisine pazarlama içerikli mesajlar gönderilmesine onay verme zorunluluğu getiriliyorsa, burada işçi tarafından özgür iradeyle verilmiş bir açık rızadan söz edilemeyecektir.

---

<sup>327</sup> **Uncular**, s. 146; **Sevimli**, “İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesi için Verdiği Rızanın Hukuki Değeri”, s. 9-10.

<sup>328</sup> **Sevimli**, İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesi için Verdiği Rızanın Hukuki Değeri”, s. 10.

<sup>329</sup> S. B. Mitautorinnen/ J. Brüssel & S. Schwab, Landesbeauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit Baden-Württemberg, Daten nützen – Daten schützenDer Ratgeber Arbeitnehmerdatenschutz: Zwischen wirtschaftlicher Abhängigkeit und informationeller Selbstbestimmung, s. 20, 43.

<sup>330</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Açık Rıza Rehberi, s. 6, <<https://www.kvkk.gov.tr>> .

## §5. İŞÇİLERİN KİŞİSEL VERİLERİNİN ELDE EDİLMESİ (TOPLANMASI) VE KAYDEDİLMESİ

### I. İşçi Adayları Bakımından Kişisel Verilerin Elde Edilmesi (Toplanması) ve Kaydedilmesi

#### 1. Genel Olarak

Bu bölüme kadar işçinin kişisel verilerinin işlenmesinde uyulması gereken genel ilkeler ve işlemenin hukuka uygun sayılabilmesi için aranan şartlar incelenmiştir. Bu bölümde ise, işçi adayları nezdinde karşılaşılan uygulamalar çerçevesinde kişisel verilerin toplanması konularının üzerinde durulmaktadır.

İşçi adaylarının kişisel verilerinin ilk defa işveren tarafından elde edilmesi ve/veya kaydedilmesi, işçi adaylarının özgeçmişlerini/başvuru formlarını toplama aşamasında söz konusu olmaktadır. İşverenler özgeçmişleri/başvuru formlarını fiziki yollardan veya elektronik ortamlardan örneğin; kariyer siteleri aracılığıyla veya şirket internet siteleri, şirketlerin özgeçmiş toplanması için özgülediği e-posta adresleri kanallarıyla elde edebilir.

Özgeçmişlerde/başvuru formlarında bulunan bilgiler çoğunlukla kişisel veri içermektedir<sup>331</sup>. Kişisel Verileri Koruma Kurumu tarafından belirlenen veri kategorileri bazında konu ele alındığında özgeçmişte yer alan ad, soyad gibi kimlik verileri; adres, e-posta adresi, telefon gibi iletişim verileri; fotoğrafın elde edilmesi nedeniyle görsel ve işitsel veri kategorisindeki kişisel veriler; diploma bilgileri, gidilen kurslar, sertifika bilgilerinin elde edilmesi nedeniyle mesleki

---

<sup>331</sup> **Küzeci/Kılıç**, s. 7-8; **Uncular**, s. 189; **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 288; **Sevimli**, “Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’ndaki Temel Kavramların İşçi-İşveren İlişkisindeki Karşılıkları”, s. 76; **Gümrükçüoğlu**, s. 80; KVKK madde 3 gerekçesi para. 1.

deneyim verileri; üye olunan derneklerle ilgili bilgilerin özgeçmişte yer alması halinde dernek üyeliği verileri işverenler tarafından elde edilmektedir.

Özgeçmişlerin/başvuru formlarının doğrudan işveren tarafından elde edilmesi halinde işveren, veri sorumlusu olarak değerlendirilir ve hukuka uygun şekilde kişisel verilerin işlenmesi amacıyla işçi adaylarına en geç özgeçmişlerin/başvuru formlarının toplanması esnasında gerekli aydınlatmayı yapmak ve gereken hallerde işçi adaylarının açık rızalarını almak yükümlülüğü altındadır.

KVKK'nın 5'inci maddesinin 2'nci fıkrasında "Bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla, sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesinin gerekli olması" hali hukuka uygunluk sebebi olarak sayılmıştır. İşçi adayının işveren tarafından aranan şartları karşılaması ve tarafların mutabakatı halinde işçi ve işveren arasında iş akdi kurulacağı aşikârdır. Sözleşme öncesi görüşmeler kapsamında adayların değerlendirilmesi amacıyla kişisel verilerin işlenmesi zorunludur ve özgeçmişte/başvuru formunda yer alan birçok verinin işlenmesinin ön şartı olarak işçi adayının açık rızası gerekmez. Yukarıda da değinildiği üzere açık rıza haricinde bir hukuka uygunluk sebebi bulunduğu durumlarda Kurul kararlarına da uygun olarak, verinin açık rızaya dayanarak işlenmemesi gerekir.

Veri sorumlusu olan işveren tarafından en geç verilerin elde edilmesi esnasında aydınlatma yapılması yeterli olmakla birlikte KVKK'nın özel nitelikli kişisel veri olarak belirlediği verilerin özgeçmişte/başvuru formunda yer alması halinde işçi adayının söz konusu verilerin işlenmesi bakımından açık rızasına ihtiyaç bulunmaktadır. Özgeçmişlerde dernek üyeliği, sendika üyeliği, engellilik durumu gibi özel nitelikli kişisel verilerin bulunabileceği gözetildiğinde, bu tür verilerin elde edilmesinin söz konusu olduğu durumlarda açık rıza haricinde bir hukuka uygunluk sebebi bulunmadığı takdirde söz konusu verilerin işlenmesi için işçi adaylarından açık rıza alınması gerekmektedir. Ancak KVKK'nın açık rıza alınmasını zorunlu kıldığı bazı durumlarda açık rıza almak uygun olmayabilir. Şöyle ki, başvuru formunda engellilik durumuna ilişkin bir soru sorulduğu takdirde işçi adayının sağlık verisi işlenmektedir ve KVKK'nın 6'ncı

maddesinin 3'üncü fıkrasında sağlık ve cinsel hayat dışındaki kişisel verilerin, kanunlarda öngörülen hâllerde, ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın işlenebileceği belirtilmekteyken; sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel verilerin “ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın” işlenebileceği düzenlenmiştir. Kanunun lafzına uygun olması adına işçi adayından engellilik durumuna ilişkin bilgi almak adına açık rızası sorulduğu takdirde, işçi adayı açık rıza vermekten imtina edebilecektir. Oysaki işverenin İşK.'nın 30'uncu maddesi uyarınca “elli veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde yüzde üç, kamu işyerlerinde ise yüzde dört oranında engelli bireyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırması zorunludur”. Bu yükümlülüğe uygun davranmanın ön koşulu özel nitelikli kişisel veri olan engellilik durumunun elde edilmesidir; ancak KVKK sağlık verisinin elde edilmesi için işçi adayının açık rızasının zorunlu olduğunu düzenlemektedir. Bu gibi kanunen verilerin işlenmesinin zorunlu olduğu hallerde kanımızca açık rıza aramak uygun değildir<sup>332</sup>. Bu nedenle sağlık ve cinsel hayata ilişkin verilerin işlenmesi bakımından da kanunlarda öngörülen hallerde ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın işlenebileceği yönünde bir düzenleme olması halinde yukarıda belirtilen eksikliğin meydana gelmeyeceği açıktır. Bu eksikliğin ileride kanun koyucu tarafından yapılacak düzenlemelerle giderilmesi gerektiği kanaatindeyiz<sup>333</sup>. Nitekim mehz Direktif 95/46/EC'nin 8'inci maddesinin 2'nci fıkrasının b bendinde özel nitelikli kişisel verilerin, iş ilişkisinden doğan hak ve borçların yerine getirilebilmesi amacıyla ve üye ülke düzenlemelerine aykırı düşmediği takdirde, ilgili kişinin açık rızası olmadan da işlenebileceği düzenlenmektedir.

---

<sup>332</sup> ILO, ILO Uygulama Kodu Şerh madde 10, s. 21.

<sup>333</sup> **Taştan**, s. 175; **Çekin**, *Avrupa Birliği Hukukuyla Mukayeseli Olarak 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu*, s. 273.

### **a) Kişisel Verilerin Fiziki Kanallardan Toplanması**

İşverenler özgeçmişleri fiziki yollardan örneğin; belirli bir yere özgeçmişlerin fiziken bırakılması (şirket bankolarına, fabrika girişlerine) şeklinde elde edebilmektedir. Yukarıda da açıklandığı üzere veri sorumlusu olan işveren tarafından en geç verilerin elde edilmesi esnasında aydınlatma yapılması gerekmektedir. Şirket bankolarına veya fabrika girişlerine işçi adayları tarafından bırakılan özgeçmişler bakımından işverenin aydınlatma yükümlülüğünün nasıl yapılacağı sorun olarak görünmektedir. Bu sorunu gidermek için işverenler tarafından önceden hazırlanan özgeçmiş formlarının arkasında çoğunlukla bu tür aydınlatma metinlerine yer verilmektedir. Böylece işverenin hazırlamış olduğu sorulara işçi adayları formu doldurmak suretiyle yanıt vermekte formun arkasını okuyarak da kişisel verileri hakkında bilgi sahibi olabilmektedirler. Ayrıca fabrika girişlerine okunaklı şekilde posterler de asılarak işçi adayları verilerine ilişkin aydınlatma yapılması mümkündür.

### **b) Kişisel Verilerin Elektronik Kanallardan Toplanması ve Kaydedilmesi**

İşveren tarafından işçi adaylarına ait kişisel veriler elektronik kanallarla da elde edilebilmektedir. Elektronik kanallarla kişisel verilerin elde edilmesi, kariyer siteleri aracılığıyla veya şirket internet siteleri, şirketlerin özgeçmiş toplanması için özgülediği e-posta adresleri kanallarıyla yahut işçi adayının kendini tanıtan bir video hazırlayarak işverene göndermesi veya video konferans kanalıyla

yapılan mülakatlar aracılığıyla söz konusu olabilmektedir. Ayrıca işveren tarafından işçi adaylarına yapılan çeşitli test ve değerlendirmeler de elektronik yollar ile kolay ve hızlı bir şekilde tamamlanabilmektedir. Mülakatlardan olumlu sonuç alan adaylar çoğu zaman belirli testlere tabi tutulmaktadır. Bu testler dil yeteneği yahut belirli yöneticilik özelliklerinin test edilmesi hakkında olabileceği gibi çeşitli sağlık testlerini de içerebilmektedir.

İşveren tarafından elektronik kanallarla veri toplanması halinde de veri sorumlusu tarafından işçi adaylarına gerekli aydınlatmanın yapılması ve açık rıza gereken hallerde açık rıza alınması uygun olacaktır. Şirket internet sitelerinden özgeçmiş toplanması halinde internet sitesinde ilgili alana aydınlatma metinleri eklenmeli, hangi tarihte hangi içerikteki aydınlatma metninin sunulduğu da sistemlerde loglanmalıdır.

Öte yandan, kariyer siteleri aracılığıyla da elektronik ortamda özgeçmiş toplanması söz konusu olabilecek olup, gerekli aydınlatmanın işçi adaylarına işveren tarafından ve kariyer sitesi tarafından sunulması gerekir<sup>334</sup>. Uygulamada kariyer sitelerinin iş ilanı bölümünde işverenlerin kendi aydınlatma metinlerine link vb. yöntemlerle yer vermesine imkân sağlamadıkları görülmektedir. Kanaatimizce olması gereken bağımsız veri sorumluları olarak kariyer sitesinin ve işverenin kendi aydınlatma metinlerine ayrı ayrı ilgili bölümlerde yer vermesidir.

Mülakatların video konferans kanalıyla yapılması halinde ise işveren, işçi adaylarına ilişkin görsel ve işitsel verileri elde edebilmektedir. Söz konusu mülakatlarda çoğunlukla işveren tarafından herhangi bir kişisel veri kaydedilmemektedir. Her ne kadar işveren tarafından söz konusu mülakat görüşmesi kaydedilmemiş olsa ve görüşme bittikten sonra herhangi bir şekilde işverenin mülakatı tekrar görüntüleme imkânı bulunmasa da burada kanunda yer alan veri işleme tanımına giren bir veri elde etme faaliyeti söz konusudur ve

---

<sup>334</sup> Bu konudaki açıklamalar için “Birden fazla veri sorumlusu ve ortak veri sorumlusu” başlığı altındaki açıklamalar incelenebilir.

aydınlatma yapılmaksızın ve gerekli teknik ve idari veri güvenliği tedbirleri alınmaksızın mülakat yapılmamalıdır. Bayern Eyaleti Kişisel Verileri Veri Koruma Denetleyici Kurumu'nun vermiş olduğu bir kararda işçi adaylarıyla mülakatların video konferans yoluyla yapılmasının görüşmelerin şifrelenmiş olması gibi gerekli güvenlik tedbirlerinin alınmış olması ve şirket altyapısının kullanılmış olması nedeniyle bu yöntemin kullanılmasının uygun olduğu belirtilmiştir<sup>335</sup>. Bu karar ise internet ortamında ücretsiz olarak sunulan video konferans uygulamaları vasıtasıyla yapılacak görüşmeler açısından düşündürücüdür. Zira veri güvenliği tedbirleri hukuka uygun alınmadığı takdirde işçi adayları verilerinin KVKK'ya uygun olarak korunduğu söylenemeyecektir.

İşçi adayıyla gerçekleştirilen mülakatların videolarının kaydedilmesi ve tekrar oynatılması imkanının bulunduğu durumlarda da veri işleme faaliyetinin söz konusu olduğu açıktır. Ayrıca, işçi adayları işe kabul edilmediği takdirde adaydan verilerinin saklanabileceğine yönelik açık rıza da alınmamış ise, adaya ilişkin bu videoların silinmesi veya yok edilmesi gerekir<sup>336</sup>.

Öte yandan, günümüzde veri analitiği şirketleri büyük veri (big data) den yararlanarak işçi adaylarına ait kişisel verilere erişebilmekte ve söz konusu verilerden işe alım aşamasında yararlanabilmektedirler. Büyük Veri<sup>337</sup> bir veya bir grup kişiye ait veri olarak veya kişiler hakkında çıkarım yapmak için kullanılan veri olarak tanımlanmaktadır. Tahdidi olmamak kaydıyla işe alım süreci bakımından büyük veri dendiğinde, sosyal medya mecralarında adayların paylaşmış olduğu veriler<sup>338</sup> veya çalışan adaylarının internet browser tarihçesine ilişkin elde edilen veriler, cep telefonlarından çerezler aracılığıyla toplanan veriler, coğrafik konum takip bilgileri örnek olarak düşünülebilir. Toplanan

---

<sup>335</sup> Bayerisches Landesamt für Datenschutzaufsicht Tätigkeitsbericht 2017/2018, s. 89.

<sup>336</sup> İmha ile ilgili açıklamalarımız "Verilerin İmhası" başlığı altında yer aldığından burada ayrıca tekrar bu konuya detaylıca yer verilmemiştir; Ayrıca bkz. **Uncular**, s. 190; **Gümrükçüoğlu**, s. 80; **Manav**, s. 114; **Eyrenci**, s. 244.

<sup>337</sup> **J. R. Wilson/ M. K. Belliveau/ E. L. Gray**, "Busting the Black Box: Big Data, Employment and Privacy", *Defense Counsel Journal*, July 2017, Volume: 84, No 3, s 3.

<sup>338</sup> **B. Custers/ H. Ursic**, "Worker Privacy in a Digitalized World under European Law", *Comparative Labor Law&Policy Journal*, 2018, Vol. 39, Issue 2, s. 327-328.

veriler tahmini analiz (predictive analytics) modelleri ile anlamlı hale getirilerek, işçi adayları hakkında birtakım tahmini sonuçlara ulaşılabilir. Tahmini sonuçlara ulaşmak için kullanılan veriler kimliği belirli veya belirlenebilir bir kişiye ait olduğundan buradaki risk kişisel verilerin gerekli aydınlatma yapılmaksızın ve açık rıza temin edilmeksizin toplanması, kaydedilmesi ve kullanılmasıdır. Çoğu zaman çerezlerin kullanımına yönelik verilerin toplanması esnasında bir takım bilgilendirme ve onay metinleri ilgili kişilere sunulsa da işçi ve işçi adaylarının bu tür çerezler için verdikleri onayların özgür iradeyle vermiş olup olmadıkları düşündürücüdür. Kanaatimizce yukarıda işçilerin özgür iradeyle açık rıza vermesi konusundaki tartışmalar burada da geçerlidir. Bu nedenle verilen onayların geçerliliği dikkatli bir şekilde değerlendirilmelidir. Onayların geçersiz sayılması durumunda bu tür verileri kullanan, model/ yazılımları satın alan kişiler de hukuka aykırı olarak temin edilen verileri kullanmış olacaklarından hukuken sorumlu olacaklardır. Bu nedenle, bu tür verileri temin etmeyi taahhüt eden kuruluşlarla yapılacak anlaşmalardan önce modelde kullanılacak verilerin hukuka uygun olarak elde edilip edilmediği sorgulanmalıdır. Burada yazılımı/ modeli sağlayan kişi/ kuruluşlar, verilerin aleni bilgilerden elde edildiği, herhangi bir kişisel veri içermediği iddiasında bulunabilirler.

Ayrıca bu noktada aleni olduğu beyan edilen verilerin alenileştirilme amacına da dikkat edilmelidir. Örneğin; kariyer sitesinde işe girmek istenen alanda makaleler yazarak yayınlayan bir işçi adayının söz konusu paylaşımları işe alım esnasında dikkate alınabilecek iken, adayın arkadaşlık sitesindeki fotoğraflarının işe alım aşamasında değerlendirilmesi uygun olmayacaktır<sup>339</sup>. İlk örnekte aday, verilerini işveren ve işçi adayını bir araya getiren ve kişilerin kendi profesyonel bağlantılarını takip amacıyla kullandıkları kariyer sitesinde paylaşmıştır. Kişi yapmış olduğu paylaşımlarının işverenler tarafından görüntülenebileceğini bilmekte ve kabul etmektedir. İkinci örnekte ise aday, arkadaşlık sitesinde

---

<sup>339</sup> N. Yücedağ, "Processing Data Made Public by the Data Subject under Swiss, European Union and Turkish Laws", *Annales de la Faculté de Droit d'Istanbul*, 67, 2018, s. 136.

paylaştığı fotoğrafların işveren tarafından işe alım aşamasında bir değerlendirme kriteri olarak kullanılacağından habersizdir ve bu yönde bir beklentisi de yoktur. Dolayısıyla işveren işçi adayının arkadaşlık sitesinden elde ettiği verileri işe alım bakımından değerlendirmek ister ise, söz konusu veri işleme faaliyetinin hukuka uygun olmayacağı kanaatindeyiz.

Her ne kadar sosyal medya sitelerinde kişilerin kendi profilleriyle ilgili kullanıcı ayarları yapma imkânları olsa ve herkese açık bırakılan bir hesap söz konusu olsa dahi, işverenin söz konusu sitede yer alan bilgileri işe alım değerlendirmesinde kullanması, adayın alenileştirme amacıyla örtüşmediğinden hukuka aykırı olacaktır. Nitekim, Baden-Württemberg-Almanya Veri Koruma Denetleyici Kurumu tarafından iş ilişkisi bağlamında kişisel verilerin korunması hakkında yayımlanan kılavuz dokümanında da Facebook ve Twitter gibi sosyal medya mecralarından işe alım sürecinde adaylarla ilgili araştırma yapılmasının veri koruma kanunu bakımından kabul edilemez olduğunu belirtmiş; ancak LinkedIn ve XING gibi kariyer siteleri bakımından ise istisna getirmiştir<sup>340</sup>. Kariyer sitelerinin network oluşturmak ve adaylar tarafından profesyonel olarak kendilerini tanıtmak amacıyla kullanılması nedeniyle, işverenin işçi adayını sürece dâhil etmeyerek aday hakkında söz konusu kariyer sitelerinden bilgi edinebileceğini, işverenin meşru menfaatinin burada işçi adayına nazaran önde tutulması gerektiği sonucuna varmıştır. Öte yandan, ülkemizin de üyesi olduğu Avrupa Konseyi'nin Bakanlar Komitesinin üye ülkelere gönderdiği iş ilişkisinde kişisel verilerin işlenmesine ilişkin CM/Rec (2015) 5 sayılı tavsiye kararının 5.3'üncü maddesinde işverenlerin işçi adaylarının veya işçilerin özellikle sosyal medya üzerinden diğer kişilerle paylaştığı bilgileri istemekten veya erişmek istemekten kaçınmaları gerektiği düzenlenmiştir<sup>341</sup>. Kurul tarafından verilen

---

<sup>340</sup> S. Brink / S. Schwab, "Arbeitnehmerdatenschutz: Zwischen wirtschaftlicher Abhängigkeit und informationeller Selbstbestimmung", *Landesbeauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit Baden-Württemberg, Daten nützen – Daten schützen Der Ratgeber*, s. 30; Bayerisches Landesamt für Datenschutzaufsicht Tätigkeitsbericht 2019, s. 47.

<sup>341</sup> Council Of Europe: Recommendation CM/Rec (2015) 5 of the Committee of Ministers to Member States on the Processing of Personal Data in the Context of Employment, 2015 <[https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016805c3f7a](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c3f7a)> son erişim 09.11.2019.

kararda da veri sahibinin kişisel verinin kullanılma amacının, alenileştirme amacıyla uyumlu olması gerektiği vurgulanmıştır<sup>342</sup>.

Son olarak, elektronik yollarla kişisel verilerin işlenmesi halinde yetkisiz üçüncü kişilerin sistemlere/ verilere erişiminin önlenmesi için gerekli tedbirler işveren ve görevlendirdiği veri işleyenleri tarafından alınmalıdır. Baden-Württemberg eyaletinde kamu kurumları dışındaki kuruluşların kişisel verilerin korunması düzenlemelerine uyumunu denetleyen düzenleyici kurumun 2018 yılı faaliyet raporunda yer verilen bir örnekte; bir unlu mamul şirketi dijital form kanalıyla internet sitesinden işçi adayı başvurularını toplamış; ancak işveren tarafından gerekli teknik tedbirler alınmadığından kişisel verilerin yetkisiz kişilerce görüntülenebildiği anlaşılmış ve şikâyete sebebiyet vermiştir. Şikâyete konu olayda internet arama motorlarına şirket ismiyle birlikte özgeçmiş kelimelerinin yazılması ile birlikte geçmiş yıllarda yapılan başvurular da dâhil başvuruda bulunan adayların ad, soyad, e-posta adresi, adres, doğum tarihi gibi kişisel verilerinin ve kimlik fotokopilerinin, özgeçmiş ve üst yazıların (cover letter) isteyen herkes tarafından erişilebildiği tespit edilmiştir. Web dizinleri ve arama sonuçlarına erişim açısından hiçbir yetki sınırlandırmasının yapılmadığı; herhangi bir şifreleme yahut doğrulama sorgusu bulunmadığı; verilerin web sunucularında da güvenli olmayan bir şekilde depolandığı tespit edilmiş ve bu durumun veri ihlali olduğu belirtilmiştir<sup>343</sup>.

---

<sup>342</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurulu, 07.11.2019, K. 2019/331; **N. Yücedağ**, “Medeni Hukuk Açısından Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun Uygulama Alanı Ve Genel Hukuka Uygunluk Sebepleri”, s. 781; **Aşkoğlu**, s. 133; **Dülger**, s. 406.

<sup>343</sup> Landesbeauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit Baden Württemberg, Tätigkeitsbericht 2018, s. 44-45, <<https://www.baden-wuerttemberg.datenschutz.de/wp-content/uploads/2019/02/LfDI-34.-Datenschutz-Tätigkeitsbericht-Internet.pdf>> son erişim 05.04.2020.

## 2. İşçi Adayları Aracılığıyla Referans Gösterilen Kişi Verilerinin Toplanması

İşçi adaylarının verilerinin toplanması aşamasında çoğu zaman referans kontrolünün sağlanması bakımından üçüncü kişilere ait iletişim ve kimlik verileri de işçi adayları aracılığıyla elde edilmektedir. Referans gösterilen kişileri işçi adayı kendi iradesiyle işverene bildirdiğinden bu kişilerle referans görüşmeleri yapılmadan önce adaydan işveren tarafından onay alınmasına gerek bulunmamaktadır<sup>344</sup>.

Uygulamada çoğu zaman işçi adayları referans olarak gösterecekleri kişilerle önceden görüşerek özgeçmişlerinde söz konusu üçüncü kişilerin verilerine yer vermektedirler. Burada veri sorumlusu olan işverenin aydınlatma yükümlülüğünün referans gösterilen kişiler bakımından da söz konusu olup olmayacağı konusu tartışılmalıdır.

Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ'in 6'ncı maddesine göre kişisel veri ilgili kişiden elde edilemediği takdirde; verinin elde edilmesinden makul bir sürede, ilgili kişi ile iletişim amacıyla kullanılacak ise ilk iletişim kurulduğunda; verinin aktarılacak olması halinde, en geç ilk kez aktarımın yapılacağı esnada ilgili kişinin aydınlatılması gerekmektedir.

İşverenin referans gösterilen kişilerle teması çoğunlukla telefon görüşmeleri yoluyla olmaktadır. Aydınlatma yükümlülüğünün telefon görüşmesi esnasında yapılması ise hayatın olağan akışına aykırı olacaktır. Zira aydınlatma metinleri çoğu zaman uzun olmaktadır ve telefon görüşmesinde söz konusu aydınlatma metninin referans gösterilen kişiye okunması pratik değildir. Aydınlatma yükümlülüğünün ispatının işverene ait olduğu varsayımında çoğu zaman kayıt altına alınmayan görüşmeler esnasında aydınlatma yapılsa dahi ileride

---

<sup>344</sup> **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 351.

aydınlatmanın yapılmadığı referans gösterilen kişi tarafından iddia edilirse, işverenin elinde ispata yarar bir kayıt olmayacaktır. Veri sorumlusu işveren tarafından aydınlatma yükümlülüğünün referans görüşmeleri kapsamında yerine getirilmesi için öncelikle işveren tarafından telefon görüşmesinin başında veri sorumlusu, kişisel veri işlenmesinin amaç ve kapsamı hakkında referans kişisine bilgilendirme yapılabilir. Görüşme sonrasında da e-posta ile aydınlatma metninin tamamının referans kişisiyle paylaşılması düşünülebilir. Bu çözümün yukarıda anılan tebliğ tamamen uygun olduğu söylenemez ise de, uygulama bakımından veri sorumlusu tarafından uygulanması daha mümkün ve veri sahibi açısından da daha lehe bir yöntem olduğu açıktır.

## **II. İşçiler Bakımından Kişisel Verilerin Elde Edilmesi (Toplanması) ve Kaydedilmesi**

### **1. İşe Giriş İşlemlerinde Verilerin Toplanması**

İşe giriş işlemleri çerçevesinde işçilere ait kişisel veriler işveren tarafından elde edilebilmekte olup, işleme faaliyetleri hakkında en geç verilerin elde edilmesi anında işverenin aydınlatma yükümlülüğü söz konusudur.

İşveren aydınlatma yükümlülüğünü ilgili metinleri e-mail ile göndermek gibi elektronik yollarla yerine getirebileceği gibi elektronik olmayan yollarla da işçilere sunulabilir<sup>345</sup>. İşverenler aydınlatma metinlerini çalışanlara tebliğ ederken çalışanları aydınlatma metnini tebliğ aldıkları yönünde teyit yazısı vermeye mecbur bırakmamalıdır. Şöyle ki, aydınlatma metnini okumak ve bilgi sahibi olmak konusundaki inisiyatif işçiye aittir. İşverenin bu noktada

---

<sup>345</sup> Uncular, s. 162.

yapması gereken açık ve anlaşılır şekilde veri işleme amaçlarını içeren aydınlatma metnini çalışanlarına sunmaktır<sup>346</sup>.

İşe giriş işlemleri kapsamında işçilerin kimlik, iletişim bilgileri gibi genel nitelikli kişisel verilerinin işlenmesinin yanı sıra özel nitelikli kişisel verileri de işlenebilmektedir. Şöyle ki 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 15'inci maddesine göre işveren, çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamakla ve çalışanların işe girişlerinde ve kanunda sayılan diğer hallerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür. Ayrıca aynı kanunun 15'inci maddesinin 2'nci fıkrasında "tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacakların, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamayacağı" ve söz konusu raporların işyeri hekiminden alınacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla kanuni yükümlülüğünün bir gereği olarak işveren, işe giriş aşamasında işçiden sağlık raporu sunmasını talep etmekte veya işyeri hekimi veya ortak sağlık güvenlik birimi hekimi aracılığıyla işçinin sağlık kontrollerini yaptırarak işe uygun bulunan işçileri işe almaktadır. Sağlık verilerinin işlenmesi bakımından belirtmek gerekir ki, yukarıda işçinin engellilik durumuna ilişkin verilerinin toplanmasında da değindiğimiz üzere işveren tarafından kanunen toplanması zorunlu olan sağlık verisi için işçinin açık rızanın alınması hukuka uygun veri işlemenin bir zorunluluğudur. Ancak KVKK'daki bu düzenleme diğer kanunlardaki düzenlemeler bakımından çelişki yaratmaktadır<sup>347</sup>.

Diğer yandan, uygulamada toplanan sağlık raporlarının asılları veya bir kopyası çoğu zaman işveren tarafından işçinin özlük dosyasında saklanmaktadır. Özlük dosyası oluşturma yükümlülüğü İşK.'nın 75. maddesinde düzenlenmekte olup, buna göre işveren, özlük dosyasında işçinin kimlik bilgilerinin yanında, İşK. ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları

---

<sup>346</sup>Landesbeauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit Baden Württemberg, Tätigkeitsbericht 2018, s. 36.

<sup>347</sup> **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 254.

saklamakla ve talep edildiği takdirde yetkili merci ve memurlara göstermekle yükümlüdür. Ancak madde lafzından sağlık dosyalarının özlük dosyasında saklanma zorunluluğu olup olmadığı anlaşılammaktadır<sup>348</sup>. İşK.’nın 75’inci maddesinde 1475 sayılı İşK.’dan farklı olarak sayma yönteminden vazgeçilmesi ve işverene getirilen yükümlülüğün kapsamının “işçinin kimlik bilgilerinin yanında, İşK. ve diğer kanunlar uyarınca işverenin düzenlemek zorunda olduğu belgelerin saklanması” şeklinde geniş olarak düzenlendiği<sup>349</sup> gözetildiğinde madde kapsamının geniş yorumlanması gerektiği düşünülebilir. Ancak bu düzenleme öğretide işçi özlük dosyası kapsamının belirlenmemiş olması nedeniyle oldukça eleştirilmiştir<sup>350</sup>. Kurul tarafından verilen ve yukarıda açıklanan kararda da bu belirsizliğe değinildiği görülmektedir<sup>351</sup>.

Kanaatimizce KVKK’ya uyum çerçevesinde konu ele alındığında özlük dosyasında sağlık raporlarının kopyalarına değil, işçinin sağlık raporu neticesinin işi görmesine engel bulunmadığı yönünde kayıtlara yer verilmesinin veri minimizasyonu ilkesine daha uygun olduğu görüşünderiz<sup>352</sup>. Zira, sağlık raporu içeriğini insan kaynakları çalışanının değerlendirme imkânı bulunmadığı gibi içeriğine erişmesi işinin gerektirdiği bir durum değildir<sup>353</sup>. Ayrıca 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 15’inci maddesinin 5’inci fıkrası uyarınca sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgilerinin gizli tutulması gerektiğinden sağlık raporları asıllarının işyeri hekimlerince saklanması ve mahkeme veya kanunen yetkili diğer mercilere sunulması gerektiği hallerde bu raporların işyeri hekiminden

---

<sup>348</sup> Uçum’a göre Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçi için alınması zorunlu doktor raporu, çalıştırma yaşındaki çocukları işe almadan önce alınması zorunlu doktor raporu gibi sağlık raporlarının alınması İş Kanunu gereği işverene getirilmiş yükümlüklerden olduğundan bu belgeler zorunlu olarak özlük dosyasında saklaması gereken belgeler arasında sayılmıştır. Bkz. **M. Uçum**, “Personel Özlük Dosyası ve İşverenin İş İlişkisinde Temin Etmesi Gereken Belgeler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Yıl 2 s. 6, Haziran 2007, s. 41-42.

<sup>349</sup> **Uçum**, s. 38.

<sup>350</sup> **A. Ufuk**, “İşverenin İşçi Özlük Dosyası Tutma Yükümü”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı*, Ankara 2006, s. 492-494.

<sup>351</sup> Bkz. “Kişisel verilerin işlenmesinin bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için zorunlu olması” başlığı altındaki açıklamalarımız.

<sup>352</sup> **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 306, 311.

<sup>353</sup> **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 310.

temin edilmesinin daha uygun olacağı kanaatindeyiz<sup>354</sup>. Böylece kişisel verilere şirket içerisinde yalnızca yetkili çalışanların erişmesi sağlanarak hassas nitelikteki verilerin korunması sağlanacaktır. Öğretide sağlık verilerinin özlük dosyasında saklanması konusunda yaşanan tereddütlerin giderilmesi bakımından İşK.'nın 75'inci maddesinde düzenleme yapılarak sağlık raporları gibi kayıtların özlük dosyasına konulmasından muaf tutan bir düzenleme yapılmasının veya işçiye ait sağlık verilerinin saklanması ile ilgili yeni hükümler öngörülmesinin yararlı olacağı belirtilmektedir<sup>355</sup>.

Öte yandan, Kurul tarafından yayımlanan Uygulama Rehberi'nde özel nitelikli kişisel veri olan işçiye ait sendikalılık bilgisinin özlük dosyasında mevzuat gereği tutulması gerektiği örneğine yer verilmiş olması oldukça dikkat çekicidir<sup>356</sup>. Yukarıda anılan kurul kararında sağlık dosyalarının özlük dosyası kapsamında bulunup bulunmaması gerekliliği bakımından çekimser kalan Kurul, diğer bir özel nitelikli kişisel veri olan sendika üyelik bilgisinin özlük dosyasında bulunması gerekliliğini kanuni gereklilik örneği olarak sayarak açık rıza olmaksızın işçi sendika üyelik verisinin işlenebileceğini belirtmiştir. Daha önce değinildiği üzere KVKK'nın 6'ncı maddesinin 3'üncü fıkrası uyarınca sağlık ve cinsel hayat dışındaki özel nitelikli kişisel veriler kanunlarda öngörülen hallerde ilgili kişinin açık rızası olmaksızın işlenebilmektedir. Bu nedenle Kurul kararının yerinde olduğu görüşüdeyiz.

---

<sup>354</sup> **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 310.

<sup>355</sup> **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 310; **Aydın**, s. 503-504.

<sup>356</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurulu Uygulama Rehberi, s. 82, <<https://www.kvkk.gov.tr>>.

## **2. İş İlişkisi Süresince Verilerin Toplanması**

### **a) Sağlık Verileri**

#### **aa) Kanunlarda Öngörülen Haller Nedeniyle Sağlık Verilerinin İşlenmesi**

İşveren işçilerine ait sağlık verilerini yalnızca ilk işe alım aşamasında elde etmez. İş ilişkisi süresince İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gerekliliklerini yerine getirebilmek adına işçiye ait kişisel verileri işlemek durumundadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 15'inci maddesinin 2'nci fıkrasına göre tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta çalışacaklardan işe başlamadan önce yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporunun alınması zorunludur. Keza aynı kanunun 14'üncü maddesinin 1'inci ve 2'inci fıkraları uyarınca işveren, iş kazası veya meslek hastalığı halinde gerekli kayıtları tutmakla ve Sosyal Güvenlik Kurumu'na iş kazası bildirimlerini yapmakla yükümlüdür. İşveren her ne kadar kanun gereği işçilere ait kişisel verileri işlemekteyse de işlenen veriler sağlık verisi içerdiğinden burada özel nitelikli kişisel veri işleme faaliyeti söz konusudur.

Sağlık verilerinin hukuka uygun şekilde işlenebilmesi için ise yukarıda açıklandığı üzere ilgili kişi olan işçinin kural olarak açık rızası bulunmalıdır. Sağlık verilerinin kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından işlenmesi halinde ise açık rıza alınması gerekmekte, yalnızca aydınlatma yapılması aranmaktadır.

Burada kanun koyucunun, kanunlarda öngörülen hallerde de sağlık verilerinin işlenmesinin zorunlu olması halinde açık rıza aranmaması gerektiği yönünde düzenleme yapmamış olması yukarıda da değindiğimiz üzere kanımızca

eksiklidir<sup>357</sup>. İşyeri hekimlerinin sır saklama yükümlülüğü altında bulunduğu ve tıbbi teşhis, tedavi amacıyla kişisel verileri işlediği öne sürülebilirse de işyeri hekimi çoğunlukla işverenin işçisidir. İşyeri hekimi ortak sağlık ve güvenlik hizmeti alınan hallerde ortak sağlık güvenlik hizmeti şirketi çalışanı olsa dahi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun işverene yüklediği yükümlülükler nedeniyle işyeri hekiminin edindiği bilgileri işverene bildirmesi gerekmektedir. Halbuki işveren maddede sayılan amaçlarla sır saklama yükümlülüğü altında değildir<sup>358</sup>. Dolayısıyla, kanunen işveren tarafından elde edilmesi gereken işçilere ait sağlık verileri için KVKK'ya uyumlu hareket edebilmek adına işverenin işçiden açık rıza almasından başka çare kalmamaktadır.

Öte yandan, işçi sağlık verilerinin işveren tarafından işlenmesi için açık rıza vermez ise, işveren İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatından kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirememiş olacak, sağlık verilerinin işveren tarafından elde edilememesi nedeniyle iş koşullarının iyileştirilmesi gereken durumlar işveren tarafından bilinmeyecek ve neticede bu durumun işçi sağlığına da olumsuz neticeleri olabilecektir. Bu durumda açık rıza vermek istemeyen işçinin iş akdinin işveren tarafından haklı nedenle (diğer işçilerin sağlığını riske atması nedeniyle) feshedilmesi söz konusu olabilecektir<sup>359</sup>. Ancak böyle bir sonuca varıldığı takdirde, işçiye sorulan açık rıza bakımından işçinin aslında açık rızayı reddetme imkanının bulunmadığı açıkça görüldüğünden işçinin özgür iradesinden söz edilemeyecektir<sup>360</sup>.

---

<sup>357</sup> **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 254.

<sup>358</sup> **M. S. Çekin**, Avrupa Birliği Hukukuyla Mukayeseli Olarak 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, s. 270.

<sup>359</sup> **M. S. Çekin**, “Rahmetlinin Hayatını Kurtaramadık Ama En Azından Kişisel Sağlık Verilerini Koruduk!!! Covid-19 Pandemisi Karşısında Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesine Dair KVKK Hükümlerinin İş İlişkileri Kapsamında Değerlendirilmesi”, II. Mevcut Yasal Düzenlemeler, 1. KVKK Açısından, a. Açık Rıza paragrafı (Lexpera Blog).

<sup>360</sup> **M. S. Çekin**, “Rahmetlinin Hayatını Kurtaramadık Ama En Azından Kişisel Sağlık Verilerini Koruduk!!! Covid-19 Pandemisi Karşısında Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesine Dair KVKK Hükümlerinin İş İlişkileri Kapsamında Değerlendirilmesi” II. Mevcut Yasal Düzenlemeler, 1. KVKK Açısından, a. Açık Rıza paragrafı (Lexpera Blog).

Direktif 95/46/EC bakımından konu incelendiğinde ise, ilgili direktifin 8'inci maddesinin 2'inci fıkrasının b bendinde iş ilişkilerinde veri sorumlusunun iş kanunundan doğan yükümlülüklerini yerine getirebilmesi için özel nitelikli kişisel veri işleminin gerekli olması halinde veri işleme faaliyetinin hukuka uygun sayılacağına hüküm altına alınmış olduğu görülmektedir. Üye ülkelere bu bağlamda gerekli hukuki önlemleri iç hukuklarına almaları bakımından yükümlülük getirilmiştir. Doğrudan doğruya üye devletlere uygulanabilir olan GVKT'de ise, işçi işveren ilişkisi bakımından üye devletlerin kendi iç hukuklarında özel düzenlemeler yapabileceğine yer verilmiştir<sup>361</sup>.

#### **bb) İşverenin İşçiyi Gözetim Borcu Çerçevesinde Sağlık Verilerinin İşlenmesi**

İşyerinde işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasına yönelik yükümlülükler işverenin işçiyi koruma (gözetme) borcu kapsamında yer almaktadır<sup>362</sup>. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4'üncü maddesi uyarınca işverenin çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak yükümlülüğü bulunmaktadır. Benzer şekilde TBK'nın 417'inci maddesinin 2'nci fıkrası gereği iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü tedbirin alınması işverenin yükümlülüğüdür. Gerek TBK'ya gerekse İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na uyum çerçevesinde işveren alması gereken önlemleri belirleyebilmek adına işçilere ait sağlık verilerini işlemek durumunda kalabilmektedir. Bu konu bulaşıcı hastalıklara karşı diğer işçilerin korunması bakımından elde edilmesi gereken sağlık verileri bakımından özellikle önem arz etmektedir. Covid 19 salgını nedeniyle gündemde olan pandemi sürecinde önem kazanan bu konu bakımından işçinin sağlık verilerinin işlenmesi için açık rıza vermekten imtina etmesi halinde işveren tarafından yine de işçinin sağlık

---

<sup>361</sup> GVKT madde 88.

<sup>362</sup> Süzek, s. 409.

verisinin işlenip işlenemeyeceği sorusu akla gelmektedir. Zira işveren iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alma yükümlülüğü çerçevesinde temaslı işçilerin tespiti, durumlarının takibi, pozitif vaka ile temaslı kişilerin uyarılması gibi nedenlerle işçilere ait sağlık verilerini işlemek durumundadır<sup>363</sup>. Keza bu çerçevede işveren işe girişlerde işçilerinin hes kodu sorgulamasını yapmaktadır. Hes kodu ilgili kişinin Covid-19 testlerinin sonucunu veya pozitif vaka ile temas durumuna göre bir risk durumunu gösterdiğinden sağlık verisidir<sup>364</sup> ve işveren gözetim borcu çerçevesinde hes kodu sorgusu riskli olan işçileri işyerine almamalıdır. Hes kodu sorgulamasının işyeri hekimi tarafından işçinin açık rızası olmaksızın yapılması mümkünken, doğrudan işveren veya işverenin işyeri hekimi dışındaki işçileri örneğin işyeri girişinde hes kodu sorgusu yapan güvenlik görevlileri tarafından işlenmesi halinde hukuka uygun veri işlenebilmesi bakımından açık rızaya ihtiyaç vardır.

Benzer yorum işyeri girişlerinde ateş ölçümü yapılması ve bu ölçümlerin kaydedilerek saklanmak istenmesi halinde de söz konusu olacaktır. İşyeri hekimi tarafından yapılacak kayıtlar için işçinin açık rızası aranmayacaktır; ancak birçok işyerinin uygulamada işyeri hekimi olmadığı veya haftanın sadece belirli günleri işyeri hekiminin işyerinde olduğu da gözetildiğinde sağlık verilerinin işveren tarafından işlenmesinde yaşanan sorun ve KVKK'nın bu konudaki eksikliği daha da görünür hale gelmektedir<sup>365</sup>. Bu soruna ilişkin çözüm yolu olarak ateş ölçümünün yapılması ancak kaydedilmemesi düşünülebilir. Böylece kişisel veriler de işlenmiş olmayacaktır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, İçişleri Bakanlığı Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı tarafından 23.03.2020 tarihinde yayımlanan özel güvenlik görevlerinin işyeri girişlerinde ateş ölçer ile salgın süreci sona erinceye kadar ziyaretçilerin ateş ölçümünü yapmalarının makul bir

---

<sup>363</sup> **Çekin**, “Rahmetlinin Hayatını Kurtaramadık Ama En Azından Kişisel Sağlık Verilerini Koruduk!!! Covid-19 Pandemisi Karşısında Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesine Dair KVKK Hükümlerinin İş İlişkileri Kapsamında Değerlendirilmesi”.

<sup>364</sup> **Akkurt**, s. 148.

<sup>365</sup> **Çekin**, “Rahmetlinin Hayatını Kurtaramadık Ama En Azından Kişisel Sağlık Verilerini Koruduk!!! Covid-19 Pandemisi Karşısında Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesine Dair KVKK Hükümlerinin İş İlişkileri Kapsamında Değerlendirilmesi”.

uygulama olduğu yönünde yayımlamış olduğu yazıya istinaden<sup>366</sup> özel güvenlik görevlileri tarafından ateş ölçümü yapılabilecek olup, ölçüm sonuçlarının saklanması ise mümkün olmayacaktır. Zira ilgili yazıda yalnızca ateş ölçümünden söz edilmekte olup, yapılan ölçümlerin kayıt altına alınmasına değinilmemiştir. Anılan yazıda ölçüm sonuçlarının kaydedilmesine ilişkin bir açıklama bulunsaydı dahi, kanunlar hiyerarşisi çerçevesinde KVKK hükmünün aksine bir idari düzenleme ile ölçüm kayıtlarının özel güvenlik görevlileri tarafından saklanmasının sağlanması (sağlık verisinin işlenmesi) hukuka uygun bir yöntem olmazdı.

Öte yandan, işverenin işçiyi gözetme borcu çerçevesinde işçinin sağlık verilerini işlemek zorunda olması halinde ölçülülük ilkesine ve veri güvenliği ilkelerine uyum konularına özellikle önem gösterilmelidir. Baden-Württemberg-Almanya Veri Koruma Denetleyici Kurumu sağlık verisi ile ilgili iletilen bir şikâyette, işveren tarafından işçiye ait hasta kayıtlarına erişim sağlanmasının yalnızca iş kanunundan doğan yükümlülüklerin yerine getirilmesi veya bir hakkın kullanımı amacıyla veya açık rıza ile mümkün olabileceği sonucuna varmıştır. Şikâyete konu olayda kanser hastalığına yakalanan işçi uzun süre sağlık raporu almış, işe döndüğünde ise insan kaynakları müdürü tarafından işçinin rızası alınmadan işe uygunluğunun değerlendirilmesi amacıyla hasta kayıtlarına erişilmiştir. İşveren savunmasında işçiyi gözetme borcunun gereği olarak bu kayıtlara eriştiğini iddia etse de varılmak istenen sonuca işyeri hekiminden alınacak bir görüş yahut işçiyle yapılacak mülakatla da ulaşılabileceği, özel nitelikli kişisel veri olan sağlık verisine 3. kişiler tarafından erişildiği gerekçesiyle bu uygulamayı orantısız bulmuş ve insan kaynakları müdürünün verilere yetkisiz eriştiği sonucuna varılmıştır<sup>367</sup>.

---

<sup>366</sup> T.C. İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı, 23.03.2020, Özel Güvenlik Görevlilerinin Ateş Ölçer Cihaz Kullanımı Hk., <www.egm.gov.tr>.

<sup>367</sup> Landesbeauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit Baden Württemberg, Tätigkeitsbericht 2018, s. 42.

## b) Performans Ölçme ve Değerlendirme

İşçinin aynı ve benzer işi görenlerden ortalama olarak daha az verimli çalışma ve gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olma halleri İŞK.'nın gerekçesinde yer aldığı üzere geçerli fesih nedenleri arasında sayılmaktadır ve feshin geçerli nedene dayandığını ispat yükü işverene aittir<sup>368</sup>. İşverenlerin performans düşüklüğünü veya aynı ve benzer işi görenlere nazaran daha az verimli çalışıldığını ispat etmek adına çeşitli performans sistemlerini kurması ve bu hususları objektif performans kriterleri de oluşturarak işçilere tebliğ etmeleri ve belgelemeleri beklenmektedir<sup>369</sup>. Bu noktada kurulan sistemler ve işlenen veriler bakımından da KVKK'ya uyum sağlanması gerekecektir. Zira işverenler tarafından yürütülen izleme ve gözetleme faaliyetleri de kişisel verileri işleme yöntemleridir<sup>370</sup>.

İşçinin verimsizliğini ispatlamakla yükümlü olan işveren objektif ölçütlere dayalı performans değerlendirilmesi sistemi oluşturmalı ve performans kriterlerini işçiye önceden tebliğ etmelidir<sup>371</sup>. Örneğin; Deliveroo isimli şirket çeşitli algoritmalar kullanarak kurye olarak çalışan işçilerinin teslimat süreleriyle, hedef teslim sürelerini kıyaslamakta ve çalışanların elde etmiş olduğu puanlara göre listeler oluşturmaktadır. Listenin en alt sıralarında yer alan işçiler işten çıkarılma riskiyle karşılaşmaktadırlar<sup>372</sup>. Bu örnekte çalışanın teslimat süresini etkileyen dış faktörler de örneğin trafik gibi dikkate alınmadığı takdirde bu örnekte Yargıtay'ın aradığı şekilde objektif kriterlere dayanan bir performans

---

<sup>368</sup> İş Kanunu 20/2; **Süzek**, İş Hukuku, s. 579; **Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan**, s. 203; **Güven/ Aydın**, s. 286; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 295.

<sup>369</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 579; **M. Alp**, "İş İlişisini Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2013, İstanbul 2015, 199-201; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 283; **Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan**, s. 202-203; Yarg. 9 H.D., 9.3.2009, E. 2008/20570, K. 2009/6142; Yarg. 22 H.D., 23.12.2013, E. 2013/36477, K. 2013/29951; Yarg. 22 H.D., 4.5.2015, E. 2015/ 12319, K. 2015/15935, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

<sup>370</sup> **Sevimli**, Özel Yaşam, s. 145 vd.

<sup>371</sup> Yarg. 9.H.D.,18.12.2006, E. 2006/26514, K.2006/33393, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

<sup>372</sup> **S. O'Connor**, "When Your Boss is an Algorithm", *FINANCIAL TIMES*, Sept. 8, 2016, <<https://www.ft.com/content/88fdc58e-754f-11e6-b60a-de4532d5ea35>> son erişim 12.11.2019.

sisteminden söz edilemeyecektir. Nitekim Yargıtay ilaç mümessilleri ile ilgili vermiş olduğu bir kararında salt satış oranına bağlı olarak belirlenen ve dış etkenleri dikkate almayan verimlilik değerlendirmesinin objektif kriterlere dayanmayacağı sonucuna varmıştır<sup>373</sup>.

Öte yandan, performans kriterlerinin objektif olarak belirlenmesi ve işçiye tebliğ edilmesi, KVKK anlamında işçilerin veri işleme faaliyetleri hakkında bilgilendirildiği anlamına gelmeyecek olup, KVKK'ya uygun bir aydınlatmanın yapılabilmesi için Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ'i gereklilikleri yerine getirilmelidir. Anılan tebliğin 4'üncü maddesi uyarınca aydınlatma metninde asgari olarak veri sorumlusu ve varsa temsilcisinin kimliği, kişisel verilerin hangi amaçlarla işleneceği, kimlere ve hangi amaçlarla aktarılacağı, kişisel veri toplamanın yöntemi ve hukuki sebebi ile ilgili kişinin KVKK'da sayılan haklarına yer verilmesi zorunludur. Elektronik gözetim uygulamaları çerçevesinde hazırlanan bilgilendirme de ise çoğunlukla, işveren tarafından yapılacak denetimin amaçları, gözetleme tedbirlerinin kime, ne zaman ve nasıl uygulanacağı belirtilmekte; işyeri politikalarına aykırı davranan çalışanlarla ilgili disiplin hükümlerine yer verilebilmektedir<sup>374</sup>. Örneğin işçinin çalışma saatleri ve performansı hakkında bilgi edinebilmek adına işçinin kullandığı bilgisayar sistemine giriş çıkış yaptığı sürelerin işveren tarafından kontrol edilmesi, elektronik gözetim uygulaması kapsamında ele alınmış ve önceden bu konuda işçinin bilgilendirilmiş olması gerektiği belirtilmiştir<sup>375</sup>.

İşçinin yapılacak elektronik gözetim faaliyetleri öncesinde bilgilendirilmesi ve kişisel veriler bakımından da aydınlatılması önemli olmakla birlikte yeterli olmayabilecektir. Zira, bu tür uygulamalar işçinin özel hayatının ve haberleşmenin

---

<sup>373</sup> Yarg. 9.H.D.,18.12.2006, E. 2006/26514, K.2006/33393, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası)

<sup>374</sup> **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 387-388; Article 29 Data Protection Working Party, Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace, s.9.

<sup>375</sup> **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 389.

gizliliğine ve kişisel verilerinin korunmasına müdahale edebilecek özellikte olabilmektedir<sup>376</sup>. Dolayısıyla, elektronik gözetim uygulamaları kullanılmak istendiği takdirde, işverenin meşru menfaati, iş sözleşmesinin ifası için zorunluluk bulunup bulunmadığı yahut bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için zorunlu olma gibi hukuka uygunluk sebeplerinden birinin bulunup bulunmadığı işveren tarafından araştırılmalıdır<sup>377</sup>.

Ayrıca performans sistemleri ile kişisel veriler işlenirken KVKK'da yer alan genel ilkelere uyulmalı, gizli gözetleme ve denetlemeler yapılmamalı, kişisel verilerin ölçülülük ilkesine uygun olarak işlenmesine özen gösterilmelidir<sup>378</sup>. Örneğin Uber, taksi şoförlerinden habersiz bir şekilde topladığı anlık veriler üzerinden yapmış olduğu davranışsal analizler ve yapay zekâ kullanımı<sup>379</sup> ile şoförlerin gün içerisinde daha az gelir elde ettikleri saatlerde yolcu alımında bulunmadığını tespit etmiştir. Bu durumun şirketin her zaman yolculara ucuz ulaşım için araç sağlanması politikasına uymaması nedeniyle, taksi şoförlerini daha fazla çalışmaya yönlendirmek için henüz bir rotayı tamamlamamış olan şoförlere bir sonraki işle ilgili bildirim gönderilmesi uygulamasını başlatmıştır<sup>380</sup>. Her ne kadar Uber şoförlerine ilişkin toplanan bu veriler bakımından yaşanan bir uyuşmazlığa rastlanılmasa da, Uber tarafından yayımlanan kişisel veri politikalarında bu işleme amacına açıkça yer verilmiyor ise, veri işleme amacının belirli olması gerekliliğine aykırı bir durum söz konusu olacaktır. Uber'in bir diğer uygulaması ise, sistemden o günlük işi tamamlamak için çıkış yapmaya çalışan kişilere günlük hedeflerini tamamlamalarına çok az kaldığı yönünde bildirimler göndermek ve kısa mesafede müşteri almak

---

<sup>376</sup> **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 389.

<sup>377</sup> **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 390.

<sup>378</sup> **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 390.

<sup>379</sup> **A. Campolo/ M. Sanfilippo/ M. Whittaker/ K. Crawford**, *AI Now 2017 Report*, AI NOW (Andrew Selbst & Solon Barocas ed., 2017), <[https://assets.ctfassets.net/8wprhvhvnpfc0/1A9c3ZTCZa2KEYM64Wsc2a/8636557c5fb14f2b74b2be64c3ce0c78/\\_AI\\_Now\\_Institute\\_2017\\_Report\\_.pdf](https://assets.ctfassets.net/8wprhvhvnpfc0/1A9c3ZTCZa2KEYM64Wsc2a/8636557c5fb14f2b74b2be64c3ce0c78/_AI_Now_Institute_2017_Report_.pdf)> son erişim 10.11.2019.

<sup>380</sup> **N. Scheiber**, "How Uber Uses Psychological Tricks to Push Its Drivers' Buttons", *The New York Times*, April 2, 2017 <[https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html?\\_r=0](https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html?_r=0)> son erişim 10.11.2019.

istemeyen Uber şoförlerinin önüne geçmek maksadıyla gidilecek nihai lokasyonun şoför tarafından görülmesini engellemektir. Bu örnekte de Uber şoförlerine kişisel veriler ile ilgili yapılan aydınlatmanın içeriği bilinemediğinden KVKK'nın aradığı ölçülü bir veri işleme faaliyetinin söz konusu olup olmadığını tespit etmek oldukça güçtür.

Her ne kadar Uber ve Deliveroo için çalışan kişilerin hukuken işçi statüsünde olup olmadığı oldukça tartışmalı<sup>381</sup> olsa da kişisel verilerin işleme amaçları ve performans değerlendirme çerçevesinde kullanılan sistemlere örnek teşkil etmesi açısından açıklamalarımızın faydalı olacağı görüşünderiz. Bu tarz uygulamaların kurgulanması aşamasında KVKK'nın veri işleme genel ilkelerine uygun olarak tasarlanması başta işçinin kişisel verisinin korunması bakımından önemli olmakla birlikte, performans nedeniyle geçerli feshin ispatında işveren tarafından bu tür sistemlerde yer alan verilerin ve raporların hukuka uygun bir şekilde kullanılmasına da zemin hazırlayacaktır.

## **Ş6. KİŞİSEL VERİLERİN BULUT BİLİŞİM SİSTEMLERİNDE DEPOLANMASI**

### **I. Bulut Bilişim ve Çeşitleri**

Bulut; bir veri merkezindeki çok sayıda bilgisayarın birbirine bağlayıp bunlar üzerinde sanal olarak bir platform oluşturmak sureti ile yazılım ve donanım hizmetlerinin kullanılmasına ilişkin bir dağıtım modelidir<sup>382</sup>.

---

<sup>381</sup> **S. Yetim**, "Uber, Hukuki Sorunlar ve Çözüm Önerileri", *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, Y. 2015, C. 0, S. 6, s. 658-659; **Y. A. Kovancı**, "Platform Çalışma Bağlamında Ortaya Çıkan Sorunlara Yönelik Sendikalar ve Platform Çalışanlarının Girişimleri", *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Y. 10, S. 20, Güz 2020, s. 348.

Bulut bilişim ise Madde 29 Çalışma Grubu'nun 05/2012<sup>383</sup> sayılı görüşünde yönetim için asgari çaba veya hizmet sağlayıcı ile asgari etkileşim gerektiren, hızlı şekilde sağlanan konfigüre edilebilir bilişim kaynaklarından (ör. Ağlar, sunucular, depolama, uygulamalar ve hizmetlerden) oluşan ortak havuza talep üzerine uygun, yaygın ağ erişimi sağlayan model olarak tanımlanmıştır.

Madde 29 Çalışma Grubu ve NIST bulut bilişim hizmetlerini üçe ayırmaktadır. Bunlar IaaS (Infrastructure as a Service) bir hizmet olarak altyapı, PaaS (Platform as a service) bir hizmet olarak platform ve SaaS (Software as Service) bir hizmet olarak yazılımdır. İşverenler tarafından en çok kullanılan bulut bilişim uygulaması SaaS'tır<sup>384</sup>.

SaaS uygulamaları bulut bilişim kullanıcısının donanımına yükleme gereği olmaksızın uygulamaların bulut hizmeti sağlayıcı tarafından bulut bilişim kullanıcısına sunulmasını sağlar. Uygulamalar, bulut hizmeti sağlayıcısının donanımında barındırılmaktadır ve bulut bilişim kullanıcısı tarafından internet bağlantısı aracılığıyla uygulamalara erişilebilmektedir. Bulut bilişim kullanıcısının alt yapı (donanım ve yazılım) veya uygulama üzerinde herhangi bir kontrolü bulunmamaktadır. Bulut bilişim kullanıcısı yalnızca uygulamayı kendi ihtiyaçları doğrultusunda özelleştirebilir (yapılandırma ayarları)<sup>385</sup>. Bilgilerin depolanması ve iletiminin yönetimi için genellikle üçüncü kişi tedarikçiler kullanır. SaaS'ın yönetimi çoğunlukla üçüncü kişi konumundaki bulut yöneticisindedir.

---

<sup>382</sup> **O. Sevli/ E. U. Küçükşille**, *Bulut Ortamında Adli Bilişim 6. Uluslararası Bilgi Güvenliği ve Kriptoloji Konferansı Bildiriler Kitabı*, Ankara, 2013, s. 268.

<sup>383</sup> Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 05/2012 on Cloud Computing <[https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion\\_recommendation/files/2012/wp196\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion_recommendation/files/2012/wp196_en.pdf)> son erişim 06.10.2019.

<sup>384</sup> **M. Nayibova**, "The High Price to Pay for the Cloud: How Cloud Based Storage Applications Streamline Data Storage, but Pose Legal Issues and Security Risks to Private Sector Employers and Employees Alike", *Baku State University Law Review*, 3(2), s. 131-164.

<sup>385</sup> **Marioara M.**, "The Rights and Obligations of the Main Stakeholders in Cloud Computing Services", *Perspectives of Business Law Journal*, Vol. 4, No 1, November 2015, s. 190-203. HeinOnline.

PaaS'ta ise, bulut hizmeti sağlayıcı donanım yetilerini (ör. Sunucu, ağ, işletim sistemleri) bulut bilişim kullanıcılarına kiralamakta ve böylece bulut bilişim kullanıcısının kendi uygulama ve yazılımlarını kullanmasına imkân sağlamaktadır. PaaS'ta kullanıcının platform üzerinde kontrol yetkisi bulunmamaktadır. Ancak kullanıcının indirmiş olduğu uygulamalar üzerinde kontrol yetkisi vardır. Bu hizmet modelinde, altyapı yetileri bulut hizmeti sağlayıcısı tarafından bir altyapı sağlayıcı vasıtasıyla sunulabilir. Platformun kendisi bir özel bulut olabilir (tek bir tüzel kişilik tarafından kullanılan sunucu). Ancak genellikle bağlanılan alt yapı herkese açık bir altyapı olmakta, her bir kullanıcı için ayrı bölmeler bulunmaktadır. PaaS, bulut hizmeti sağlayıcılar tarafından sağlanan ve uygulamaların geliştirilmesi için kullanılabilen araçlara erişim hakkı verir ve kullanıcının uygulamaları müşterilerine kullandırması için de yetki verir. PaaS büyük çaptaki verilerin depolanması ve taşınması için elverişli değildir.

IaaS kullanımında ise şirketler IaaS sağlayıcıların sanal veri merkezlerinde yer kiralarlar ve sunucu, yazılım, network ekipmanı satın almak yerine bunları dışarıdan hizmet sağlayıcılardan almaktadırlar. Genellikle IaaS sağlayıcıların veri depolama için oldukça yüksek kapasiteleri vardır.

Bulut depolama hizmetleri doğru kullanıldığında işçiler ve işveren bakımından olumlu yönleri bulunmaktadır. Verilerin farklı erişim/depolama yolları sayesinde işyerinde daha fazla esneklik söz konusu olmakta, çalışanların uzaktan çalışmalarına imkân sağlanmaktadır. Çalışanlar buldukları yerden bağımsız olarak kolayca verilere erişim sağlayabildikleri için, ekipler arasındaki dayanışmayı arttırmaktadır. Bulut depolama hizmeti, verilerin sunucu kiralanarak depolanmasına nazaran oldukça düşük masraflı olduğundan, işveren bakımından uygun maliyetli bir çözümdür.

Olumlu yanlarına rağmen, bulut bilişim, işçiler bakımından mesai saatleri dışında yaptıkları çalışmaların artmasına neden olduğu takdirde, yapılan fazla çalışma ücretinin işveren tarafından ödenmesi gerekebilecektir. İşveren tarafından sistemlere erişim teknik olarak engellenmediği müddetçe mesai saatleri dışında

işçi tarafından çalışma yapılmasının engellenmesi veya sınırlandırılması mümkün olmayacaktır. Bu durumda işçinin mesai saatlerini verimli kullanıp kullanmadığının tespiti işveren açısından önem kazanmaktadır. Teknik yollarla bu hususun tespit edilmesi söz konusu olabileceksede işveren yapmış olduğu teknik takip esnasında işçinin özel hayatının gizliliğini ihlal etmemeli, kişisel veriler mevzuatına uyum kapsamında ölçülü veri işlemeli, yapacağı teknik takip öncesinde işçilerine yeterli aydınlatmayı yapmalıdır.

Bulut bilişim vasıtasıyla işçinin dilediği zaman işverenin ticari sırlarına vakıf olma imkânı bulunduğundan, dikkat edilmesi ve önlem alınması gereken diğer bir konu ise, iş amaçları dışında işçilerin ticari sırlara ve kişisel verilere erişerek, kopyalamaları riskinin önlenmesidir. Her ne kadar işçinin sadakat borcu kapsamında işverene karşı sır saklama yükümlülüğü bulunsadahi, işveren tarafından KVKK uyarınca veri güvenliği tedbirlerinin alınması gerektiğinden iş amaçları dışında işçi tarafından kişisel verilere erişim sağlanması veri güvenliği ihlali olarak addedileceğinden veri sorumlusu olan işverenin sorumluluğuna gidilebilecektir. Böyle bir durumda işveren İşK.’nın 26’ncı maddesinin 2’nci fıkrası uyarınca işçinin iş ahdini haklı nedenle sona erdirebilir ve uğradığı zararın tazminini genel hükümler çerçevesinde talep edebilir.

## **II. Bulut Bilişim Sistemlerinde Veri Depolanması Çerçevesinde Teknik ve İdari Tedbirlerin Alınması**

Kanun uyarınca veri sorumluları kişisel verilerin hukuka aykırı işlenmesini ve erişilmesini önlemekle ve verilerin hukuka uygun olarak muhafazasını sağlamakla yükümlüdür. Veri sorumluları tarafından kişisel verilerin bulut bilişim sistemlerinde depolandığı hallerde veriler veri sorumlusunun kendi bilgi teknolojileri sistemi ağından ayrılmakta ve bulut depolama hizmet sağlayıcıları tarafından işlenmektedir. Kurul tarafından yayımlanan Kişisel Veri Güvenliği Rehberinde (Teknik ve İdari Tedbirler) bu depolama yönteminin beraberinde

çeşitli riskler getirdiği bu nedenle veri sorumlusu tarafından bulut hizmet sağlayıcının almış olduğu güvenlik önlemlerinin de yeterli ve uygun olup olmadığının değerlendirilmesi gerektiği belirtilmektedir<sup>386</sup>. KVKK madde 12 uyarınca veri sorumlusu, kişisel verilerin kendi adına başka bir gerçek veya tüzel kişi tarafından işlenmesi halinde veri güvenliğine ilişkin tedbirlerin alınmasından bu kişilerle birlikte müştereken sorumludur. İş hukuku açısından burada önem taşıyan husus işverenler tarafından görevlendirilen veri işleyenlerin güvenlik tedbirlerini almamaları halinde işverenler de hizmet aldıkları kişilerle birlikte müştereken sorumlu olacaklardır.

KVKK'da öngörülen müşterek sorumluluk nedeniyle veri sorumluları bulut depolama hizmetlerinden yararlanırken bulutta depolanan kişisel verilerin neler olduğu hakkında detaylıca bilgi edinmeli, kişisel verileri yedeklemeli, senkronizasyonunu sağlamalı ve gerekmesi halinde kişisel verilere uzaktan erişim için iki kademeli kimlik doğrulama kontrolünün uygulanmasına dikkat etmelidirler. Söz konusu sistemlerde yer alan kişisel verilerin depolanması ve kullanımı sırasında, kriptografik yöntemlerle şifreleme yapılmalı, bulut ortamlarına gönderilen kişisel verilerin şifrelenerek gönderilmesi ve mümkün olan yerlerde, özellikle hizmet alınan her bir bulut çözümü için ayrı ayrı şifreleme anahtarları kullanılması gerekmektedir<sup>387</sup>. Bulut bilişim hizmet ilişkisi sona erdiğinde; kişisel verileri kullanılabilir hale getirmeye yarayabilecek şifreleme anahtarlarının tüm kopyalarının da yok edilmesi gerekmektedir<sup>388</sup>.

---

<sup>386</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurulu, Kişisel Veri Güvenliği Rehberi (Teknik ve İdari Tedbirler), s. 22.

<sup>387</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurulu, Kişisel Veri Güvenliği Rehberi (Teknik ve İdari Tedbirler), s. 22.

<sup>388</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurulu, Kişisel Veri Güvenliği Rehberi (Teknik ve İdari Tedbirler), s. 22.

## §7. İŞÇİLERE AIT KİŞİSEL VERİLERİN AKTARILMASI

### I. Genel Olarak Kişisel Verilerin Aktarılması

Kişisel verilerin üçüncü kişilere aktarılması veri işleme hallerinden biridir. Örneğin işveren tarafından maaşların ödenmesi için işçilerin ad, soyad, T.C. kimlik numarası ve iban bilgilerinin bankayla paylaşılması aktarımdır<sup>389</sup>. Bir kişisel veri erişilebilir kılındığı durumda da aktarılmış sayılmaktadır. Örneğin internet sitesinde veya sosyal medyada işçilere ait fotoğrafların paylaşılması halinde, veri erişimin sağlanabildiği her yere aktarılmış olmaktadır<sup>390</sup>. Avrupa Adalet Divanı'na göre ise verinin yalnızca internet ortamında bulunması ile veri aktarımı gerçekleşmiş sayılmamaktadır<sup>391</sup>.

KVKK'da kişisel verilerin aktarımı kuralları bakımından ikili bir ayırım öngörülmüştür. Buna göre kişisel verilerin yurtiçinde aktarılması KVKK'nın 8'inci maddesinde, yurtdışına aktarılması ise KVKK'nın 9'uncu maddesinde düzenlenmektedir<sup>392</sup>.

Kanun sistematığıne göre genel nitelikteki kişisel veriler ile özel nitelikli kişisel verilerin yurtiçinde üçüncü kişilere aktarılabilmesi için de ayrı kurallar öngörülmüştür. Genel nitelikli kişisel veri ilgili kişinin açık rızası veya KVKK'nın 5'inci maddesinin 2'nci fıkrasında yer alan istisnalardan birinin bulunması halinde açık rıza olmaksızın yurtiçinde üçüncü kişilere aktarılabilirken; özel nitelikli kişisel veriler ise ilgili kişinin açık rızası veya KVKK'nın 6'ncı maddesinin 3'üncü fıkrasında sayılan hallerden birinin bulunması halinde açık

---

<sup>389</sup> Dülger, s. 433.

<sup>390</sup> Dülger, s. 245.

<sup>391</sup> Küzeci, s. 186; Çekin, *Avrupa Birliği Hukukuyla Mukayeseli Olarak 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu*, s. 130; AAD, 6.11.2003, C-101/01, 60-61, 68, 70.

<sup>392</sup> Dülger, s. 244.

rıza aranmaksızın aktarılabilecektir. Anılan maddeler hukuka uygunluk sebepleri arasında detaylıca tartışıldığından burada tekrar maddelere yer verilmemiştir.

Kişisel verilerin yurtdışına aktarımı için de genel ve özel nitelikli kişisel verilerin aktarımı ayrı ayrı ele alınmıştır. Genel nitelikli kişisel veriler ilgili kişinin açık rızası ile veya KVKK'nın 5'inci maddesinin 2'nci fıkrasında yer alan istisnalardan birinin bulunması halinde açık rıza aranmaksızın yeterli korumanın bulunduğu ülkeye<sup>393</sup> yapılabilecektir.

Özel nitelikli kişisel verilerin yurtdışına aktarılabilmesi için ise ilgili kişinin açık rızası aranmaktadır. Açık rıza alınmaksızın yurtdışına aktarım yapılmak istendiği takdirde, KVKK'nın 6'ncı maddesinin 3'üncü fıkrasında yer alan şartlardan birinin bulunması ve aktarım yapılacak ülkede yeterli korumanın bulunması gerekmektedir.

Yeterli koruma bulunmayan ülkelere aktarım bakımından ise ilgili kişiden açık rıza alınmayacak ise, KVKK'nın 5. maddesinin 2. fıkrası veya 6. maddesinin 3. fıkrasında belirtilen şartlardan birinin bulunması ile birlikte Türkiye'deki ve ilgili yabancı ülkedeki veri sorumlularının yeterli bir korumayı yazılı olarak taahhüt etmeleri ve Kurul izninin alınması şart koşulmaktadır. Uygulamada bu başvurunun yapılabilmesi için veri alıcısı ve veri aktaranın Kurul tarafından taslağı paylaşılan taahhütnameleri imzalayarak yurtdışına aktarım izni için Kurul'a sunmaları gerekmektedir.

Halihazırda yeterli koruma bulunan ülkelerin Kurul tarafından ilan edilmemiş olması ve Kurul izni verilen veri sorumlusu sayısının da oldukça az olması<sup>394</sup>, uygulamada kişisel verilerin ilgili kişinin ancak açık rızası ile yurtdışına aktarılabileceği sonucunu dayatmıştır. KVKK'da işlenmesi için açık rıza aranmayan kişisel veriler için dahi salt yurtdışına aktarım nedeniyle yurtdışı için

---

<sup>393</sup> Bugün itibarıyla Kurul tarafından belirlenmiş yeterli koruma bulunan bir ülke bulunmamaktadır.

<sup>394</sup> Bugün itibarıyla Amazon Turkey Perakende Hizmetleri Ltd. Şti. ve Amazon Turkey Yönetim Destek Hizmetleri Ltd. Şti. (Kurul'un 04.03.2021 tarihli Taahhüt Başvurusu Hakkında Duyuru başlıklı Duyurusu, KVKK resmi internet sitesi) ile TEB Arval Araç Filo Kiralama A.Ş. yurtdışına aktarım iznini Kurul'dan almıştır (Kurul'un 09.02.2021 tarihli Taahhüt Başvurusu Hakkında Duyuru başlıklı Duyurusu, www.kvkk.gov.tr)

açık rıza alma mecburiyeti gerekliliği hem Kurul kararlarına aykırılık yaratmakta hem de uygulamada çeşitli zorlukları da beraberinde getirmektedir. Örneğin sözleşmenin ifası kapsamında işlenen verilerin, cloud sisteminde depolanması nedeniyle yurtdışında işlenmesi söz konusu ise, açık rıza alınması gerekecektir. Kurul kararlarına göre bu durum hizmetin ön şartı olarak açık rıza sorulması anlamına gelmekte ve açık rızanın geçerliliğini sakatlamaktadır<sup>395</sup>. Bu durum özellikle ortak IT altyapısı kullanan grup şirketleri arasındaki veri aktarımları bakımından sorun yaratmıştır. Kurul da yeterli korumanın bulunmadığı ülkelere yapılacak veri aktarımları (grup şirketleri arasındaki aktarımlarla sınırlı olarak) bakımından Kurul iznine sunulacak taahhütnamelere alternatif bir başvuru yolu olarak Bağlayıcı Şirket Kuralları ile yurtdışına veri aktarımı başvurusu yapılması imkânını getirmiştir<sup>396</sup>.

## II. Şirketler Topluluğunda Kişisel Verilerin Aktarılması

Holding ya da grup şirketleri arasındaki veya veri sorumlusu ile hissedarı ya da sahibi olan şirketler arasındaki<sup>397</sup> veri aktarımları için kanunen bir istisna getirilmediğinden, bu tür aktarımlar da üçüncü kişilere yapılan aktarımlarla aynı kurallara tabidir. Kurul tarafından yayımlanan şirketler topluluğu bünyesindeki kişisel veri aktarımlarının diğer üçüncü kişilere kişisel veri aktarımından farklı olmadığını gösteren bir karar da bu durumu açıkça ortaya koymaktadır. Kurul, iş başvurusu sürecinde işlenen kişisel verilerin hukuka aykırı şekilde paylaşılması hakkında verdiği kararında; şirketler topluluğu bünyesinde yer alan birden çok veri sorumlusu şirketler arasında veri aktarımı gerçekleştirilmesinin, üçüncü kişiye veri aktarımı olarak değerlendirildiğini, iş başvurusunda bulunan bir adayın açık rızası olmadan kişisel verilerinin bir şirketler topluluğu altında yer

---

<sup>395</sup> Kurul, Hizmetin Açık Rıza Şartına Bağlanması hk. Karar, <kvkk.gov.tr>.

<sup>396</sup> Kurul, Bağlayıcı Şirket Kuralları Hakkındaki Duyuru, 10.04.2020, <kvkk.gov.tr>.

<sup>397</sup> **Dülger**, s. 432.

alan veri sorumluları arasında aynı veri tabanını kullanmak suretiyle paylaşılmasının kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önlemek yükümlülüğüne aykırı olduğu sonuca vararak, idari para cezası uygulamıştır<sup>398</sup>. Dolayısıyla, açık rıza gerektiren aktarımlar bakımından grup şirketine veri aktarımı yapılmadan önce veri sahibinin açık rızasının alınması gerekir.

Açık rıza aranmaksızın yurtiçinde veya yurtdışında bulunan şirketler topluluğuna kişisel veri aktarılmak isteniyorsa, yurtiçinde bulunan şirketler topluluğu dâhilindeki şirketler arası veri aktarımları bakımından KVKK'nın 8'inci maddesindeki kurallara, farklı ülkelerde bulunan aynı şirketler topluluğundaki şirketler arasındaki aktarımlarda ise KVKK'nın 9'uncu maddesine uygun hareket edilmelidir.

Çok uluslu grup şirketlerinin kendi aralarındaki veri aktarımları bakımından KVKK'nın yürürlüğü sonrasında 10.04.2020 tarihli Kurul duyurusu ile getirilen bir imkân ise Bağlayıcı Şirket Kuralları hazırlanarak bu metne Kurul'dan izin alınmasıdır. Bağlayıcı şirket kuralları yeterli korumanın bulunmadığı ülkelerde yer alan çok uluslu grup şirketleri için kişisel verilerin yurt dışına aktarımında kullanılabilir olan ve yeterli bir korumanın yazılı olarak Kurul'a taahhüt edilmesini sağlayan veri koruma kuralları anlamına gelmektedir<sup>399</sup>. Teoride böyle bir yol bulunmakla birlikte, pratikte bağlayıcı şirket kurallarının uygulama alanı bulması oldukça zor görünmektedir. Zira Kurul tarafından tüm grup şirketlerinin aralarındaki sözleşmeler vb. yöntemlerle bağlayıcı şirket kuralları metnine uygun hareket edeceklerinin taahhüt edilmesi beklenmektedir. Halbuki çok uluslu şirketlerin genel merkezleri çoğunlukla yurtdışında bulunmaktadır ve kendi yerel veya bölgesel kişisel veri düzenlemelerine uygun olarak veri aktarımlarını gerçekleştirmektedirler. Çok uluslu grup şirketlerinin dünyanın çeşitli yerlerinde çok sayıda iştiraki bulunmakta ve bu şirketlerden Türk

---

<sup>398</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurulu, İş Başvurusu Sürecinde İşlenen Kişisel Verilerin Hukuka Aykırı Şekilde Paylaşılması, <<https://kvkk.gov.tr>>.

<sup>399</sup> Kurul, Bağlayıcı Şirket Kuralları Hakkında Duyuru, 10.04.2020, <[kvkk.gov.tr](https://kvkk.gov.tr)>.

hukukuna tabi bir belgeye uyacakları yönünde taahhüt almak çoğu zaman mümkün olmamaktadır.

Öte yandan, bağlayıcı şirket kuralları yalnızca grup şirketleri arasındaki veri aktarımlarını kapsar. Dijitalleşen ve bulut teknolojilerinin yaygın kullanıldığı günümüzde çok uluslu şirketlerin yurtdışına veri aktarımı ihtiyacı yalnızca grup şirketleri ile sınırlı değildir. Bir grup şirketine veri aktarılırken o şirketin hizmet aldığı üçüncü kişi IT hizmet sağlayıcısına da veri aktarımı olabilmektedir. Örneğin bir şirket verilerini üçüncü kişiden kiraladığı bir sunucuda tutabilir ve birden fazla grup şirketi aynı sunucudaki verilere erişim sağlayabilir. Kişisel verilere erişim sağlanması da aktarım sayıldığından<sup>400</sup> bu durumda grup şirketleri ile birlikte sunucu kiralama hizmeti veren şirkete de aktarım yapılmış olacaktır. Keza, işçilerin irtibat bilgilerinin diğer grup şirketleri çalışanlarına erişilebilir kılınması örneğinde de erişimin sağlandığı ülkelerdeki veri sorumlusu veya veri işleyenlere de kişisel veriler aktarılmış olacaktır<sup>401</sup>. Dolayısıyla bağlayıcı şirket kurallarının Kurul tarafından onaylanması halinde yalnızca grup şirketleri arasındaki aktarımlar hukuka uygun hale geleceğinden, grup şirketleri dışındaki diğer üçüncü kişilere yapılan aktarımlar açısından Kurul tarafından güvenli ülkeler belirlenene kadar açık rıza alınması dışında başka bir çözüm yolu görünmemektedir.

### **III. Bulut Bilişim Hizmetleri Bakımından Kişisel Verilerin Aktarılması**

Bulut bilişim hizmetleri kullanılan hallerde verilerin hangi ülkeye aktarıldığı ve nerede barındırıldığıнын bulut bilişim hizmeti alan tarafça anlık olarak bilinmesi mümkün değildir; çünkü bulut bilişim sistemlerinin doğası gereği veriler gün

---

<sup>400</sup> Dülger, s. 436.

<sup>401</sup> Dülger, s. 245.

içerisinde farklı veri merkezlerinde barındırılabilir<sup>402</sup>. Ayrıca verilerin fiziken barındırıldığı yer ile erişimin sağlandığı yerin farklı olması bulut bilişimin en önemli özelliklerindedir<sup>403</sup>. Bulut bilişim hizmetleri sağlayan şirketlerin sunucularının yurtdışında bulunması halinde kişisel veriler yurtdışına aktarılmış olacaktır. Bulut bilişim hizmet sağlayıcıları veri işleyen, hizmetlerden faydalananlar da veri sorumlusu olarak nitelendirilebileceğinden işverenlerin bu tür hizmetlerden yararlanmak istemeleri halinde, bulut hizmet sağlayıcısının KVKK'ya uyum kapsamında özellikle verilerin hukuka uygun şekilde aktarılıp aktarılmadığı ve veri güvenliğinin sağlanması açısından detaylı incelemeleri yapması gerekmektedir. Ör. yurtdışı veri aktarımı olup olmadığı, mevcut ise KVKK'da belirlenen yurtdışı veri aktarımına ilişkin kurallara uyulup uyulmadığı sorgulanmalı; kullanılan alt tedarikçilerle ilgili detaylı bilgiler bulut bilişim şirketinden talep edilmeli, teknik ve idari tedbirlerin sağlanacağı yönünde bulut bilişim sağlayıcıdan taahhüt aldıktan sonra bu tür hizmetler alınmalıdır<sup>404</sup>.

Madde 29 Çalışma Grubunun Görüşünde de bu konuya dikkat çekilmiş ve bulut bilişim hizmetlerindeki uygulamalardan yararlanan işverenlerin verilerinin Avrupa Birliği dışındaki üçüncü ülkelere aktarımını yalnızca yeterli korumanın sağlandığı durumlarda gerçekleştirmeleri gerektiğini ve sonraki aktarımlarda verilere erişim sağlayacak kuruluşların da yalnızca aktarım amacıyla sınırlı olarak minimum sayıda olması gerektiğini belirtmiştir<sup>405</sup>.

#### **IV. Şirket Birleşme, Devralmalarında Kişisel Verilerin Aktarılması**

Şirket birleşme/devralma görüşmeleri esnasında ve birleşme/devralma işlemleri sonrasında alıcı ve satıcı taraf arasında işçilere ait kişisel veriler de dahil olmak

---

<sup>402</sup> Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 05/2012 on Cloud Computing, s. 17.

<sup>403</sup> **Dülger**, s. 439.

<sup>404</sup> **Dülger**, s. 441.

<sup>405</sup> Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 2/2017 on data processing at work, s. 22.

üzere birtakım kişisel veriler aktarılabilmektedir. Bu tür paylaşımların hangi hukuki sebebe dayanılarak aktarılabileceği akla gelmektedir.

Şirket ve/veya hisse satın alma süreci öncesinde muhtemel alıcılar ilgilendikleri şirketlerle ilgili detaylı araştırmalar yapar. Bu süreç ayrıntılı inceleme “due diligence” olarak adlandırılmakta ve hisse devrine/satışına konu şirketin mali ve hukuki durumunu satın almayı düşünen taraflara sunmaktadır<sup>406</sup>. Bu süreçte fiziki veya sanal ortamda incelemeler alıcı adayı tarafın avukatları/danışmanları tarafından yürütülür. Bu süreçte incelemeye konu şirketin iş sözleşmeleri de dahil olmak üzere sözleşmeleri, davaları ile ilgili bilgiler incelenmekte, devam eden davalar ve iş sözleşmelerinin detayları incelenirken işçilerle ilgili örneğin ücret bilgisi gibi kişisel veriler alıcı adayı tarafından elde edilebilmektedir. Bu nedenle incelemelerin yürütülmesi esnasında ve devir işlemleri tamamlandıktan sonra da KVKK’ya uygun hareket edilmeye devam edilmelidir<sup>407</sup>. Kurul’a göre “Bir işletmenin satılması, devralınması gibi bir durumun varlığı halinde, şirketi satın alacak kişinin personelin kişisel verilerinin dâhil olduğu birtakım bilgileri incelemesi meşru menfaat kapsamında değerlendirilebilir”<sup>408</sup>. Çekin’e göre de due diligence görüşmeleri esnasındaki kişisel veri paylaşımları meşru menfaat hukuka uygunluk nedenine dayanılarak yapılabilecektir<sup>409</sup>.

Birleşme işlemleri tamamlandıktan sonra ise, bünyesinde birleşilen şirket diğer şirketin yerine geçtiğinden birleşme sonrasında yapılan aktarımlarda üçüncü bir kişiye aktarım söz konusu olmamaktadır<sup>410</sup>.

İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması hakkında Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesinin üye ülkelere gönderdiği iş ilişkisinde kişisel verilerin işlenmesine ilişkin CM/Rec (2015) 5 sayılı Tavsiye Kararında<sup>411</sup> hissedarlık yapısının

---

<sup>406</sup> U. Baysal, “Kişisel Veri Olarak Ücret ve Ücretin Gizliliği”, s. 338.

<sup>407</sup> U. Baysal, “Kişisel Veri Olarak Ücret ve Ücretin Gizliliği”, s. 338.

<sup>408</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurulu, Örneklerle Kişisel Verileri Korunması, s. 17, <kvkk.gov.tr>.

<sup>409</sup> Çekin, *Avrupa Birliği Hukukuyla Mukayeseli Olarak 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu*, s. 129; U. Baysal, “Kişisel Veri Olarak Ücret ve Ücretin Gizliliği”, s. 339.

<sup>410</sup> Çekin, *Avrupa Birliği Hukukuyla Mukayeseli Olarak 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu*, s. 129.

<sup>411</sup> CM/Rec (2015) 5 sayılı Tavsiye Kararı, madde 6.4.

değiştii durumlarda veya şirket birleşme-devralmalarında işçilerin verilerinin kullanılması konusunda orantılılık ilkesinin ve amaçla bağıllık ilkelerinin gözetilmesi gerektiği, verilerin işleme amacıyla önemli değişiklikler olduğu takdirde ilgili kişilerin bilgilendirilmesi gerektiği belirtilmiştir.

## V. Yeni İşverenin Bilgi Taleplerinde Kişisel Verilerin Aktarılması

Yeni işveren işçi adaylarına ilişkin bilgileri işçi adayının kendisinden toplayabileceği gibi eski işverenden de elde edebilmektedir. Keza işe alım sonrasında işçi özlük dosyasının eski işverenden temin edilmesi söz konusu olabildiğinden, yeni işverenin bu gibi bilgi ve belge taleplerinde kişisel verilere ilişkin uyacağı kuralların ve hangi hukuka uygunluk sebebine dayanarak kişisel verileri işleyebileceği konularının incelenmesi önem taşımaktadır.

Kişisel verilerin ne ölçüde açıklanacağına karar verme hakkı ilgili kişi olan işçidedir<sup>412</sup>. Dolayısıyla yeni işverenin eski işverenden işçi hakkında bilgi edinmek istemesi halinde öncelikle işçi adayının onayını almalıdır<sup>413</sup>. Doktrinde de işçinin kendisinin dışındaki üçüncü kişilerden işçi ile ilgili veri toplanacak olması halinde, veri toplanmadan önce işçinin aydınlatılması ve rızasının alınması gerektiği yönünde görüşler bulunmaktadır<sup>414</sup>. ILO Uygulama Kodu'nun 6'ncı maddesine ilişkin şerhte de yeni işverenlerin işçinin eski işverenlerinden işçi ile ilgili bilgi almak istemeleri halinde, işçilerin rıza verip vermemenin sonuçları, verilerin işleme sebepleri, verinin kaynağı ve sorulacak olan bilgilerle ilgili aydınlatılması gerektiği ve bu aydınlatma ile işçilerin açık rıza verip vermeme yönünde karar vermelerinin sağlanması gerektiği yönünde tavsiyede

---

<sup>412</sup> Gürsel, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 349.

<sup>413</sup> Küzeci, s. 306-307; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 349; Manav, 129; Gümrükçüoğlu, s. 96.

<sup>414</sup> Eyrenci, s. 259-269; Ertürk, *Temel Haklar*, s. 75-76; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 349.

bulunulmuştur<sup>415</sup>. İlgili kişi dışındaki kişilerden örneğin eski işvereninden işçi hakkında bilgi toplanması halinde işçi aleyhine ortaya çıkabilecek olumsuz sonuçlar söz konusu olabileceğinden kanımızca da yeni işverenin eski işverenden işçi ile ilgili bilgi almak istediği durumlarda öncesinde işçinin verilerin işleme sebebi hakkında bilgilendirilmesi ve açık rızasının sorulması uygun olacaktır.

Özlük dosyasının eski işveren tarafından yeni işverenle paylaşılması bakımından da benzer bir değerlendirme yapılması mümkündür. Ancak öncelikle özlük dosyası paylaşımına ilişkin yasal düzenlemelerin incelenmesi faydalı olacaktır. Buna göre, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin 7'nci maddesinin 2'nci fıkrasında çalışanın işyerinden ayrılarak başka bir işyerinde çalışmaya başlaması halinde, yeni işverenin çalışanın kişisel sağlık dosyasını yazılı olarak talep edebileceği, önceki işverenin dosyanın bir örneğini onaylayarak bir ay içerisinde göndermesi gerektiği düzenlenmiştir.

Anılan yönetmelikten sonra yayımlanmış olan KVKK'da ise, sağlık verileri özel nitelikli kişisel veri olarak belirlenmiştir ve daha önce açıklandığı üzere KVKK'da yer alan kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik gibi bazı istisnai hallerde ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın sağlık verileri işlenebilmektedir.

Yeni işverenin bilgi talebi anılan yönetmeliğe dayanmakta olup, yeni işverenin doğrudan kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi amacı bulunmamaktadır. Yine KVKK'nın 6'ncı maddesinde düzenlendiği üzere yeni işveren çoğu zaman sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişi de değildir. Dolayısıyla, eski çalışanın açık rızası olmaksızın sağlık dosyasının yeni işverene verilmemesi, özel nitelikli kişisel verilerin aktarılmaması gerekmektedir. Açık rıza alınmak istenmediği takdirde, alternatif bir çözüm yolu ise, ilgili kişinin kendisine sağlık dosyasının imza karşılığında

---

<sup>415</sup> ILO, ILO Uygulama Kodu, m. 6/1-2, şerhi, s. 15; Counsel of Europe Committee of Ministers Recommendation No R (89)2, s. 3.

verilmesidir. İlgili kişi olan eski çalışan dilerse, kendi özlük dosyasını yeni işverenine kendisi teslim edebilir.

Öte yandan, yukarıda açıklandığı üzere TBK'nın 419. maddesinde yer alan işverenin, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabileceği yönündeki düzenleme nedeniyle de sağlık dosyasının yeni işverenle paylaşımı sorunludur. Sağlık dosyasının paylaşılması çoğu zaman işçinin işe yatkınlığı ile ilgili olmadığı gibi iş sözleşmesinin ifası için zorunlu da değildir. Bu açıdan konu ele alındığında işçinin açık rızası olsa dahi kişisel verilerinin işlenmesi hukuka uygun olmayacaktır<sup>416</sup>.

Uygulamada çoğunlukla yeni işverenler tarafından talep edildiğinde, özlük dosyasının bir kopyası eski işveren tarafından yeni işverene gönderilmektedir. Bu konuda yaşanan bir uyuşmazlıkta işçi, eski işyeriyle sorunlu olarak ayrıldıktan sonra, özlük dosyasının bir kopyası eski işveren tarafından yeni işverene gönderilmiş, işçi bu durumun kişilik haklarına ve manevi değerlerine zarar verdiğini, halen çalıştığı işyerinin kendisine olumsuz baktığını, psikolojik olarak yıpratıldığını iddia ederek eski işverenden manevi tazminat talep etmiştir. Eski işveren, yeni işveren ile yapılan şifahi görüşme sonucunda şahsi sicil dosyasının yeni işverene gönderildiğini iddia etmiş ise de Yargıtay, eski işverenin bu yönde bir delil sunmadığını, insan kaynakları müdürü olan eski işveren tanığının da dosyayı kendiliğinden gönderdiğini beyan ettiğini tespit etmiştir. Ayrıca Yargıtay şahsi dosyada işçinin önceki işyerine ait iş sözleşmesinin, özel yazışmalarının, bir kısım senede bağlı tutarları eski işyerine ödeyeceğine dair taahhüdü içeren işten ayrılma dilekçesinin ve ödeme dekontlarının bulunduğunu belirtmiş ve bu dosyanın yeni işverene gönderilmesi eyleminin "işçiyi rahatsız etme, onu doğruları söylemeyen bir kişi olarak gösterme amacı taşıdığı, bu olay

---

<sup>416</sup> Yukarıda da açıklandığı üzere doktrinde TBK'nın 419. maddesinin iş ilişkisinde açık rızanın uygulama alanını daralttığı ve iş ilişkisi ile ilişkilendirilemeyen veri işleme faaliyetleri için açık rıza alınarak dahi hukuka uygun şekilde veri işlenmesini mümkün olmadığı belirtilmektedir. Bkz. 326 nolu dipnot.

sonrası davacının iş sözleşmesinin feshinin gündeme geldiği ancak buna engel olduğu, yaşanan olay nedeniyle davacının manevi yönden etkileneceğine”<sup>417</sup> hükmetmiştir. Kanımızca kararda kişisel veriler mevzuatı bakımından değerlendirme yapılmamış olması bir eksikliktir. Ancak herhangi bir talep olmaksızın özlük dosyasının eski işveren tarafından yeni işverene gönderilmesi halinde dosyanın paylaşılmasında herhangi bir hukuka uygunluk sebebi bulunmadığı karardan anlaşılmaktadır. Bu nedenle buradan hareketle hukuka aykırı bir kişisel veri aktarımının söz konusu olduğu yönünde değerlendirme yapılması mümkündür.

## **VI. Sendikaya Kişisel Verilerin Aktarılması ve İşveren ve Sendika Arasındaki Görüşmeler**

### **1. İşçi Sendikası ile İşveren Arasındaki Görüşmeler**

Bilindiği üzere 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 26’ncı maddesinin 2’nci fıkrası uyarınca sendikaların işçileri temsilen dava açmak ve açılan davayı takip etmek hakkı bulunmaktadır. Anılan kanun hükmü çerçevesinde sendikaların çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan uyuşmazlıklarda işçileri temsilen kolektif nitelikli dava ehliyeti bulunması<sup>418</sup> nedeniyle işyerinde sendikanın mevcut olması halinde işçiler yerine sendikanın kişisel verilerin işlenmesine ilişkin açık rıza vermeye yetkili olup olmadığı sorusu akla gelmektedir. Örneğin işyeri girişlerine yüz tanıma sistemleri yerleştirilerek çalışanların günlük mutluluk düzeylerinin işveren tarafından

---

<sup>417</sup> Yarg. 9 H.D., 14.04.2016, E. 2014/37215, K. 2016/9418 (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

<sup>418</sup> **B. Şener**, “Sendikaların Dava Ehliyetinin Topluluk Davası Kapsamında Değerlendirilmesi (Karar İncelemesi)”, s.186-187.

tespiti ve raporlanması istendiği takdirde, sendika ile işveren görüşerek işçilerden ayrıca açık rıza alınmaksızın bu tür bir uygulamaya geçilebilecek midir? Kanımızca kişisel veri izni verip vermemek kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olduğundan ve KVKK’da da açık rıza, “belirli bir konuya ilişkin, bilgilendirilmeye dayanan ve özgür iradeyle açıklanan rıza” olarak tanımlandığından sendikanın işçinin iradesi yerine geçerek açık rıza vermesi mümkün değildir<sup>419</sup>. Görüşümüz bu yönde olmakla birlikte, CM/Rec (2015) 5 sayılı Tavsiye Kararı’nın 21’inci maddesinin c bendine göre işverenler tarafından alınması gereken tedbirlerle ilgili olarak işçilerin izlenmesi ile ilgili sistemlerin kullanılmaya başlanmasından önce veya sistemlerde değişiklik gerektiğinde söz konusu değişiklikten önce işçi temsilcilerine danışılması gerekmektedir ve danışma sürecinin işçilerin insanlık onuru ve mahremiyetine saygı gösterilmesi haklarının ihlal edilmesi ihtimalini ortaya çıkarması halinde, işçi temsilcilerinin onayı alınmalıdır<sup>420</sup>. İşveren tarafından işçilere ait kişisel veriler işçi temsilcileriyle yalnızca işçilerin çıkarlarını temsil için gerekli olduğu ölçüde paylaşılmalıdır<sup>421</sup>. İşçi temsilciliği kurumu hukukumuzda bulunmadığından hukukumuz bakımından bu yola başvurulması da mümkün olmayacaktır. Ancak ILO Uygulama Kodu’nda da belirtildiği üzere çalışma koşullarının toplu iş görüşmeleri çerçevesinde sendikalar tarafından yürütüldüğü durumlarda, işçilerin kişisel verileri sendikalar ve sendika temsilcileri tarafından korunmalıdır<sup>422</sup>. Dolayısıyla işçilerin kişisel verilerinin işlenme amaçları değiştiğinde yahut yeni uygulamalar getirilmek istendiğinde işverenin önceden işçi sendikasının da olumlu görüşünü alması uygun olacaktır.

Öte yandan, toplu iş sözleşmesi görüşmeleri çerçevesinde de işveren ile işçi sendikası arasında ücret, zam oranları ve yan haklar gibi hususlar görüşülmektedir. Bu bilgilerin kişisel veri sayılıp sayılmayacağı da

---

<sup>419</sup> Uncular, s. 147.

<sup>420</sup> CM/Rec (2015) 5 sayılı Tavsiye Kararı madde 21/c; Counsel of Europe Committee of Ministers Recommendation No R (89) 2, madde 3.2, s. 3.

<sup>421</sup> Counsel of Europe Committee of Ministers Recommendation No R (89) 2, madde 7, s. 3.

<sup>422</sup> ILO, ILO Uygulama Kodu Şerhi, madde 12.

değerlendirilmelidir. Kanımızca bu tür bilgiler tek tek işçileri belirlenebilir kılan veriler olmadığından işveren ve işçi sendikası arasındaki toplu iş sözleşmesi çerçevesindeki ücrete ilişkin bilgi paylaşımları kişisel veri aktarımı sayılmaz.

## **2. İşveren Tarafından İşveren Sendikasına Kişisel Verilerin Aktarılması**

İşveren sendikası ile işveren arasındaki bilgi paylaşımları bakımından ise, işçilerle ilgili veri paylaşımı yapılırken aktarım için KVKK'da yer alan şartların bulunup bulunmadığı dikkatle incelenmelidir. Uygulamada sendikalar tarafından yıllık iş kazası nedenlerinin yayımlandığı raporlar için işverenden bilgi talep edilebilmektedir. KVKK'nın 28'inci maddesinde KVKK'nın uygulanmayacağı haller belirlenmiş olup, “kişisel verilerin resmi istatistik ile anonim hâle getirilmek suretiyle araştırma, planlama ve istatistik gibi amaçlarla işlenmesi halinde” KVKK'nın uygulanmayacağı belirtilmiştir. Oysaki işveren sendikası tarafından iş sağlığı ve güvenliği riskleri ile ilgili yapılan istatistiki araştırmalar resmi istatistik kapsamına girmemektedir. Örneğin, işveren sendikası istatistiki amaçlarla yıl içerisinde meydana gelen iş kazaları hakkında işverenden bilgi talep ettiğinde, işçinin adı, soyadını içermeyen şekilde iş kazasına ilişkin bilgilerin sendikayla paylaşılması ilk etapta düşünülebilirse de, tasvir edilen iş kazasına tek bir işçinin maruz kalması halinde, kimliği belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin bilgi olarak nitelenecek bir bilgi söz konusu olacağından ilgili kişiden açık rıza alınmaksızın işveren sendikasına yapılacak veri aktarımı hukuka aykırı olarak nitelendirilebilecektir. Zira iş kazası ile ilgili paylaşılan veriler, mahiyeti gereği olayın oluş şekli ve yaralanma/ölüm bilgilerini de içerebildiğinden sağlık verisinin aktarılması söz konusu olacaktır. Kanunlarımızda sağlık verisinin istatistiki amaçlarla sendika ile paylaşılacağı yönünde açık bir düzenleme bulunmadığından bu veri aktarımı için iş kazasına maruz kalan işçinin açık rızası gerekecektir. Belirtilen veri aktarımının anonim verilerle yapılması halinde açık rızaya ihtiyaç olmayacaktır; ancak verinin anonim olup olmadığına veri

aktarımından önce mutlaka dikkat edilmelidir. Ör. 32 yaşında kol kırığı yaşayan işçi ile aynı yaşta aynı iş kazasına uğrayan başka bir işçi aynı tarih aralığında olmadığı müddetçe bu verinin anonim veri olmayacağı kanaatindeyiz. Uygulamada geçmişe dönük yaşanan bir iş kazasına ilişkin bilgilerin istatistiki amaçlarla sendika ile paylaşılması istendiği takdirde, sağlık verisi işlendiğinden işçiden açık rıza sorulması gereği ortaya çıkmaktadır. İş kazası nedeniyle elem ve keder yaşamış işçiden bu rızanın kazanın üzerinden zaman geçtikten sonra dahi alınması çoğunlukla pek mümkün olmayacaktır. Kaza tarihinde de kişisel veri izninin işçiden istenmesi hayatın olağan akışına aykırıdır.

Mehaz Direktif 95/46/EC’de konuyla ilgili hüküm bulunup bulunmadığı incelendiğinde direktifin giriş kısmında yer alan 34’üncü paragrafta önemli kamu yararının bulunduğu durumlarda hükümet istatistikleri gibi alanlarda, üye devletlerin özel nitelikli kişisel verileri işleme yasağına uymamasına izin verilebileceğinden söz edilmektedir. GVKT’nin 9’uncu maddesinin 2’nci fıkrasının j bendinde ise kamu yararına yönelik istatistiki amaçlar doğrultusunda sağlık verilerinin işlenmesi gerektiği takdirde veri işleme amacı ile orantılı, veri koruma hakkının özüne saygı gösteren ve veri sahibinin temel hak ve menfaatlerinin güvence altına alınmasına uygun ve spesifik tedbirler sağlayan Avrupa Birliği veya üye devlet hukukuna dayalı olarak söz konusu sağlık verilerinin işlenebileceği belirtilmektedir.

Kanımızca Türk hukuku açısından KVKK’da yer alan resmi istatistik ibaresi kanun değişikliğiyle kaldırılmalı; kişisel verilerin korunması için alınması gerekli olan tedbirler alınmak kaydıyla istatistik amacıyla kişisel verilerin işlendiği haller KVKK kapsamı dışında tutulmalıdır.

## VII. Yasal Mercilere ve Yetkili Kuruluşlara Kişisel Verilerin Aktarılması

KVKK'nın 28'inci maddesinde KVKK'nın uygulanmayacağı haller düzenlenmiştir. Bu hallerden biri kişisel verilerin soruşturma, kovuşturma, yargılama veya infaz işlemlerine ilişkin olarak yargı makamları veya infaz mercileri tarafından işlenmesi halidir. Bu nedenle sayılan mercilerce kişisel verilerin işlenmesi halinde KVKK'da yer alan kurallar uygulama alanı bulmayacaktır.

Öte yandan, uygulamada mahkemeler, iş uyuşmazlıkları ve çeşitli hukuki uyuşmazlıklar kapsamında işverenlerden işçilere ait kişisel verileri aktarmalarını talep etmektedirler. Bu taleplere işveren tarafından verilen yanıtlarda da KVKK'nın belirlediği temel prensiplere ve mevzuata uygun hareket edilmeli; ölçülülük ilkesi gereğince mahkeme tarafından talep edilen kapsamla sınırlı olarak kişisel veriler mahkemeye paylaşılmalıdır. Kurul tarafından 2 Ağustos 2018 tarihinde yayımlanan kararda da bu hususa değinilmiş olup, mahkeme tarafından talep edilen kişisel verileri aşan surette kişisel verileri mahkeme ile paylaşan veri sorumlusunun veri minimizasyonu ilkesine ve verilerin işlendikleri, amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olması ilkelerine aykırı hareket ettiği tespit edilerek, veri sorumlusu hakkında idari yaptırım uygulanmasına karar verilmiştir<sup>423</sup>.

Öte yandan, işveren tarafından işçilere ait kişisel verilerin aktarılmasına ilişkin talepler mahkemeler dışındaki kurum ve kuruluşlardan da gelebilmektedir. Örneğin iş teftişi sırasında özlük dosyasındaki kişisel verilerin müfettişlere gösterilmesi gerekebilme, işçilerin sosyal güvenlik primlerinin ve işçilerle ilgili vergilerin ödenmesi kapsamında bir takım kişisel verilerin Sosyal Güvenlik

---

<sup>423</sup> Kişisel Verileri Koruma Kurulu, İşlenme Amacının Gerektirdiğinden Fazla Kişisel Veri İşlenmesi/Aktarılması (Veri Minimizasyonu İlkesine Aykırılık) başlıklı 2 Ağustos 2018 tarihli karar, <<https://www.kvkk.gov.tr>>.

Kurumu ve Vergi Dairesine aktarılması gerekebilmektedir<sup>424</sup>. Bu tür kurumların veri işleme faaliyetleri yargı makamları veya infaz kurumlarına yapılan aktarımlar kapsamında olmadığından bu kurumlarca işlenen kişisel veriler de KVKK hükümlerine tabidir. Ayrıca tıpkı mahkemelere veri aktarımında olduğu gibi işveren tarafından bu kurumlara yapılan aktarımlarda da KVKK'da yer alan temel prensiplere ve işleme şartlarına uygun hareket edilmesi beklenmektedir.

CM/Rec (2015) 5 sayılı Tavsiye Kararı'nın 8.1'inci maddesinde de mahkeme ve yetkili kamu kuruluşlarına yapılacak veri aktarımları bakımından dikkat edilmesi gereken hususlar şu şekilde belirtilmektedir: İşverenlerin yasal yükümlülüklerine veya diğer iç hukuk kurallarına uygun olması ile sınırlı olarak iş hukuku bağlamında işlenen kişisel veriler, işverenler tarafından resmi görevlerine uygun olarak hareket eden ve bu görevlerinin ifası için talepte bulunan kamu kuruluşlarına aktarılabilir<sup>425</sup>.

## **VIII. İşçilerden Biri Tarafından Diğer İşçinin Kişisel Verilerinin İşverene Aktarılması**

İş ilişkisi esnasında işçilerin diğer işçilerle ilgili kişisel verileri işverene aktarmak istediği durumlarda, aktarım gerçekleşmeden önce özel hayatın gizliliği ve kişisel veriler bakımından aktarımın yasal olup olmadığı değerlendirilmelidir. Konu hakkında Yargıtay tarafından verilen karara<sup>426</sup> konu olayda işçiler whatsapp görüşmelerinde çalışma koşulları, yöneticilerin tutumları ve davranışları hakkında yorumda bulunmuş, işçilerden biri tarafından görüşme metinleri

---

<sup>424</sup> Manav, s. 107.

<sup>425</sup> CM/Rec (2015) 5 sayılı Tavsiye Kararı, madde 8.1.; Counsel of Europe Committee of Ministers Recommendation No R (89) 2, madde 8.1.

<sup>426</sup> Yarg. 9. H.D., 01.06.2017, E. 2016/14205 K. 2017/9526, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası)

işverene verilmiştir. Bunun üzerine işveren görüşmeleri kendisine veren işçisine uyarı vermiş, diğer işçilerin ise iş akdini feshetmiştir. İş akdi feshedilen işçiler işe iade davası açmış, ilk derece mahkemesi tarafından dava, işçilerin davranışlarının 25/II-e maddesine göre işverenin güveninin kötüye kullanılması kapsamında kaldığı gerekçesiyle reddedilmiştir. Yargıtay ise, işçilerin kendi aralarında kurmuş oldukları whatsapp grubundaki yazışmaların grupta yer alan bir işçi tarafından işverene verilmesini, gizli kalması gereken bilgilerin yasak bir şekilde işveren tarafından elde edilmesi olarak yorumlamıştır. Ayrıca, görüşmelerin kişisel veri olarak da korunmasının esas olduğunu belirtmiş, feshin haklı veya geçerli olarak yapıldığının işveren tarafından ispatlanamadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar vermiştir. Karardan da görüldüğü üzere işçiler arasında whatsapp grubunda yapılan yazışmalar hem kişisel veri olarak nitelendirilmiş; hem de bu yazışmaların işçilerden biri tarafından işverene aktarılmasının yasak bir şekilde işveren tarafından bilgi edinilmesi olarak nitelendirilmiştir. Dolayısıyla işçi tarafından diğer işçilere ait kişisel veriler hukuka aykırı şekilde işverene aktarılmıştır. Kanaatimizce KVKK'da yer alan kişisel veri tanımının oldukça geniş kapsamlı olması nedeniyle işçilerin kendi aralarındaki whatsapp görüşmelerinin kişisel veri olarak nitelenmesi isabetlidir.

Benzer şekilde, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bir başka kararında işçilerin aralarında kurdukları bir whatsapp grubundan işveren aleyhine yazışmalarda buldukları ve çalışanlardan birinin telefonu vasıtasıyla işveren tarafından durumdan haberdar olunması üzerine, whatsapp yazışmaları gerekçe gösterilerek işçilerin iş akitlerinin feshedildiği anlaşılmaktadır<sup>427</sup>. Her ne kadar davacı yazışmaların işveren tarafından baskı ile bir başka çalışanın telefonundan elde edildiğini iddia etse de karardan işçilerden birinin kendi inisiyatifiyle mi yazışmaları işveren ile paylaştığı, yoksa baskı ile mi işçiden yazışmaları aldığı belirli değildir. Öte yandan, ilk derece mahkemesi davacı işçinin savunmasında whatsapp konuşmalarının kendisine ait olduğunu kabul etmesi, metinlerde diğer

---

<sup>427</sup> Yarg. 9. H.D., 10.1.2019, E. 2018/10718, K. 2019/559 (Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi).

işçilerin motivasyonunu düşürücü beyanlarda bulunması ve gizli kalması gereken prim ve ücretini diğer çalışanlara açıklaması nedeniyle doğruluk ve bağlılık kurallarına aykırı hareket ettiğini tespit ederek işverenin mesajlara yasadışı yollarla ulaştığı hususunda da somut bir delil bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar vermiştir. Davacının davayı temyiz etmesi üzerine Yargıtay tarafından verilen kararda, whatsapp konuşmalarının gizlilik içeren kişisel veri niteliğinde olduğu ve salt nasıl elde edildiği anlaşılamayan bu yazışmalara dayanılarak iş akdi feshinin haksız olduğu sonucuna varılmıştır. Bu kararda da whatsapp görüşmelerinin kişisel veri niteliğinde olduğunun tespiti önemli olmakla beraber, kişisel verilerin işçi tarafından işverene aktarılıp aktarılmadığı konusunda açıklamaya yer verilmemiş ve bu açıdan da konunun ayrıca değerlendirilmemiş olması eksiklidir.

Avrupa Birliği mevzuatına göre de bir kişinin arkadaşından izin almadan arkadaşıyla ilgili olarak sosyal medyada yorumda bulunması ve örneğin arkadaşının kötü bir işvereni olduğunu kabul ettiği ve yeni bir iş aradığı yönünde bir paylaşımda bulunması halinde, işveren tarafından bu veriler kural olarak kullanılamaz<sup>428</sup>. İlgili kişi dışındaki bir kişi tarafından ilgili kişi olan işçi hakkında bu tür paylaşımlarda bulunulması hali işçinin iradesi dışında işçiye ait kişisel verilerin paylaşımı olarak nitelendirilebileceğinden kanımızca işçinin işvereni tarafından bu tür paylaşımlardan yararlanılarak işçi hakkında disiplin soruşturması gerçekleştirilmesi veya işçinin iş akdini feshetmesi halinde işveren tarafından yapılan fesih haksız fesih olacaktır.

---

<sup>428</sup> Custers Ursic, s. 335.

## §8. VERİLERİN İMHASI

### I. İşçi Adayı Verileri Bakımından

İşe kabul edilmeyen işçi adaylarının verileri işveren tarafından kural olarak silinmeli, yok edilmeli veya anonim hale getirilmelidir<sup>429</sup>. Fakat aynı adayın aynı işverene birden fazla iş başvurusunda bulunması ihtimali düşünüldüğünde, işveren tarafından birtakım verilerin saklanması ihtiyacı olacağı dikkate alınmalıdır. Bazı işverenler aynı kişi tarafından birden fazla başvuru yapılması halinde söz konusu başvuruları diğer adaylara nazaran daha farklı koşullarla değerlendirme yönünde idari karar alabilirler ve daha önce görüştüğü adaylar hakkında kurum hafızasına ihtiyaç duyabilirler. Bu durumda işçilerin ad, soyad gibi kimlik bilgileri ile başvuru pozisyon, işe alınmama gerekçesinin işverenin meşru menfaati gereğince işveren tarafından belirlenen imha sürelerine ulaşıncaya dek açık rıza aranmaksızın muhafaza edilebileceği görüşünderiz. Ancak bu amaç dışında söz konusu kişisel verilerin gelecekte açılacak farklı pozisyonlarda kullanılması amacı da söz konusu olacak ise, kişisel verilerin işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü işlenmesi gerektiğine ilişkin genel ilke gereği işçi adayının açık rızası aranmalıdır<sup>430</sup>. Nitekim CM/Rec (2015) 5 sayılı Tavsiye Kararının<sup>431</sup> 13.2'inci maddesinde, işçi adayları tarafından iş teklifinin kabul edilmeyeceği veya işçi adayına iş teklifinde bulunulmayacağı anlaşıldığında iş başvurusu kapsamında iletilmiş olan kişisel verilerin silinmesi gerektiği belirtilmiştir. İşçi adayının kişisel verilerinin gelecekte farklı pozisyonlar için saklanması istenmekteyse, işveren tarafından işçinin bilgilendirilmiş olması tavsiye edilmiştir.

---

<sup>429</sup> LfDI BW-33 Tätigkeitbericht 2016/2017, s. 115.

<sup>430</sup> ILO, ILO Uygulama Kodu Şerhi, madde 8.5; Aynı yönde **Gürsel**, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, s. 223.

<sup>431</sup> CM/Rec (2015) 5 sayılı Tavsiye Kararı, madde 13.2.

İşçi adayları verilerinin yetenek havuzlarında saklanması istediği takdirde adaydan söz konusu veri işleme faaliyeti için önceden açık rıza alınmış olsa dahi, veriler havuzda önceden belirlenen süreyle sınırlı olarak saklanmalıdır. Bu süre gerektiğinden uzun belirlenmemelidir. Baden Württemberg Veri Koruma Düzenleyici Kurumu bir kararında adaylar tarafından açık rızanın geri alındığı belirtilmediği takdirde 1 yıl süre boyunca adayların kişisel verilerinin saklanması uygun olduğu, adaylardan işe alınanlar bakımından ise bu sürenin 6 ay daha uzatılabileceği yönünde karar vermiştir<sup>432</sup>.

İşçi adaylarının başvurularında toplanan kişisel verilerin ileride işveren aleyhine açılacak davalarda (ör. ayrımcılık iddiaları) kullanılması gerektiğinde veya işveren tarafından herhangi bir kanuni sebeple saklanması gerektiği takdirde ise, bu amacın yerine getirilmesi için gerekli olan süre ile sınırlı olarak söz konusu kişisel veriler saklanabilecektir<sup>433</sup>. Bu sürelerin belirlenmesi her zaman çok kolay olmayabilmektedir. Örneğin işe alımda yapılan ayrımcılık nedeniyle ödenmesi gereken tazminat konusundaki görüşler ve zamanaşımı sürelerine ilişkin değerlendirmeler ışığında ayrımcılık iddialarına karşı bir takım kişisel verilerin saklanması değerlendirilebilir. Şöyle ki İşK.’nın 5’inci maddesinde işe almada cinsiyet ve gebelik nedeniyle ayırım yasağına yer verilmişse de iş ilişkisinde veya sona ermesinde ayrımcılık yasağına aykırı davranılması halinde işveren tarafından ayrımcılık tazminatı ödeneceği düzenlenmiş, işe alım aşamasında ayrımcılık yapılması hali için açıkça tazminata ilişkin bir düzenleme yapılmamıştır. Doktrinde işe alma aşamasında ayırım yasağının ihlal edilmesi halinin de yaptırımsız kalmaması gerektiği ve işe almada ayrımcılığa uğrayan işçinin ayrımcılık tazminatını talep edemeyecekse de genel hükümlere göre sözleşme görüşmelerinde kusura dayanarak tazminat talep edebileceği belirtilmektedir<sup>434</sup>. İşçi adayı ayrımcılık tazminatına ilişkin taleplerini İşK.’nın

---

<sup>432</sup> LfDI BW-33 Tatigskeitbericht 2016/2017, s. 116.

<sup>433</sup> CM/Rec (2015) 5 sayılı Tavsiye Kararı, madde 13.3.

<sup>434</sup> **Süzek**, s. 459; **M. Gülmez**, “İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi: Aykırı Düşünceler”, *Çalışma ve Toplum*, 25, 2010/2, 238,243 vd.; **F. Demir**, *Sorularla Bireysel İş Hukuku*, 1. Cilt, Ankara 2006, s. 227; **G. B. Yıldız**, *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu*, Ankara 2008, s. 68;

ek 3'üncü maddesi gereği 5 yıllık zamanaşımı süresi içerisinde ileri sürebilecektir. Her ne kadar İşK.'nın 5. maddesinin son fıkrasına göre kural olarak işverenin eşit işlem borcuna aykırı davrandığının ispat yükü işçiye ait olsa da, işçi ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren durumu ortaya koyduğu takdirde ispat yükü işverene geçmektedir. Dolayısıyla işe alım sürecinde ayrımcılık yapıldığı iddiası ile işçi adayı ayrımcılık tazminatı talep ettiği takdirde, işveren tarafından işe alım süreci ve görüşmeleri hakkındaki bilgilerin ve kişisel verilerin mahkemeye sunulması gerekebilecektir. Bu noktada 5 yıllık zamanaşımı süresi boyunca işçi adayına ilişkin kişisel verilerin işveren tarafından saklanması söz konusu olabilecektir. 5 yıllık zaman dilimi oldukça uzun bir süre olduğundan bu süreçte amaçla bağlılık ilkesine uygun olarak saklama amacı dışında başka amaçlarla söz konusu kişisel verilerin kullanılmadığından emin olunmalıdır. Bu çerçevede örneğin işçi adayından açık rıza alınmadığı müddetçe yeni iş pozisyonları için adayla tekrar iletişime geçilmemelidir.

---

**K. Doğan Yenisey**, “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 11, 2006, s. 67-68; **E. Çolakoğlu**, *Türk İş Hukukunda İşverenin Eşit Davranma Borcu*, T.C. Selçuk Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Konya 2011, s. 40-41; Ayrıca yalnızca İşK.'da sayılan cinsiyet ve gebelik halinde, sendikal nedenlerde ve engellilerin işe alımlarında ayrımcılık yapılamayacağı bu haller dışında işverenin eşit davranma borcu altında olmadığı yönünde görüş için **Z. S. Deveci**, “İş Hukukunda İşverenin Eşit Davranma Borcu ve Özellikle İş Sözleşmesinin Feshi Açısından Önemi”, *İzmir Barosu Dergisi*, Mayıs 2020, s. 35-36; Ayrımcılık tazminatının ancak iş ilişkisinde ve sona ermesinde yapılan farklı işlemler halinde uygulanacağı yönünde bkz. **M. Sur**, “İş İlişkisinde Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.37, 2017, s. 41.

## **II. İşçi Verileri Bakımından**

### **1. İş İlişkisi Devamında Kişisel Verilerin İmhası**

İş hukuku açısından kişisel verilerin imhasına ilişkin yükümlülöklere işçinin işyerinde çalıştığı süre zarfında da uyulması gerekmektedir. Bu nedenle iş ilişkisi devamında kişisel verilerin saklanması için hukuka uygunluk nedeni sona eren kişisel veriler bakımından işverenin kişisel verileri silme, yok etme veya anonimleştirme yükümlülüğü bulunmaktadır.

Baden Württemberg kişisel verilerin korunması düzenleyici kuruluşunun faaliyet raporunda da silme planının oluşturulması gerektiği belirtilmiştir<sup>435</sup>. Örneğin işyerinde güvenlik amaçlı bulunan kamera kayıtlarının saklanma süresi belirli bir süreyle sınırlandırılmalıdır.

### **2. İş İlişkisi Sona Erdikten Sonra Kişisel Verilerin İmhası**

#### **a) Kişisel Verilerin İmha Sürelerinin Belirlenmesi Sorunu**

İşçinin kişisel verilerinin işlenmesini gerektiren sebeplerin ortadan kalkması halinde işverenin KVKK'nın 7'inci maddesi uyarınca kişisel verileri resen veya ilgili kişinin talebi üzerine silme, yok etme veya anonim hale getirme yükümlülüğü bulunmaktadır. İşçinin işten ayrılması halinde hangi kişisel

---

<sup>435</sup> LfDI BW-34 Tätigkeitsbericht 2018, s. 36.

verilerinin silineceği sorunu oldukça karmaşıktır. Şöyle ki, işçilerin farklı kategorideki kişisel verileri özlük dosyasında ve çeşitli bilgisayar sistemlerinde yer alabilir ve işçiler işten ayrıldıktan sonra gerekli olmayan ve işlenmesi için yasal dayanağı bulunmayan verilerin imhasının nasıl ele alınması gerektiği konusunda mevzuatta açıklık bulunmamaktadır.

KVKK'da ve silme işlemlerine ilişkin yönetmelikte birtakım düzenlemeler bulunmakla birlikte İş mevzuatının kuralları bakımından KVKK mevzuatının nasıl yorumlanacağı belirsizlik yaratmaktadır. Örneğin KVKK uyarınca veri sorumluları verileri işlendikleri amaçlar için gerekli olan azami muhafaza edilme süresini oluşturacakları kişisel veri işleme envanterinde belirtmek ve kişisel veri envanterine uygun olarak kişisel veri saklama ve imha politikası oluşturmak zorundadır. Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmeliğin 11'inci maddesi uyarınca da, "kişisel verileri silme, yok etme veya anonim hale getirme yükümlülüğünün ortaya çıktığı tarihi takip eden ilk periyodik imha işleminde, kişisel veriler silinmeli, yok edilmeli veya anonim hale getirilmelidir".

İmha süreleri belirlenirken her bir veri kategorisi için azami süre belirlenmelidir; ancak işçilerin kişisel verilerinin yer aldığı belgeler çok çeşitlidir ve aynı belgede/sistemde işçiye ait birden fazla veri kategorisine ait veri bulunabilir. Örneğin; işçinin bordrosunda kimlik bilgisi ile birlikte özlük bilgisi de bulunabilir. İki kategori için farklı veri imha süreleri belirlenmesi mümkündür. İki ayrı veri kategorisi için farklı süreler belirlendiği takdirde verilerin ne şekilde imha edileceği sorunu ortaya çıkmaktadır. Özlük verilerinin imha süresi dolup; kimlik bilgilerinin imha süresi henüz dolmadığında bordroda yer alan bazı bilgilerin okunamayacak hale getirilmesi, diğerlerinin ise muhafazası düşünülebilir. Ancak çok sayıda işçisi bulunan işletmelerde bu tür manuel imha işlemleri örneğin tek tek bordroda yer alan bazı verilerin gizlenerek (tipekslenerek) diğer verilerin olduğu gibi muhafaza edilmesi oldukça zorluk yaratacaktır. Yine her bir işçiye ait özlük dosyasının tamamının değil de yalnızca

içindeki belirli belgelerin manuel imhası düşünüldüğünde bu işlemler için de ciddi anlamda iş gücüne ve zamana ihtiyaç duyulacaktır.

Sistemsal imhalarda ise sistem yetersizlikleri nedeniyle imha mümkün olmayabilir veya silinmiş görünen bilgiler arka planda silinmemiş olabilir. Silme için otomatik sistemler oluşturulurken kanunun aradığı anlamda silme işleminin gerçekleştirilebileceği şekilde bir altyapı oluşturulmalıdır.

İşçilerin kişisel verileri için imha süresi belirlenirken işçinin işten ayrıldığı süreden itibaren bir süre belirlenmesi uygun olacaktır. Uçum'a göre TBK'daki genel zaman aşımı süresi olan 10 yıllık süre tüm özlük dosyası bakımından imha süresi olarak uygulanabilecektir<sup>436</sup>. Ancak bu yorum 2017 yılında İş Mahkemeleri Kanunu ile 4857 sayılı İşK.'ya getirilen ek 3'üncü maddeden önceki bir yorumdur. Zira imha süresi belirlenirken ileride işveren tarafından karşılaşılabilecek davalar veya kamu kurum ve kuruluşlarından gelecek bilgi talepleri değerlendirilerek çeşitli kanunlarda yer alan zamanaşımı süreleri esas alınmalıdır ve anılan değişiklikle zamanaşımı sürelerinde önemli değişiklikler yapılmıştır. Yapılan değişiklikle kıdem, ihbar, kötüniyet ve ayrımcılık tazminatlarında ve yıllık izin ücreti alacaklarına uygulanan 10 yıllık zamanaşımı süreleri 5 yıla düşürülmüştür. Dolayısıyla İşK. uyarınca ücret alacaklarında, yıllık izin ücreti, kıdem tazminatı ve İşK. ek madde 3'te yer alan diğer tazminatlar için zamanaşımı süresi 5 yıldır. Hizmet tespiti davalarında da 5 yıllık zamanaşımı söz konusu olmaktadır. Yargıtay'ın süreklilik kazanmış kararları doğrultusunda belirlenen bazı istisnai hallerde ise 5 yıllık zamanaşımının uygulanmayacağı belirtilmiştir. Örneğin işe giriş bildirgesi Sosyal Güvenlik Kurumuna süresinde verilmiş; ancak bordro ve prim SGK'ya intikal ettirilmemişse zamanaşımı süresi uygulanmayacaktır<sup>437</sup>. Ayrıca 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık

---

<sup>436</sup> M. Uçum, s. 38-49; U. Aydın, "İşverenin İşçi Özlük Dosyası Tutma Yükümü", *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı*, Ankara, 2006, s. 492-494.

<sup>437</sup> Yarg. HGK, 3.3.2004, E. 2004/21-139, K. 2004/117, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası); Yarg. HGK, 5.2.2003, E. 2003/10-7, K. 2003/53, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası); Yarg. 21. HD, 10.12.2013, E. 2012/19770, K. 2013/23471, (Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi).

Sigortası Kanunu'nun 86'ncı maddesi gereği işverenin işyeri defter, kayıt ve belgelerini ilgili olduğu yılı takip eden yıl başından başlamak üzere on yıl süreyle saklamak ve SGK'nın denetimi çerçevesinde ibraz zorunluluğu bulunmaktadır. Bu nedenlerle yalnızca 5 yıllık zamanaşımı süreleri göz önünde bulundurularak kişisel verilerin imha edilmesi halinde işverenler SGK'dan gelebilecek bilgi belge ibrazı taleplerini yerine getiremeyebilecekler, hizmet tespiti davasında mahkeme tarafından kendilerinden talep edilen bilgi ve belgeleri sunamayabileceklerdir.

Benzer şekilde iş kazası meslek hastalıkları bakımından da işçi verilerinin daha uzun süre saklanması gereken haller söz konusu olabilmektedir. İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle açılacak maddi tazminat ve manevi tazminat davaları ile işçinin yakınlarının açabileceği destekten yoksun kalma tazminatı ile manevi tazminat davalarında zamanaşımı 10 yıldır. Ayrıca Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik uyarınca işveren, risk değerlendirmesine göre, çalışanların sağlık ve güvenliği yönünden riskli olan işlerde çalışanların güncellenmiş listesini ve bunların maruziyet durumlarını belirten kayıtları maruziyetin sona ermesinden sonra en az 40 yıl süre ile saklamakla yükümlüdür. Bu nedenle kanserojen ve mutajen maddelere maruz kalma riski bulunan işlerin yapıldığı işyerlerinde çalışanlar bakımından işçilerin işten ayrılmalarını takiben 10. yılda imhanın yapılması uygun olmayacak olup, maruziyetten itibaren 40 yıldan önce veriler imha edilmemelidir.

İşK.'nin 26'ncı maddesinin 2'nci fıkrasında yer alan ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık nedeniyle haklı nedenle fesihle işçi tarafından işverenden talep edilebilecek olan tazminat ile 6356 sayılı Kanun'un 25'inci maddesinin 4'üncü fıkrasında düzenlenen sendikal tazminat için 10 yıllık zamanaşımı süresi bulunmaktadır<sup>438</sup>.

---

<sup>438</sup> H. Akmaral Keskin, İş Hukukunda Zamanaşımı ve Hak Düşürücü Süre, İstanbul 2020, s. 61.

Yukarıda sürelerle ilişkin yapmış olduğumuz açıklamalardan da görüldüğü üzere İş Hukuku bakımından farklı kişisel veri kategorileri için farklı imha sürelerinin belirlenmesindeki zorluk hem farklı türde kişisel veri kategorilerinin aynı belgede/ sistemde sıklıkla bulunması nedeniyle kolay değildir; hem de bir belgenin tamamı imha edildiğinde aynı belgede yer alan farklı veri kategorisindeki verilere mevzuatta yer alan diğer süreler nedeniyle ihtiyaç duyulabilecek olmasından ileri gelmektedir. Örneğin özlük dosyasının tamamı işçi işten ayrıldıktan 5. yılın sonunda imha edildiği takdirde, iş kazası nedeniyle 8. yılda açılan bir tazminat davasında işverenin elinde kendisini savunmak için yeterli bilgi ve belge bulunmayacaktır. Bu nedenlerle Kurul tarafından İş Hukuku açısından imha süreleri belirlenirken esas alınması gereken kriterlerin açıklanması gerektiği görüşündeyiz.

## **b) E-postaların Silinmesi**

İşçiler işten ayrıldıkları takdirde işçilerin kullandıkları kurum e-posta hesaplarındaki veriler ile saklanması için hukuka uygunluk nedeni bulunmayan diğer verilerinin de mümkün olan en kısa sürede silinmesi uygun olacaktır. Nitekim, Anayasa Mahkemesine önüne gelen bir bireysel başvuruda avukat olan başvurucu işyerinde yaşanan sorunlarla ilgili disiplin soruşturması kapsamında kurumsal e-posta hesabının incelendiğini ve e-posta yazışmaları gerekçe gösterilerek iş akdinin feshedilmesinin kişisel verilerinin korunmasını isteme hakkına ve haberleşme özgürlüğüne aykırı olduğunu ileri sürmüştür<sup>439</sup>. Anayasa Mahkemesi somut olayda kurumsal e-posta hesaplarının izlenebileceği ve denetlenebileceği yönünde bir bilgilendirmenin işveren tarafından işçilere yapılmadığını; işveren tarafından ulaşılmak istenen amacın e-posta yazışmalarını

---

<sup>439</sup> Anayasa Mahkemesi, 17.9.2020, Başvuru No:2016/13010, <www.resmigazete.gov.tr >.

incelemek yerine farklı araçlarla da elde edilebileceğini ve e-posta içeriklerinin incelenmesinin neden zorunlu ve gerekli olduğunun işveren tarafından ortaya konmadığını; işveren tarafından trafik verilerinin incelenmesiyle yetinilmediği ve kapsamı belirsiz olacak şekilde e-posta yazışmalarının içeriğinin incelendiğini tespit ederek işçinin kişisel verilerinin korunmasını isteme hakkının ve haberleşme özgürlüğünün ihlal edildiği yönünde karar vermiştir.

Bayern Veri Koruma Düzenleyici Kurumu tarafından verilen tavsiye de bu yönde olmakla beraber, işyerinde e-posta hesabı yalnızca işyeri ile ilgili işlere özgülenmiş ve şahsi nedenlerle e-posta hesabı kullanımı işveren tarafından yasaklanmış ise, işverenin ayrılan işçinin çalıştığı dönemden devam eden işleri ile ilgili olarak işçinin e-posta hesabına erişebileceği de belirtilmiştir<sup>440</sup>. Ancak e-posta hesabı yalnızca işyeri ile ilgili işlere özgülenmiş olsa dahi başlığundan, taraflarından işle ilgili olmadığı anlaşılan özel içerikli e-postalar işveren tarafından okunmamalıdır<sup>441</sup>. Kanaatimizce de işçinin özel e-postalarının okunması özel hayatın gizliliğini ihlal ve kişilik haklarına aykırılık teşkil edeceğinden, işveren tarafından bilgilendirme yapılsa dahi işveren tarafından özel e-posta hesaplarının denetlenmesi mümkün olmamalıdır.

### **c) Fotoğraf/Videoların Silinmesi**

İşçilerin fotoğraflarının şirket dokümanlarında yayımlanması ve daha sonra işçinin fotoğraflarının kullanımı için vermiş olduğu izni geri alması halinde işveren tarafından nasıl hareket edilmesi gerektiği konusu da uyuşmazlığa konu olmuş ve Bayern Eyaleti Kişisel Verileri Veri Koruma Denetleyici Kurumu basılan broşürlerin masrafları da göz önünde bulundurulduğunda basılı olan

---

<sup>440</sup> Bayerisches Landesamt für Datenschutzaufsicht Tätigkeitsbericht 2019, s. 47.

<sup>441</sup> Uncular, s. 256; Gümrükçüoğlu, s. 88.

broşürlerin kullanılmasında sorun olmadığı ancak yeni basılacak broşürlerde işçinin fotoğrafının kullanılmaması gerektiği yönünde karar vermiştir<sup>442</sup>.

Yeni tarihli bir Kurul kararında da bu konuya değinilmiş olup, karara konu olayda iş akdi sona eren işçi işverenine başvurarak tıp merkezi tanıtım videolarında yer alan görsel ve işitsel kişisel verilerinin silinmesini istemiş; ancak işveren tarafından işçiye konu hakkında yanıt verilmediği gibi kişisel verileri silinmemiştir. Bunun üzerine işçi Kurul'a şikâyet başvurusu yapmış, Kurul tarafından verilen kararda görüntülerin işçiye ait kişisel veri olduğu, işlenmesini gerektiren sebep kalmayan kişisel verilerin silinmemiş olmasının KVKK'ya aykırılık teşkil ettiği ve kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önlemek amacıyla uygun güvenlik düzeyini temin etmeye yönelik gerekli teknik ve idari tedbirleri almadığı gerekçesiyle işverene idari para cezası uygulanmıştır<sup>443</sup>.

Benzer şekilde Yargıtay da fotoğrafın kişisel veri olduğu kabul etmektedir ve Yargıtay'ın konuyla ilgili vermiş olduğu kararında ilgili kişinin rızasına aykırı olarak sosyal medyada fotoğraflarının paylaşılması fiili, verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme suçu olarak değerlendirilmiştir<sup>444</sup>.

Yargıtay ve Kurul kararı yukarıda açıkladığımız doğrultuda olmakla birlikte, somut olay bazında işçinin çalışırken izin verip işten ayrılınca fotoğraflarının veya video görüntülerini kullanılmasını yasaklamasının hakkın kötüye kullanılması olarak da nitelenip dürüstlük kurallarıyla bağdaşmayacağı durumlar söz konusu olabilir. Örneğin işveren tarafından tanıtım videosu için oldukça masraf yapılmış ve ilgili kişinin kişisel verilerinin kaldırılması halinde tanıtım videosunun kullanılması imkânı tamamen ortadan kalkıyor olabilir. Ayrıca ilgili

---

<sup>442</sup> Bayerisches Landesamt für Datenschutzaufsicht Tätigkeitsbericht 2017/2018, s. 88.

<sup>443</sup> Kurul, 14.05.2020, K. 2020/379, "Bir tıp merkezinin internet sitesinde video tanıtım bölümü içerisinde görsel ve işitsel kişisel verileri işlenen ilgili kişinin başvurusuna veri sorumlusu tıp merkezi tarafından cevap verilmemesi hakkında Kişisel Verileri Koruma Kurulunun Karar Özeti", <[www.kvkk.gov.tr](http://www.kvkk.gov.tr)>

<sup>444</sup> Yarg. 12. C.D., 12.4.2017, E.2015/13582, K. 2017/3109, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

kişi ile birlikte videoda birden fazla işçinin kişisel verileri yer alıyorsa ilgili kişinin kişisel verilerinin silinmesi durumunda video kullanılamaz hale gelebilir. Yukarıda anılan Kurul kararında tanıtım videosunda yalnızca tek bir işçinin mi grsel ve işitsel verilerinin kullanıldığı yoksa toplu şekilde birden fazla işçinin kişisel verilerinin kullanıldığı anlaşılamamaktadır. Keza işverenin yaptığı masraflar, silmenin mümkün olup olmadığı gibi hususlar kararda yer almadığından bu hususların gözetilip gözetilmediği anlaşılamamaktadır.

## **ř9. İşÇİNİN KİşİSEL VERİLERİNİN HUKUKA AYKIRI şEKİLDE İşLENMESİNİN SONUÇLARI**

### **I. İşÇİNİN Tazminat Talep Etme Hakkı**

İşçilerin kişisel verilerinin hukuka aykırı şekilde işlenmesi halinde işçinin uğramış olduğu zararın tazmini konusu gündeme gelmektedir. Bu konuyu henüz iş ilişkisi kurulmadan önce yapılan işveren ve işçi adayı arasındaki iş görüşmeleri bakımından ve iş sözleşmesi kurulduktan sonra işveren tarafından kişisel verilerin hukuka aykırı işlenmesi olmak üzere ayrı ayrı ele almak uygun olacaktır.

İşçi adaylarıyla işveren ve yardımcı kişileri arasında yapılan işe alım görüşmeleri çerçevesinde kusur (culpa in contrahendo) sonucu meydana gelen zararın Türk Medeni Kanunu'nun 2'inci maddesinden doğan güven sorumluluğu kapsamında tazmini gerekir<sup>445</sup>. Sözleşme görüşmelerinden doğan sorumluluğu hukuki

---

<sup>445</sup> Uncular, s. 307;

niteliği doktrinde tartışmalı olmakla<sup>446</sup> birlikte güven sorumluluğuna hakkaniyet gereği kıyasen sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerinin uygulanması gerektiği belirtilmektedir<sup>447</sup>. Zira, sözleşme görüşmelerinin başlamasıyla birlikte taraflar arasında sözleşme benzeri bir güven ilişkisi doğar ve taraflara birbirlerine özen gösterme, koruma yükümlülükleri getirir<sup>448</sup>. Sözleşme görüşmelerinden doğan sorumlulukta kusuru ispat yükü zarar veren görüşmecidedir ve tazminat talepleri TBK'nın 146'ncı maddesine göre 10 yıllık zamanaşımı süresine tabidir<sup>449</sup>.

Sözleşme görüşmeleri çerçevesinde verilen zararlarda kural olarak menfi zarar talep edilebilecekse de, işçi adayının kişisel verilerinin işveren ve yardımcı kişiler tarafından hukuka aykırı olarak işlenmesi halinde işçi adayı tarafından işverenden TBK'nın 112. maddesi vd. hükümleri uyarınca müspet zarar ve manevi zararın tazmini talep edilebilmelidir<sup>450</sup>. Örneğin işçi adayının bilgisi olmaksızın görüşmelerin kaydedilmesi veya işçi adayının iletişim bilgilerinin reklam amaçlı olarak görüşme yaptığı şirket tarafından kullanılması halinde işçi adayı maddi ve manevi tazminat talebinde bulunabilmelidir<sup>451</sup>.

İş akdinin kurulmasından sonra işveren ve yardımcı kişiler tarafından hukuka aykırı veri işlenmesi halinde ise kişilik hakları zarar gören işçiler TBK'nın 417'nci maddesinin 3'üncü fıkrasına dayanarak sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine (Ayrıca bkz. Türk Medeni Kanunu'nun 25'inci maddesinin 3'üncü fıkrası; KVKK'nın 14'üncü maddesinin 3'üncü fıkrası) dayanarak maddi ve/veya manevi tazminat talebinde bulunabilirler<sup>452</sup>. Zira, işverenin işçilere ait kişisel verileri koruma yükümlülüğü TBK'nın 417'nci

---

<sup>446</sup> F. Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 25. Baskı, Ankara 2020, s. 1256.

<sup>447</sup> Uncular, s. 307; F. Eren, s. 1257.

<sup>448</sup> Eren, s. 1257.

<sup>449</sup> Eren, s. 1257-1258.

<sup>450</sup> Uncular, s. 307-308; A. Ç. Ayözger, *Elektronik Haberleşme Sektöründe Kişisel Verilerin Korunması*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2016, s. 180.

<sup>451</sup> Ayözger, s. 180.

<sup>452</sup> Uncular, s. 308-309; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 415, 418.

maddesinde işverenin ödevleri arasında sayılan işçinin kişiliğini gözetme borcu kapsamında yer alır<sup>453</sup>. Bu doğrultuda TBK'nın 417'nci maddesi gereğince işçinin kişilik haklarının ihlalden doğan zararların tazmini sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir. Dolayısıyla sözleşmeye aykırılıktan doğan maddi zarar talebinde borcun ifa edilmemesinin sonuçlarını düzenleyen TBK'nın 112'nci maddesi vd. hükümleri uygulanacaktır. Sözleşmeye aykırılık nedeniyle maddi zarar talep edilebilmesi için işveren tarafından sözleşmeye aykırı bir davranışın bulunması (ör. işçinin kişisel verilerinin hukuka aykırı olarak işlenmesi), bu davranış nedeniyle meydana gelen bir zarar bulunması ve kural olarak bu davranışa işverenin kusurunun sebep olması halinde işçi maddi zararlarını talep edebilir. Bu noktada belirtmek gerekir ki işveren sözleşmeye aykırı davranışın kendi kusuru sonucu meydana gelmediğini ispat yükü altındadır<sup>454</sup>. İşçinin kişisel verilerinin işveren tarafından hukuka aykırı işlenmesi nedeniyle kişilik haklarının zarar görmesi halinde manevi tazminat talep etme hakkı da bulunmaktadır<sup>455</sup>.

İşveren tarafından kişisel verilerin işlenmesi konusunda yardımcı kişi kullanılması halinde ise örneğin özlük dosyasını tutmakla görevlendirilen insan kaynakları departmanı çalışanının özlük dosyasını saklamakla yükümlü olduğu süreden önce imha etmesi halinde<sup>456</sup> işveren sanki kendi eylemiyle zarara sebep olmuş gibi sorumlu olacaktır. Zira işveren TBK'nın 116'ncı maddesinin 1'inci fıkrası uyarınca borcun ifasını veya bir borç ilişkisinden doğan hakkın kullanılmasını, yanında çalışanlar gibi yardımcılara kanuna uygun surette bırakmış olsa bile, onların işi yürüttükleri sırada diğer tarafa verdikleri zararı gidermekle yükümlüdür. İşveren yardımcı kişinin davranışını kendisi

---

<sup>453</sup> **Gürsel**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 414-415; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 183; **N. Çelik/ N. Caniklioğlu/ T. Canbolat**, s. 372.

<sup>454</sup> **Uncular**, s. 308-309.

<sup>455</sup> **Uncular**, s. 309.

<sup>456</sup> **Uncular**, s. 312.

gerçekleştirmiş olsaydı bu davranış sebebiyle kendisine herhangi bir kusurun atfedilemeyeceğini ispat etmedikçe bu sorumluluktan kurtulamayacaktır.

Öte yandan, yardımcı kişinin davranışının hem sözleşmeye aykırılık hem de haksız fiil teşkil ettiği durumlarda haksız fiilden doğan sorumluluk hükümleri ile sözleşmesel sorumluluğun yarışacağı ve işçinin en lehe olanı seçebileceği belirtilmektedir<sup>457</sup>. Bu durumda işçi açısından sözleşmesel sorumluluğa başvurulması daha lehe olacaktır<sup>458</sup>. Zira sözleşmesel sorumluluk TBK'nın 146'ncı maddesi uyarınca 10 yıllık zamanaşımına tabi iken, haksız fiil sorumluluğunda tazminat alacağı TBK'nın 72'nci maddesi uyarınca 2 yıllık zamanaşımı süresine tabi olacaktır. Ayrıca haksız fiile dayanılarak açılan tazminat davasında işçi tarafından işverenin kusuru ispatlanmak zorunda kalacak ve işveren TBK'nın 66'ncı maddesi uyarınca kurtuluş kanıtı getirerek sorumluluktan kurtulabilecektir. Sözleşmesel sorumlulukta ise, işçi işverenin kusurunu ispatlamak durumunda olmadığı gibi işverenin yardımcı kişilerin sorumluluğunda kurtuluş kanıtı getirmesi söz konusu olamayacaktır<sup>459</sup>.

## II. İş Sözleşmesinin Feshi Nedeni Sayılıp Sayılmayacağı

İşverenin hukuka aykırı şekilde işçiye ait kişisel verileri işlemesi halinde işçi yukarıda açıklandığı üzere genel hükümler uyarınca maddi ve manevi tazminat talebinde bulunabileceği gibi işverenin bu davranışının ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri kapsamında olması halinde İşK.'nın 24'üncü maddesinin 2'nci fıkrası uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle

---

<sup>457</sup> Uncular, s. 311; Eren, s. 1265.

<sup>458</sup> Gürsel, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 415, 417-418; Uncular, s. 312.

<sup>459</sup> Eren, s. 1265.

feshedebilir<sup>460</sup>. Her ne kadar işçinin kişisel verilerinin korunması hakkının ihlali İşK.'nın 24'üncü maddesinin 2'nci fıkrasında açıkça haklı nedenle fesih sebebi olarak öngörülmüş olmasa da, maddenin tahdidi olmaması nedeniyle nitelik itibarıyla bu maddede sayılan hallerin benzerleri de haklı nedenle fesih sebebi sayılmaktadır<sup>461</sup>. Bu nedenle örneğin işçinin sendikal faaliyetlerine ya da siyasi görüşüne ilişkin özel nitelikli kişisel verilerin herhangi bir hukuka uygunluk nedeni olmaksızın işveren tarafından işlenmesi ve üçüncü kişilere aktarılması halinde işçi kişisel verilerinin korunması hakkının ihlal edildiği gerekçesiyle iş akdini haklı nedenle feshedebilecektir<sup>462</sup>.

İşçinin kişisel verilerinin korunması hakkının işveren vekili tarafından veya işverenin talimatı ile diğer bir işçi tarafından ihlal edilmesi halinde de işçi haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilecektir<sup>463</sup>. Bu noktada akla işçinin işvereninden herhangi bir emir ve talimat olmaksızın kişisel verileri hukuka aykırı şekilde işlediği durumlarda da aynı sonuca ulaşılmasının söz konusu olup olmayacağı gelmektedir. Böyle bir durumda işçi işverenin herhangi bir emir ve talimatı olmaksızın hukuka aykırı olarak diğer işçilere ait kişisel verileri işliyor ise, ilgili kişinin iş akdini haklı nedenle feshedebilmesi için işverenin de kusuru bulunması gerekecektir<sup>464</sup>. Örneğin işveren kişisel verilerin korunması için kendisine hatırlatıldığı halde gerekli teknik ve idari tedbirleri almadıysa işçiye emir ve talimat vermemiş olsa da ilgili kişi işçinin iş akdini haklı nedenle feshi söz konusu olabilecektir<sup>465</sup>.

Kişisel verilerin korunması hakkının ihlal edildiğini öğrenen işçi İşK.'nın 26'ncı maddesinin 1'nci fıkrası uyarınca haklı nedenle fesih hakkını işverenin bu

---

<sup>460</sup> N. Çelik/ N. Caniklioğlu/ T. Canbolat, s. 393; Süzek, s. 408; Uncular, s. 314; Manav, s. 131; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 420; U. Baysal, "Kişisel Veri Olarak Ücret ve Ücretin Gizliliği", s. 341.

<sup>461</sup> Gürsel, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, 420; Uncular, s. 314; Süzek, s. 694; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 229.

<sup>462</sup> Gürsel, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 420.

<sup>463</sup> Uncular, s. 314-315; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 421-422.

<sup>464</sup> Uncular, s. 315

<sup>465</sup> Uncular, s. 315; Gürsel, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, s. 422.

davranışını öğrendiği tarihten itibaren altı iş günü içerisinde ve herhalde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içerisinde kullanabilecektir. Bu süreler geçtikten sonra fesih hakkı kullanılmak istendiği takdirde söz konusu fesih haksız feshin hüküm ve sonuçlarını doğurur. İşK.’nın 26’ncı maddesinin 2’nci fıkrasına göre işçi haklı nedenle fesih yoluna süresinde başvurduğu takdirde, kişisel verilerinin korunması hakkının ihlali nedeniyle işverenden ayrıca tazminat da talep edebilecektir. Ancak öğretide işçinin tazminat hakkını kullanabilmesi için haklı nedenle iş akdini feshetmek zorunda olmadığı belirtilmektedir<sup>466</sup>. Zira Sevimli’ye göre kişilik hakkının ihlali nedeniyle istenebilecek tazminat, fesih yetkisinin kullanılmasıyla doğrudan ilişkili olmadığından, işçi kişilik değerlerine hukuka aykırı saldırı nedeniyle uğradığı zararın tazminini iş akdi sürerken veya sona erdikten sonra talep edebilmelidir<sup>467</sup>. Kanımızca da işçi kişisel verilerinin hukuka aykırı olarak işlendiğini öğrendiği takdirde haklı nedenle fesih hakkını kullanmasa dahi İşK.’nın 26’ncı maddesinin 2’nci fıkrası uyarınca tazminat talep edebilmelidir.

---

<sup>466</sup> **Uncular**, s. 316-317; **Sevimli**, “İşçinin Kişilik Değerlerine Saldırı Nedeniyle Manevi Tazminat (Karar İncelemesi)”, *Çalışma ve Toplum*, S.24, 2010/1, s. 306-307.

<sup>467</sup> **Sevimli**, “İşçinin Kişilik Değerlerine Saldırı Nedeniyle Manevi Tazminat (Karar İncelemesi)”, s. 306-307.

## SONUÇ

Bu çalışmada iş hukuku ile kişisel veri mevzuatının kesiştiği alanlar mercek altına alınmış, mehz Direktif 95/46/EC ve Madde 29 Çalışma Grubu tavsiyeleri, çeşitli Alman Veri Koruma Otoritesi kararlarından, GVKT ve Kurul karar ve rehberlerinden yararlanılarak işçilere ait kişisel veriler ve işveren vekili, işveren, işçi gibi iş hukuku aktörleri bakımından kişisel veri mevzuatının nasıl yorumlanması gerektiği açıklanmaya çalışılmıştır.

Netice itibarıyla çalışmamızdan şu sonuçları çıkarmış bulunmaktayız;

KVKK ve ikincil mevzuatı ile Kurul tarafından yayımlanan rehberler, iş hukuku bağlamında kişisel verilerin nasıl korunması gerektiği yönünde yol gösterici olmakla beraber, Kurul'un yönlendirmesine ihtiyaç duyulan veya kanun değişikliği gereken pek çok noktada yetersiz kalmaktadır.

Bu hususlardan ilki birden fazla veri sorumlusunun söz konusu olduğu durumlarda (Örneğin özel istihdam bürosu ve geçici işveren) veya ortak veri sorumluluğu durumunda meydana gelen bir veri ihlalini hangi veri sorumlusunun Kurul'a bildirmesi gerektiği gibi KVKK'dan doğan veri sorumlusu yükümlülüklerinin veri sorumluları arasında ne şekilde paylaşılması gerektiği hususunun netleştirilmesidir.

İş hukuku bakımından netleştirilmesi gereken diğer bir konu, işverenin kanun gereği işçiye ait sağlık verisini işlediği durumlarda dahi sağlık verilerinin hukuka uygun işlenebilmesi bakımından işçinin açık rızasının aranması gerekliliğine ilişkindir. İşçinin kişisel verilerinin işlenmesi için açık rıza vermekten imtina etmesi halinde işverenin işçinin kişisel verilerini işleyememesi ve kanuni yükümlülüklerini yerine getirememesi sonucu doğabilecektir. Dolayısıyla, kanun gereği sağlık verisi işlenen hallerde açık rıza aranmayacağı yönünde KVKK'da yapılacak bir değişiklik bu sorunu ortadan kaldıracaktır.

Bir diğer madde ise, KVKK uyarınca kişisel verilerin resmi istatistik ile anonim hâle getirilmek suretiyle araştırma, planlama ve istatistik gibi amaçlarla işlenmesi

halinde KVKK'nın uygulanmayacağı düzenlemesidir. İşveren sendikası tarafından iş sağlığı ve güvenliği riskleri ile ilgili yapılan istatistiki araştırmalar resmi istatistik kapsamına girmediğinden, sene içerisinde işyerinde meydana gelen iş kazaları ile ilgili bilgilerin istatistiki amaçlarla kullanılması için sendika ile paylaşılması gerektiği takdirde aktarım öncesinde işçilerin açık rızalarının alınması gerekmektedir. Kaza geçiren işçilerden açık rıza sorulması hayatın olağan akışına aykırı olduğundan bu konunun nasıl ele alınması gerektiği hususunda Kurul'un yönlendirmesine ihtiyaç bulunmaktadır.

Diğer bir sorun ise, işçilerin de veri işleyen olabileceğine dair açıklamanın KVKK'nın gerekçesinde yer almasıdır. Esasen işverenin emir ve talimatı altında veri işleyen işçi KVKK nezdinde veri işleyen sayıldığı takdirde kontrol sahibi olmadığı veri güvenliği tedbirlerinin alınmamasından yahut eksik alınmasından sorumlu tutulabilir ve yüksek idari para cezaları ödemek durumunda kalabilir. Bu nedenle işçilerin veri işleyen olabileceğine dair açıklamanın gerekçeden silinmesinin daha uygun olacağı ve işverenin organizasyonu içerisindeki kişilerin veri işleyen olarak değerlendirilmemesi gerektiği görüşündeyiz.

Ayrıca, yeni işverenin bilgi talepleri bakımından eski işverenlerin ne şekilde hareket etmeleri gerektiği ile veri silme işlemlerinin farklı veri kategorilerindeki işçi verileri bakımından nasıl yürütülmesi gerektiği bakımından Kurul'un yönlendirmesine ihtiyaç vardır. Kurul'un bu konularda ilke karar veya rehber yayımlaması uygulamada ortaya çıkan tereddütleri giderecektir.

Son olarak, AB'de yaşanan gelişmeler doğrultusunda KVKK'nın yürürlüğe girmesi sonrasında mehz Direktif 95/46/EC'nin yerine GVKT'nin yürürlüğe girmesi ve ülkemizin de 11. Kalkınma Planı'nın 479.1'inci maddesinde "6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun GVKT dikkate alınarak güncelleneceği belirtildiğinden, yakın gelecekte KVKK'nın GVKT'ye uyumlu hale getirilmesi beklenmektedir.

GVKT'de tanımlanan veri koruma görevlisi atama yükümlülüğünün mevzuatımıza da iktibas edilmesi halinde bu alanda çok sayıda istihdam olanağı

ile birlikte veri koruma görevlisinin işveren vekili sayılıp sayılmayacağı ve sorumluluğunun çokça tartışılacağı düşüncesindeyiz.

## KAYNAKÇA

### Kitap ve Makaleler

**Adımr, K. M.**, İşverenin Yönetim Hakkı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2019.

**Akkurt, S. S.**, “Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesine ve Covid-19 Pandemisi Sürecinde Mobil Uygulamalarla Paylaşılmasına Hukuki Bir Bakış”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Covid-19 Hukuk Özel Sayısı*, Yıl 19, S. 38, Yaz 2020/2 (Covid-19 Özel Ek), s. 142-160

**Akmaral Keskin, H.**, İş Hukukunda Zamanaşımı ve Hak Düşürücü Süre, İstanbul 2020.

**Akyiğit, E.**, *İş Hukuku*, 13. Basım, Ankara 2021.

**Alp, M.**, “İş İlişisini Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2013, İstanbul 2015, s. 175-258.

**Alpagut, G.**, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 25, Mart 2021, s. 23-32.

**Aşıkoğlu, Ş. İ.**, *Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması ve Büyük Veri*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Özel Hukuk Yüksek Lisans Tezleri Dizisi, İstanbul 2018.

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

**Aydınlı, İ.**, Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu, Ankara 2021.

**Aykaç, H. B.**, *İş Hukukunda Altışveren*, İstanbul 2011.

**Ayözger, A. Ç.**, Elektronik Haberleşme Sektöründe Kişisel Verilerin Korunması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2016, s. 180.

**Başalp, N.**, *Kişisel Verilerin Korunması ve Saklanması*, Ankara 2004.

**Baysal, U.**, “Kişisel Veri Olarak Ücret ve Ücretin Gizliliği”, *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III*, İstanbul 2018, s. 319-350.

**Beytar, E.**, *İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması*, 2. Bası, İstanbul 2018.

**Binici, S.**, 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisi ve Sonuçları, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Uludağ Üniversitesi, Bursa 2010.

**Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y.**, “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin Sorunlar ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu”, *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar*, Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ (Ed.), İstanbul 2017, s. 19-102.

**Brink S./ Schwab S.**, “Arbeitnehmerdatenschutz: Zwischen wirtschaftlicher Abhängigkeit und informationeller Selbstbestimmung”, *Landesbeauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit Baden-Württemberg, LfDI: Daten nützen – Daten schützenDer Ratgeber*, s. 2-40.

**Burdis, J.**, “How GDPR Affects the Relationship Between Recruitment Agency and Client” <<https://hanrec.com/2018/05/23/how-gdpr-affects-the-relationship-between-recruitment-agency-and-client/>> son erişim 28.07.2019.

**Campolo, A./ Sanfilippo, M. / Whittaker, M./ Crawford, K.**, *AI Now 2017 Report*, AI NOW (Andrew Selbst & Solon Barocas ed., 2017), <[https://assets.ctfassets.net/8wprhhvnpfc0/1A9c3ZTCZa2KEYM64Wsc2a/8636557c5fb14f2b74b2be64c3ce0c78/\\_AI\\_Now\\_Institute\\_2017\\_Report\\_.pdf](https://assets.ctfassets.net/8wprhhvnpfc0/1A9c3ZTCZa2KEYM64Wsc2a/8636557c5fb14f2b74b2be64c3ce0c78/_AI_Now_Institute_2017_Report_.pdf)> son erişim 10.11.2019.

**Custers, B. / Ursic, H.**, “Worker Privacy in a Digitalized World under European Law”, *Comparative Labor Law&Policy Journal*, 2018, Vol.39, Issue 2, s. 323-344(Custers Ursic).

**Çekin, M. S.**, *Avrupa Birliği Hukukuyla Mukayeseli Olarak 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu*, 3. Baskı, İstanbul 2020.

**Çekin, M. S.**, “Rahmetlinin Hayatını Kurtaramadık Ama En Azından Kişisel Sağlık Verilerini Koruduk!!! Covid-19 Pandemisi Karşısında Kişisel Sağlık Verilerinin İşlenmesine Dair KVKK Hükümlerinin İş İlişkileri Kapsamında Değerlendirilmesi”, Lexpera Blog.

**Çelik, N./ Caniklioğlu, N./Canbolat, T.**, *İş Hukuku Dersleri*, yenilenmiş 33. Bası, İstanbul 2020.

**Çelik, N.**, “İş Hukukumuzda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Önemli Bazı Sorunları”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Mart 2010, s. 5-16.

**Çetin, E. H.**, *İş Hukukunda Alt İşveren Asıl İşveren ile Muvazaa*, Ankara 2019.

**Çetiz, A. B.**, *İş Hukukunda Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla İş İlişkisi*, Ankara 2020.

**Çolakoğlu, E.**, *Türk İş Hukukunda İşverenin Eşit Davranma Borcu*, T.C. Selçuk Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Konya 2011.

**Demir, F.**, *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*, İzmir 2014.

**Demir, F.**, *Sorularla Bireysel İş Hukuku*, 1. Cilt, Ankara 2006,

**Demircioğlu, A. M./Centel, T.**, *İş Hukuku*, İstanbul 2016.

**Deveci, Z. S.**, “İş Hukukunda İşverenin Eşit Davranma Borcu ve Özellikle İş Sözleşmesinin Feshi Açısından Önemi”, *İzmir Barosu Dergisi*, Mayıs 2020, s. 15-63.

**Develioğlu, M. H.**, *6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile Karşılaştırmalı Olarak Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü uyarınca Kişisel Verilerin Korunması Hukuku*, İstanbul 2017.

**Doğan Yenisey, K.**, *İş Hukuku'nun Emredici Yapısı*, İstanbul 2014.

**Doğan Yenisey, K.** “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasası”, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 11, 2006, s. 63-81.

**Dülger, M. V.**, *Kişisel Verilerin Korunması Hukuku*, Güncellenmiş ve Yenilenmiş 3. Bası, İstanbul 2020.

**Ekin, A.**, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi*, Ankara 2020.

**Ekmekçi, Ö./ Yiğit, E.**, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, İstanbul 2020.

**Eraslan Türkmen, S.**, *Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Açık Rızanın Aranmadığı Haller*, İstanbul 2019, s. 62-63.

**Erdoğan, C.**, “İşçilerin E-Posta Hesaplarının İşveren Tarafından İncelenmesi Hakkındaki 24.03.2016 Tarihli ve 2013/4825 Başvuru Numaralı Anayasa Mahkemesi Kararı Üzerine”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C.14, S.55, 2017, s. 1351-1386.

**Eren F.**, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 25. Baskı, Ankara 2020.

**Erkanlı, B.**, *Tarafların İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasındaki Hak ve Yükümlülükleri*, Ankara 2015.

**Ertürk, Ş.**, *İş İlişkisinde Temel Haklar*, Ankara 2002 (Temel Haklar).

**European Data Protection Board**, Guidelines 07/2020 on the concepts of controller and processor in the GDPR version 1.0, Adopted on 02 September 2020, s. 14-15, <[https://edpb.europa.eu/our-work-tools/public-consultations-art-704/2020/guidelines-072020-concepts-controller-and-processor\\_en](https://edpb.europa.eu/our-work-tools/public-consultations-art-704/2020/guidelines-072020-concepts-controller-and-processor_en)> son erişim 28.02.2021.

**European Union Agency for Fundamental Rights and Council of Europe**, Handbook on European Data Protection Law-2018 Edition, s. 122, 123 <[https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-coe-edps-2018-handbook-data-protection\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-coe-edps-2018-handbook-data-protection_en.pdf)> son erişim 20.04.2020.

**Eyrenci, Ö.**, “İşe Girişte Personel Seçimi ile İlgili Hukuki Sorunlar”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı*, İstanbul 1991, s. 239-262.

**Eyrenci, Ö./ Taşkent, S./Ulucan, D./ Baskan, E.**, *İş Hukuku*, 10. Baskı, İstanbul 2020.

**Eyüboğlu, Ö.**, *Türk İş Hukukunda Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, T.C. İstanbul Üniversitesi, İstanbul 2019.

**Gülmez, M.**, “İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi: Aykırı Düşünceler”, *Çalışma ve Toplum*, 25, 2010/2, s. 217-265.

**Gürsel, İ.**, *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, Ankara 2016.

**Gürsel, İ.**, “Kişisel Verilerin Korunması Hakkının İşçi ve İşveren İlişkisine Etkileri”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C. 13, S. 50, 2016, s. 763-848.

**Güven, E./ Aydın, U.**, *Bireysel İş Hukuku*, Güncellenmiş-Genişletilmiş 6. Baskı, Eskişehir/İstanbul 2020,

**Henkoğlu, T.**, *Bilgi Güvenliği ve Kişisel Verilerin Korunması*, Ankara 2015, s. 27.

**Henkoğlu, T.**, Hassas Bilgi Varlıklarının ve Kişisel Verilerin Hukuksal Düzenlemeler ile Korunması ve Bu kapsamda Üniversiteler için Bilgi Güvenliği Politikasının Geliştirilmesi, Doktora Tezi, Ankara, 2015, s. 18-19.

**Hert, P. D./Lammerant, H.**, Directorate General For Internal Policies, Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs, Civil Liberties Justice and Home Affairs, Protection of Personal Data in Work-related Relations Study, 2013, s. 68-69, <  
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/474440/IPOL-LIBE\\_ET\(2013\)474440\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/474440/IPOL-LIBE_ET(2013)474440_EN.pdf)> son erişim 27.02.2021.

**Hizarcı, E.**, *6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun AB Veri Koruma Hukuku Işığında Değerlendirilmesi*, Ankara 2020.

**Information Commissioner’s Office**, What is the meaning of ‘relates to’ <<https://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-data-protection/guide-to-the-general-data-protection-regulation-gdpr/what-is-personal-data/what-is-the-meaning-of-relates-to>> son erişim 07.01.2020.

**Kabakçı, M.**, “5920 sayılı Kanunun Ödünç İş İlişkisi Hakkındaki Veto Edilen Hükümünün AB Yönergesi Işığında Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum*, 2011/4, s. 73-112.

**Kaplan, E. T.**, “İş Hukukunda Kişilik Haklarının Özellikle Bilgisayarda Toplanan Bilgilere Karşı Korunması”, *Prof. Dr. Cemal Mihçioğlu’na Armağan, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, C. 52, Ankara 1997, s. 367-386.

**Kayırgan, H.**, “İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi”, *Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan*, s. 459-478.

**Koçer, S./ Öksüz, G.**, “Elektronik İşe Alma Sürecinde Özel İstihdam Bürolarının Rolü: Adecco Türkiye ve Kariyer.net İncelemesi”, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, C. 11, S. 24, 2015, s. 181-203.

**Korff D./ Brown D.**, “The Use of Internet&Related Services, Private Life&Data Protection Trends&Technologies, Threats&Implications”, Council of Europe, T-PD(2013)07, s. 3, <<https://poseidon01.ssrn.com/delivery.php?ID=327083003119118030017025096020029107026015032006043044006103064007098116090003125065017028043099109098119075064082101109087119024055038007038127107125118122064120001030083066006006092011069126109102122118094002020119093002030074123003076006023121102&EXT=pdf&INDEX=TRUE>> son erişim 07.03.2021.

**Korkmaz, İ.**, “Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Hakkında Bir Değerlendirme”, *TBB Dergisi*, S. 124, 2016, s. 81-152.

**Kovancı, Y. A.**, “Platform Çalışma Bağlamında Ortaya Çıkan Sorunlara Yönelik Sendikalar ve Platform Çalışanlarının Girişimleri”, *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Y. 10, S. 20, Güz 2020, s. 325-352.

**Küzeci, E.**, “Kişisel Verilerin Korunması”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku (Genel Kamu Hukuku) Anabilim Dalı Doktora Tezi, Ankara 2010.

**Küzeci, E./Kılıç, Ş.**, “6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun İş Sözleşmesi Çerçevesinde Değerlendirilmesi: Veri Sorumlusu, Veri İşleyen ve Diğer Aktörler”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Eylül-Ekim 2019, C. 16, S. 63, s. 1-32.

**Lazaridis, E.**, “What may compliance with the GDPR require of entities who use temporary workers from a recruitment agency to process personal data?”<<https://www.linkedin.com/pulse/what-may-compliance-gdpr-require-entities-who-use-from-lazaridis>> son erişim 16.02.2020.

**Manav, A. E.**, “İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. XIX, S. 2, Ankara 2015, s. 95- 136.

**Marioara, M.**, “The Rights and Obligations of the Main Stakeholders in Cloud Computing Services” *Perspectives of Business Law Journal*, Vol. 4, No 1, November 2015, s. 190-203. HeinOnline.

**Mollamahmutoğlu, H./ Astarlı, M./ Baysal, U.**, *İş Hukuku Ders Kitabı*, C. 1, Gözden Geçirilmiş 3. Bası, Ankara 2019.

**Nayibova, M.**, “The High Price to Pay for the Cloud: How Cloud Based Storage Applications Streamline Data Storage, but Pose Legal Issues and Security Risks to Private Sector Employers and Employees Alike”, *Baku State University Law Review*, 3(2), s. 131-164.

**O'Connor, S.**, “When Your Boss is an Algorithm”, *FINANCIAL TIMES*, Sept. 8, 2016, <<https://www.ft.com/content/88fdc58e-754f-11e6-b60a-de4532d5ea35>> son erişim 12.11.2019.

**Odaman, S.**, “İşçinin İşe Başvuru Esnasında İşvereni Yanıltması ve Hukuki Sonuçları”, *Tekstil İşveren Dergisi*, S. 274, Ekim 2002, s. 40-43.

**Oğuz, Ö.**, “Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun Çalışma Hayatına Yansımaları”, *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt: 15, S. 60, 2018, s. 1329- 1350.

**Oğuzman, K./Seliçi Ö./Oktay-Özdemir, S.**, *Kişiler Hukuku, Gerçek ve Tüzel Kişiler*, İstanbul, 2016.

**Okur, Z.**, “Türk İş Hukukunda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı”, *İş Dünyası ve Hukuk, Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan*, İstanbul 2011 (Kişisel Veri) s. 373.

**Okur, Z.**, *İş Hukuku’nda Elektronik Gözetleme*, İstanbul 2013.

**Özdemir, H.**, “İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması”, *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. XIV, S.1-2, 2010, s. 231-270.

**Öztürk, B.**, “Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulan Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisinde Tarafların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri”, *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar*, İstanbul 2017, s. 218 (Geçici İş İlişkisi).

**Öztürk, E.**, “Arbeitnehmerüberlassung DS-GVO-konform lösen: Joint Control als möglicher Lösungsansatz”, *Datenschutz und Datensicherheit - DuD*. 43(3), s.143-148; Springer Fachmedien Wiesbaden 2019.

**P. Voigt/A. von dem Bussche**, The EU General Data Protection Regulation (GDPR), Almanya 2017.

**Scheiber, N.**, “How Uber Uses Psychological Tricks to Push Its Drivers’ Buttons”, *The New York Times*, April 2, 2017 <[https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html?\\_r=0](https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html?_r=0) .> son erişim 10.11.2019.

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

**Sevimli, A.**, “İşçinin Kişilik Değerlerine Saldırı Nedeniyle Manevi Tazminat (Karar İncelemesi)”, *Çalışma ve Toplum*, S.24, 2010/1, s.295-308.

**Sevimli, K. A.**, “Veri Koruma İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 24, 2011, s. 120-138.(Veri Koruma)

**Sevimli, K. A.**, “İşçinin Kişisel Verilerinin İşlenmesi için Verdiği Rızanın Hukuki Değeri”, *Toprak İşveren*, Aralık 2017, S. 116, s. 4-11.

**Sevimli, K. A.**, “Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’ndaki Temel Kavramların İşçi-İşveren İlişkisindeki Karşılıkları”, *İNTEŞ İşveren Sendikası İnsan Dergisi*, S. 165, 2018 s.74-77.

**Sevli, O./Küçüksille, E. U.**, *Bulut Ortamında Adli Bilişim 6. Uluslararası Bilgi Güvenliği ve Kriptoloji Konferansı Bildiriler Kitabı*, Ankara 2013.

**Soyer, P.**, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Yer Alan Genel Hizmet Sözleşmesi’ne İlişkin Bazı Hükümlerin İş Hukuku Açısından Önemi”, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (2) Semineri, 25 Mayıs 2012, Haz. Ali Güzel, Deniz Ugan Çatalkaya, *Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları*, İstanbul 2012, s. 4-51.

**Sönmez, A.**, Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisinde Muvazaa, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir 2009.

**Sur, M.**, “İş İlişkisinde Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.37, 2017, s. 33-51.

**Sümer, H. H.**, *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş 25. Baskı, Ankara 2020.

**Spanish Data Protection Authority**, The Spanish Data Protection Authority Guide Data Protection in Labour Relations, s. 17, 20, <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_107797.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf)> son erişim 05.04.2020.

**Süzek, S.**, “İş Akdinin Türleri”, *Mercek İş Hukuku Dergisi*, Nisan 2001, s. 17-34.

**Süzek, S.**, *İş Hukuku*, Yenilenmiş 19. Bası, İstanbul 2020 (İş Hukuku).

**Süzek, S.**, *İş Hukuku*, İstanbul 2014. s. 405.

**Şener, B.**, “Sendikaların Dava Ehliyetinin Topluluk Davası Kapsamında Değerlendirilmesi (Karar İncelemesi)”, s.167-206.

**Taştan, F. G.**, *Türk Sözleşme Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması*, 2. Baskı, İstanbul 2017.

**Tuncay, A. C.**, “İş Kanunu Tasarısındaki Ödünç İş İlişkisi ve Eleştirisi”, *Mercek İş Hukuku Dergisi*, Nisan 2003. s. 56-75.

**Tuncay, A. C./ Savaş, F. B.**, “Özel İstihdam Büroları Gerçek ve Çağdaş Fonksiyonlarına Artık Kavuşmalıdırlar”, *Mercek İş Hukuku Dergisi*, Y. 12, S. 48, Ekim 2007, s. 66-77.

**Tunçomağ, K./ Centel, T.**, *İş Hukukunun Esasları*, İstanbul, 2018.

**Uçum, M.**, “Personel Özlük Dosyası ve İşverenin İş İlişkisinde Temin Etmesi Gereken Belgeler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Yıl 2, s.6, Haziran 2007, s. 38-49.

**Uncular, S.**, *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve AB Genel Veri Koruma Tüzüğü Kapsamında İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, Ankara 2018.

**Velioğlu, A.**, *Sosyal Medya Özelinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması*, T.C. İstanbul Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.

**Wilson, R. J./ Belliveau, K. M./ Gray, L. E.**, “Busting the Black Box: Big Data, Employment and Privacy”, *Defense Counsel Journal*, July 2017, Volume: 84, No 3, page 2-34.

**Wisskirchen, G./ Jordan, C.**, Retention and Disclosure of Data in the EU – Germany- American Bar Association Section of Labor and Employment Law Technology Committee Midwinter Meeting, Key Biscayne, s. 11 <<http://apps.americanbar.org/labor/techcomm/mw/Papers/2005/jordan.pdf>> son erişim 14.09.2019.

**Yetim S.**, “Uber, Hukuki Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, Y. 2015, C. 0, S. 6, s. 621-666.

**Yıldız, G. B.**, *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu*, Ankara 2008.

**Yılmaz, E.**, “Genel Kanun-Özel Kanun İlişkisi (Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Bağlamında)”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Haziran 2011, Y. 6, S. 22, s. 22-31.

**Yiğit, E.**, *Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi*, İstanbul 2019.

**Yücedağ, N.**, “Medeni Hukuk Açısından Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun Uygulama Alanı ve Genel Hukuka Uygunluk Sebepleri”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, No 75, Y. 2018, s. 765-789.

**Yücedağ, N.**, “Processing Data Made Public by the Data Subject under Swiss, European Union and Turkish Laws”, *Annales de la Faculté de Droit d’Istanbul*, 67, 2018, s. 136.

**Yüksel, S.**, *Özel Yaşamın Bir Parçası Olarak Telekomünikasyon Yoluyla Yapılan İletişimin Gizliliğine Önleyici Denetimle Müdahale*, İstanbul 2012.

### **Mevzuat ve Kararlar**

**ABAD**, 20.05.2003, C-465/00, C-138/01 ve C-139/01 sayılı birleşik davaya ilişkin karar

**ABAD**, 10.07.2018, C-25/17 sayılı karar

**ABAD**, 06.11.2003, <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=48382&doclang=eng>> son erişim 04.03.2021.

**AIHM Büyük Dairesi**, 5.9.2017, Barbulescu v. Romanya Davası Kararı (Başvuru No: 61496-08)

**Anayasa Mahkemesi**, 17.9.2020, Başvuru No:2016/13010,  
www.resmigazete.gov.tr.

**Article 29 Data Protection Working Party**, Guidelines on Data Protection Officers (“DPO’s”) (13 Aralık 2016 tarihinde kabul edilen ve son olarak 5 Nisan 2017 tarihinde güncellenen), s. 4, <[https://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item\\_id=612048](https://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=612048)> son erişim 05.04.2020.

**Article 29 Data Protection Working Party**, Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context, WP 48, 13 September 2001, s. 7, 20, 22 <[https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2001/wp48\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2001/wp48_en.pdf)> son erişim 05.04.2020 (Employment Context).

**Article 29 Data Protection Working Party**, Opinion 05/2012 on Cloud Computing, s. 17 <[https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2012/wp196\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2012/wp196_en.pdf)> son erişim 06.10.2019.

**Article 29 Data Protection Working Party**, Opinion 2/2017 on data processing at work, adopted on 8 June 2017 s. 7, 22, 23 <[http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc\\_id=45631](http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45631)> son erişim 10.11.2019.

**Article 29 Data Protection Working Party**, Advice Paper on special categories of data, s. 4-5., <<https://www.pdpjournals.com/docs/88417.pdf>> son erişim 08.02.2020 (“Sensitive Data”).

**Article 29 Data Protection Working Party**, Opinion 06/2014 on the notion of legitimate interests of the data controller under article 7 of Directive 95/46/EC, WP 217, s. 20.

**Article 29 Data Protection Working Party**, Working document on a common interpretation of Article 26(1) of Directive 95/46/EC of 24 October 1995 s. 12. <[https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2005/wp114\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2005/wp114_en.pdf)> son erişim 20.04.2020.

**Article 29 Data Protection Working Party**, Opinion 15/2011 on the Definition of Consent, WP187, Adopted on 13 July 2011, s. 12 <<https://www.pdpjournals.com/docs/88081.pdf>> son erişim 07.09.2019,

**Article 29 Data Protection Working Party**, Opinion 1/2010 on the concepts of “controller” and “processor”, Adopted on 16 February 2010, s. 1, 16, <[https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2010/wp169\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2010/wp169_en.pdf)> son erişim 28.02.2021.

**Article 29 Data Protection Working Party**, Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace, 5401/01/EN/Final WP 55, 29.05.2002.

**Article 29 Data Protection Working Party**, Opinion 4/2004 on the Processing of Personal Data by means of Video Surveillance, 11750/02/EN WP 89.

**Avrupa Birliği Bakanlığı**, GVKT'nin Türkçe Çevirisi, <https://www.kisiselverilerinkorunmasi.org/wp-content/uploads/2017/09/GDPR-T%C3%BCrk%C3%A7e-%C3%87eviri-AB-Bakanl%C4%B1%C4%9F%C4%B1.pdf>, son erişim 18.09.2020

Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesinde Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ

**Bayerisches Landesamt für Datenschutzaufsicht** Tatigskeitbericht 2017/2018 s. 88, 89 < [https://www.lda.bayern.de/media/baylda\\_report\\_08.pdf](https://www.lda.bayern.de/media/baylda_report_08.pdf)> son erişim 20.04.2020.

**Bayerisches Landesamt für Datenschutzaufsicht** Tatigskeitbericht 2019 s. 47 <[https://www.lda.bayern.de/media/baylda\\_report\\_09.pdf](https://www.lda.bayern.de/media/baylda_report_09.pdf)> son erişim 20.04.2020.

**Council Of Europe**, Recommendation CM/Rec (2015) 5 of the Committee of Ministers to Member States on the Processing of Personal Data in the Context of Employment, 2015, m. 3.2, 5.3, 6.4, 7, 8.1, 13.2, 13.3, 21/c <[https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016805c3f7a](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c3f7a)> son erişim 09.11.2019. (CM/Rec (2015) 5 sayılı Tavsiye Kararı)

**Counsel of Europe Comittee of Ministers**, Recommendation No R (89)2 of the Committee of Ministers to Member States on the Protection of Personal Data used for Employment Purposes s. 3. <<https://rm.coe.int/1680500b15>> son erişim 23.04.2020. (Counsel of Europe Comittee of Ministers Recommendation No R (89)2)

Danıştay 15. Daire, 11.09.2014, 2014/4562 E., Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik

**ILO**, ILO Uygulama Kodu (An ILO Code of Practice Protection of workers' personal data), madde 5.1, 5.8, 5.10., 8.3, 8.4 Geneva, International Labour Office, 1997 <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_107797.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf)> son erişim 20.04.2020.

**ILO**, ILO Uygulama Kodu (Commentary) 5.10, 6.1-2, 8.3, 8.4, 8.5.

İş Kanunu

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği

Kabahatler Kanunu

Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik

Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve gerekçesi

**Kişisel Verileri Koruma Kurulu**, 24.01.2019, K. 2019/10, [www.kvkk.gov.tr](http://www.kvkk.gov.tr)

**Kişisel Verileri Koruma Kurulu**, Veri Sorumlusu Veri İşleyen Rehberi s. 2, 3, 4, 10 <<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4195/Veri-Sorumlusu-ve-Veri-Isleyen>>son erişim 15.02.2020.

**Kişisel Verileri Koruma Kurulu**, Kişisel Veri Güvenliği Rehberi (Teknik ve İdari Tedbirler) s. 22 <[https://www.kvkk.gov.tr/yayinlar/veri\\_guvenligi\\_rehberi.pdf](https://www.kvkk.gov.tr/yayinlar/veri_guvenligi_rehberi.pdf)> son erişim 23.04.2020.

**Kişisel Verileri Koruma Kurulu**, Örneklerle Kişisel Verileri Korunması, s. 17 <<https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/a23bfe08-9b3a-4c2f-8a97-a259dcc0e667.PDF> > son erişim 16.03.2020.

**Kişisel Verileri Koruma Kurulu**, 07.11.2019, K. 2019/331.

**Kişisel Verileri Koruma Kurulu**, 26.11.2019, K. 2019/352.

**Kişisel Verileri Koruma Kurulu**, Veri Sorumluları Siciline Kayıt Yükümlülüğünden İstisna Tutulacak Veri Sorumluları", 19/07/2018, K.2018/87, <<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5271/2018-87>> son erişim 08.02.2021.

**Kişisel Verileri Koruma Kurulu**, <<https://kvkk.gov.tr/Icerik/5410/Is-Basvurusu-Surecinde-Islenen-Kisisel-Verilerin-Hukuka-Aykiri-Sekilde-Paylasilmasi>> son erişim 19.09.2019.

**Kişisel Verileri Koruma Kurulu**, 01.12.2020, K. 2020/915.

**Kişisel Verileri Koruma Kurulu**, 25.03.2019, K. 2019/78.

**Kişisel Verileri Koruma Kurulu**, Bağlayıcı Şirket Kuralları Hakkında Duyuru, 10.04.2020, kvkk.gov.tr.

**Kişisel Verileri Koruma Kurulu**, İşlenme Amacının Gerektirdiğinden Fazla Kişisel Veri İşlenmesi/Aktarılması (Veri Minimizasyonu İlkesine Aykırılık) başlıklı 2 Ağustos 2018 tarihli karar, <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5413/Islenme-Amacinin-Gerektirdiginden-Fazla-Kisisel-Veri-Islenmesi-Aktarilmasi-Veri-Minimizasyonu-Ilkesine-Aykirilik>- son erişim 18.09.2020

**Kişisel Verileri Koruma Kurulu**, Hizmetin Açık Rıza Şartına Bağlanması hk. Karar, <[www.kvkk.gov.tr](http://www.kvkk.gov.tr)>

**Kişisel Verileri Koruma Kurulu**, 14.05.2020, K. 2020/379, “Bir tıp merkezinin internet sitesinde video tanıtım bölümü içerisinde görsel ve işitsel kişisel verileri işlenen ilgili kişinin başvurusuna veri sorumlusu tıp merkezi tarafından cevap verilmemesi hakkında Kişisel Verileri Koruma Kurulunun Karar Özeti”, <[www.kvkk.gov.tr](http://www.kvkk.gov.tr)>

**Kişisel Verileri Koruma Kurumu**, Kişisel Verileri Koruma Kurulu Uygulama Rehberi s. 72, 73, 75, 76, 77, 82, <<https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/0517c528-a43d-49f5-b1eb-33dc666cb938.pdf>> son erişim 26.01.2020.

**Kişisel Verileri Koruma Kurumu**, Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Temel İlkeler s.7, 8, 9, 10, 11 <<https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/d0fbca08-30af-41fe-a7c9-65663b9c5231.pdf>> son erişim 05.01.2020.

**Kişisel Verileri Koruma Kurumu**, Kişisel Verilerin İşlenme Şartları, s. 15-17.

**Kişisel Verileri Koruma Kurumu**, 100 Soruda Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, s. 18, 19, 23 <<https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/7d5b0a2f-e0ea-41e0-bf0b-bc9e43dfb57a.pdf>> son erişim 07.01.2020.

**Kişisel Verileri Koruma Kurumu**, 6698 Sayılı Kanun'da Yer Alan Temel Kavramlar, s. 22 vd. <<https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/45af208d-3718-49ed-b51a-9be9edde6ff2.pdf>> son erişim 19.05.2020.

**Kişisel Verileri Koruma Kurumu**, Kanun Kapsamındaki Hak ve Yükümlülükler, <<https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/37fa799d-818b-4654-bca0-3be8e5d88ddf.pdf>> son erişim 19.05.2020.

**Kişisel Verileri Koruma Kurumu**, 6698 Sayılı Kanun'da Yer Alan Kurumsal Terimler, s. 9 <<https://kvkk.gov.tr/yayinlar/6698%20SAYILI%20KANUN'DA%20YER%20ALAN%20KURUMSAL%20TERİMLER.pdf>> son erişim 22.03.2020.

**Kişisel Verileri Koruma Kurumu**, Açık Rıza Rehberi, s. 3, 4, 6, <<https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/66b2e9c4-223a-4230-b745-568f096fd7de.pdf>> son erişim 16.03.2020.

Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik

**Landesbeauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit Baden Württemberg**, Tätigkeitsbericht 2016/2017, s. 30-31, 115, 116 <<https://www.baden-wuerttemberg.datenschutz.de/wp-content/uploads/2018/02/33.-DS-TB.pdf>> son erişim 05.04.2020. (LfDI BW-33 Tätigkeitsbericht 2016/2017)

**Landesbeauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit Baden Württemberg**, Tätigkeitsbericht 2018 s. 36, 42, 44-45 <<https://www.baden-wuerttemberg.datenschutz.de/wp-content/uploads/2019/02/LfDI-34.-Datenschutz-Tätigkeitsbericht-Internet.pdf>> son erişim 05.04.2020. (LfDI BW-34 Tätigkeitsbericht 2018)

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

T.C. İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı, 23.03.2020, Özel Güvenlik Görevlilerinin Ateş Ölçer Cihaz Kullanımı Hk., <[www.egm.gov.tr](http://www.egm.gov.tr)>

Türk Borçlar Kanunu

Türk Ceza Kanunu

Veri Sorumluları Sicili Hakkında Yönetmelik

Yarg. 12. C.D., 12.04.2017, E. 2015/13582, K. 2017/3109, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

Yarg. 9. H. D., 01.06.2017, E. 2016/14205, K. 2017/9526, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

Yarg. 9. H. D., 10.1.2019, E. 2018/10718, K. 2019/559, Lexpera. Hukuk Bilgi Sistemi.

Yarg. 9 H.D., 14.04.2016, E. 2014/37215, K. 2016/9418, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

Yarg. 9 H.D., 5.10.2017, E. 2016/24041, K. 2017/15069, Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi.

Yarg. 9 H.D., 21.11.2018, E. 2018/2487, K. 2018/21148, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

Yarg. 9 H.D., 9.3.2009, E. 2008/20570, K. 2009/6142, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

Yarg. 22 H.D., 23.12.2013, E. 2013/36477, K. 2013/29951, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

Yarg. 22 H.D., 4.5.2015, E. 2015/ 12319, K. 2015/15935, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

Yarg. 9 H.D.,13.10.2008, E. 32916, K. 26551 Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

Yarg., 9 H.D., 10.4.2008, E. 12851, K. 8003 Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

Yarg. HGK, 3.3.2004, E. 2004/21-139, K. 2004/117, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

Yarg. HGK, 5.2.2003, E. 2003/10-7, K. 2003/53, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

Yarg. 21. HD, 10.12.2013, E. 2012/19770, K. 2013/23471, Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi.