

**6698 SAYILI KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI KANUNU IŞIĞINDA**

**İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN KORUNMASI**

**BİLAL TOPRAK**

**TARAFINDAN**

**ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜNE**

**SUNULAN TEZ**

**ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TEMMUZ 2018**

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı

Enstitü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans derecesi için gereken tüm şartları sağladığını tasdik ederim.

Anabilim Dalı Başkanı

Okuduğumuz ve savunmasını dinlediğimiz bu tezin bir Yüksek Lisans derecesi için gereken tüm kapsam ve kalite şartlarını sağladığını beyan ederiz.

Danışman

Jüri Üyeleri:

Prof. Dr. M. Fatih UŞAN (AYBÜ, Hukuk F.)

Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ (ASBÜ, Hukuk F.)

Doç. Dr. Dr. Mehmet KILIÇ (AYBÜ, Hukuk F.)

Bu tez içerisindeki bütün bilgilerin akademik kurallar ve etik davranış çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu beyan ederim. Ayrıca bu kurallar ve davranışların gerektirdiği gibi bu çalışmada orijinal olmayan her türlü kaynak ve sonuçlara tam olarak atıf ve referans yaptığımı da beyan ederim; aksi takdirde tüm yasal sorumluluğu kabul ediyorum.

Bilâl Toprak



## ÖZET

### 6698 SAYILI KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI KANUNU İŞİĞİNDA İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN KORUNMASI

Toprak, Bilâl

Yüksek Lisans, Özel Hukuk Bölümü

Tez Yöneticisi: Prof. Dr. M. Fatih UŞAN

Temmuz 2018, 140 Sayfa

İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, özü itibariyle işçinin kişilik haklarından ve korunmaya değerdir. 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliğiyle Türkiye’de kişisel verilerin korunmasına ilişkin hukuki zemin hazırlanmıştır. Ancak bu alanda özel bir kanun 2016 yılında hazırlanmıştır ve 07.04.2016 tarihli Resmî Gazetede yayınlanmasıyla Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Kanun son halini almıştır. İlgili kanunda genel düzenlemeler yer almakta olup işçilere ve iş hukukuna ilişkin direkt düzenlemeler içermemektedir. Bu çalışmada 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve bu kanunun iş ilişkilerine etkileri incelenmiştir. Kişisel verilerin korunması alanında yapılan uluslararası ve ulusal düzeydeki çalışmalara değinildikten sonra ise iş hayatına veri işlenmesine konu olabilecek durumlar incelenmiş ve son olarak hukuka aykırı veri işlemenin sonuçlarına değinilmiştir.

Anahtar Kelimeler: kişisel verilerin korunması, işçi, iş hukuku, işçinin kişisel verilerinin korunması.

## ABSTRACT

### WORKER’S PERSONAL DATA PROTECTION CONSIDERING THE ACT NO. 6698 ON THE PROTECTION OF PERSONAL DATA

Toprak, Bilâl

Master, Private Law Department

Supervisor: Prof. Dr. M. Fatih UŞAN

July 2018, 140 pages

The Protection of Worker’s Personal Data is inherent in personal rights of worker and worthy to be protected legally. The Constitutional Amendment in 2010, provided an opportunity to prepare the legal basis for the protection of personal data in Turkey. After six years, the Law on the Protection of Personal Data was officially published on April 7<sup>th</sup> 2016. Even though the recent legislation contains general regulations, it does not include direct regulations for workers and labor law. In this study, the Protection of Personal Data Law No. 6698 and its effects on business relations were examined. After discussing the international and national studies in the field of protection of personal data, the situations that may be a subject for data processing to business life have been examined and finally the results of data processing on the contrary to law have been mentioned.

Key words: protection of personal data, worker, labor law, personal data protection.

## TEŞEKKÜR

Tez danıőmanım Prof. Dr. M. Fatih UŞAN'a tım araştırma boyunca ki rehberlikleri, tavsiyeleri, tenkitleri ve destekleri için sonsuz teşekkür ve Őükranlarımı sunarım. Ayrıca Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ'a ve Doç. Dr. Dr. Mehmet KILIÇ'a yorum ve önerileri için teşekkür ederim.

Bu tez çalışması, 3982 sayılı BAP Projesi ile desteklenmiŐtir.



## İÇİNDEKİLER

ÖZET .....	iv
ABSTRACT .....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
KISALTMALAR.....	xii
GİRİŞ.....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASINA İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR, ULUSLARARASI VE ULUSAL DÜZENLEMELER

I. KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASINA İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR.....	3
A) VERİ KAVRAMI .....	3
B) KİŞİSEL VERİ – HASSAS VERİ.....	4
1. Kişisel Veri .....	4
2. Hassas Veri.....	7
a. Kavram .....	7
b. Hassas Verinin İşlenmesinde İstisnai Durumlar.....	11
C) VERİ SAHİBİ - İŞÇİ.....	12
D) VERİ SORUMLUSU - İŞVEREN.....	13
E) VERİLERİN OTOMASYON SİSTEMLERİ İLE İŞLENMESİ .....	16
1. Genel Olarak.....	16
2. Hassas Verilerin İşlenmesi.....	18
F) KİŞİSEL VERİLERİ İŞLEYEN KİŞİ.....	19
G) KİŞİSEL VERİ DOSYALAMA SİSTEMİ .....	20
II. MİLLETLER ARASI DÜZENLEMELER.....	22
A) GENEL OLARAK.....	22

B) OECD (EKONOMİK İŞBİRLİĞİ VE KALKINMA TEŞKİLATI) REHBER İLKELERİ .....	23
C) BİRLEŞMİŞ MİLLETLER GENEL KURULU İLKELERİ.....	24
D) AVRUPA KONSEYİ DÜZENLEMELERİ .....	26
1. Genel Olarak.....	26
2. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi.....	26
3. 108 Sayılı Sözleşme .....	28
E) AVRUPA BİRLİĞİ VE İLGİLİ DÜZENLEMELER.....	30
1. Genel Olarak.....	30
2. 95/46/EC Sayılı Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Serbest Dolaşımı Bakımından Bireylerin Korunmasına İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi Direktifi .....	31
3. Genel Veri Koruma Tüzüğü.....	33
F) ASYA PASİFİK EKONOMİK İŞBİRLİĞİ .....	35
III. MİLLİ DÜZENLEMELER.....	36
A) 1982 ANAYASASI.....	36
B) 6698 SAYILI KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI KANUNU .....	37
C) 4721 SAYILI TÜRK MEDENİ KANUNU .....	39
D) 6098 SAYILI TÜRK BORÇLAR KANUNU .....	40
E) 4857 SAYILI İŞ KANUNU .....	41
F) 5502 SAYILI SOSYAL GÜVENLİK KURUMU KANUNU.....	42
G) 5510 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU.....	43
H) 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU .....	43
İ) 5237 SAYILI TÜRK CEZA KANUNU .....	44

## İKİNCİ BÖLÜM

### KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI ESASLARI VE İŞ HUKUKU İLE İLİŞKİSİ

I. KİŞİSEL VERİLERİN İŞLENMESİNE İLİŞKİN TEMEL İLKELER.....	46
A) HUKUKA VE DÜRÜSTLÜK KURALINA UYGUN VERİ İŞLEME.....	46
B) İŞLENEN VERİNİN DOĞRULUĞU VE GÜNCEL OLMASI .....	47



C) BELİRLİ, AÇIK VE MEŞRU AMAÇLAR İÇİN VERİ İŞLENMESİ .....	49
1. Genel Olarak.....	49
2. Amacın Belirli ve Açık Olması .....	50
3. Amacın Meşru Olması .....	51
4. Toplanma Amacı ile Sonradan İşlenme Amacının Birbirine Uygun Olması .....	52
D) VERİNİN AMACIN GEREKTİRDİĞİNDEN DAHA UZUN SÜRE TUTULAMAMASI .....	53
E) ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİ.....	56
F) VERİ GÜVENLİĞİ İLKESİ .....	57
<b>II. KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİNDE HUKUKA UYGUNLUK NEDENLERİ VE İŞ HUKUKU İLE İLİŞKİSİ.....</b>	<b>61</b>
A) GENEL OLARAK.....	61
B) HUKUKA UYGUNLUK NEDENLERİ .....	61
1. Açık Rıza .....	61
a. Kavram .....	61
b. İşçinin Açık Rızası.....	64
2. Kanunlarda Açıkça Öngörölmüş Olma .....	65
3. Üstün Özel Yarar.....	65
4. Sözleşme İlişkisinin Sonucu Olması.....	66
5. Veri Sorumlusunun Yasal Yükümlölüğünün Bulunması.....	67
6. Kişisel Verilerin Veri Sahibi Tarafından Aleniştirilmesi .....	68
7. Bir Hakkın Tesisi, Kullanılması Veya Korunması İçin Veri İşlemenin Zorunlu Olması.....	69
8. Veri Sorumlusunun Meşru Menfaatinin Olması.....	69
9. Hassas Verilerin İşlenmesinde Hukuka Uygunluk.....	71
a. Genel Olarak .....	71
b. Sağlık ve Cinsel Hayata İlişkin Hassas Kişisel Verilerin İşlenmesinde Hukuka Uygunluk Sebepleri .....	72
c. Sağlık ve Cinsel Hayat Dışındaki Hassas Kişisel Verilerin İşlenmesinde Hukuka Uygunluk Sebepleri .....	74
<b>III. İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİNDE İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE İŞÇİNİN HAKLARI .....</b>	<b>76</b>

A) İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ.....	76
1. İşverenin Aydınlatma Yükümlülüğü.....	76
2. İşverenin Veri Sorumluları Siciline Kayıt Yükümlülüğü.....	77
B) İŞÇİNİN HAKLARI.....	78
1. İşçinin Kişisel Verilerine Erişim Hakkı.....	78
2. İşçinin Kişisel Verilerini Düzeltme ve Sildirme Hakkı.....	79
3. İşçinin İtiraz Hakkı.....	80
IV. İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN YURTDIŞINA AKTARILMASI.....	81

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞ HUKUKUNDA KİŞİSEL VERİ İŞLENMESİNE KONU OLABİLECEK DURUMLAR VE HUKUKA AYKIRI VERİ İŞLEMENİN SONUÇLARI

I. VERİ İŞLENMESİNE KONU OLABİLECEK DURUMLAR.....	82
A) İŞVERENİN ÖZLÜK DOSYASI TUTMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ BAĞLAMINDA İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİ.....	82
1. GENEL OLARAK.....	82
2. ÖZLÜK DOSYASINDA BULUNMASI ZORUNLU UNSURLAR BAKIMINDAN İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİ.....	83
3. ÖZLÜK DOSYASINDA BULUNMASI ZORUNLU OLMAYAN UNSURLAR BAKIMINDAN İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİ.....	85
B) İŞÇİYE YA DA İŞÇİ ADAYINA SORULABİLECEK SORULAR.....	87
1. GENEL OLARAK.....	87
2. KİŞİSEL DURUMUNA İLİŞKİN SORULAR.....	87
3. SAĞLIK, ENGELLİLİK VE HAMİLELİK DURUMUNA İLİŞKİN SORULAR.....	89
a. Sağlık Durumuna İlişkin Sorular.....	89
b. Engellilik Durumuna İlişkin Sorular.....	91
c. Hamilelik Durumuna İlişkin Sorular.....	92
4. CEZA MAHKUMİYETİNE İLİŞKİN SORULAR.....	93
5. DİNİ İNANCINA, SENDİKA ÜYELİĞİNE VE SİYASİ GÖRÜŞÜNE İLİŞKİN SORULAR.....	94

C) İŞÇİYE YA DA İŞÇİ ADAYINA YAPILABİLECEK TESTLER.....	96
1. GENEL OLARAK .....	96
2. ALKOL VE UYUŞTURUCU KULLANIMINA İLİŞKİN TESTLER .....	97
3. HIV/AIDS TESTİ .....	99
4. GENETİK TESTLER.....	100
5. PSİKOLOJİK TESTLER.....	101
D) İŞÇİNİN YA DA İŞÇİ ADAYININ GİYİM TARZINA İLİŞKİN HUSUSLAR .....	102
E) İŞÇİNİN ELEKTRONİK YÖNTEMLERLE İZLENMESİ .....	103
1. İŞÇİNİN VIDEO KAMERA SİSTEMLERİ İLE İZLENMESİ.....	103
2. İŞÇİNİN BİYOMETRİK KONTROL SİSTEMLERİ İLE İZLENMESİ..	107
3. İŞÇİLERİN İLETİŞİMİNİN İZLENMESİ.....	108
a. Genel Olarak .....	108
b. E-Posta İletişiminin İzlenmesi .....	109
c. Telefon Görüşmelerinin İzlenmesi .....	113
F) İŞÇİ HAKKINDA BİLGİ PAYLAŞIMI .....	114
1. GENEL OLARAK .....	114
2. İŞ SÖZLEŞMESİ DEVAM EDEN İŞÇİNİN BİLGİLERİNİN PAYLAŞIMI .....	114
3. ESKİ İŞVERENDEN BİLGİ ALINMASI .....	115
II. İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN HUKUKA AYKIRI İŞLENMESİNİN SONUÇLARI .....	116
A) İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİ HAKLI NEDENLE FESHETMESİ .....	116
B) İDARİ YAPTIRIMLAR .....	117
C) CEZAI YAPTIRIMLAR.....	118
D) MADDİ TAZMİNAT DAVASI .....	119
E) MANEVİ TAZMİNAT DAVASI .....	121
SONUÇ .....	124
FAYDALANILAN KAYNAKLAR .....	129

## KISALTMALAR

<b>108 Sayılı Sözleşme</b>	: Kişisel Nitelikteki Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Şahısların Korunmasına Dair Sözleşme
<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>AK</b>	: Avrupa Konseyi
<b>AIDS</b>	: Acquired Immune Deficiency Syndrome
<b>AİHM</b>	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
<b>AİHS</b>	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
<b>AYM</b>	: Anayasa Mahkemesi
<b>APEC</b>	: Asia-Pacific Economic Cooperation
<b>BAM</b>	: Bölge Adliye Mahkemesi
<b>BM</b>	: Birleşmiş Milletler
<b>BM Rehber İlkeleri</b>	: Bilgisayara Geçirilmiş Kişisel Veri Dosyalarına İlişkin Rehber İlkeler
<b>bkz.</b>	: bakınız
<b>b.n.</b>	: başvuru numarası
<b>C.</b>	: cilt
<b>CD.</b>	: Ceza Dairesi
<b>Çalışma Grubu</b>	: 95/46/EC Sayılı Direktif'in 29'uncu maddesi kapsamında kurulan Çalışma Grubu
<b>Direktif</b>	: 95/46/EC Sayılı Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Serbest Dolaşımı Bakımından Bireylerin Korunmasına İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi Direktifi
<b>dn.</b>	: Dipnot
<b>EDI</b>	: Electronic Data Interchange
<b>GÜİİBFD</b>	: Gazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi

<b>GVKT</b>	: Genel Veri Koruma Tüzüğü
<b>HD</b>	: Hukuk Dairesi
<b>HIV</b>	: Human Immunodeficiency Virus
<b>I</b>	: Issue
<b>IBM</b>	: International Business Machines
<b>ILO</b>	: International Labour Organisations
<b>ILO Kodu</b>	: “Protection of workers’ personal data” An ILO code of practice.
<b>İK</b>	: 4857 Sayılı İş Kanunu
<b>İHSGHD</b>	: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
<b>İÜHFİM</b>	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
<b>KVKK</b>	: Kişisel Verilerin Korunması Kanunu
<b>k.t.</b>	: karar tarihi
<b>MÜHF-HAD</b>	: Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi – Hukuk Araştırmaları Dergisi
<b>m.</b>	: Madde
<b>NJW</b>	: Neue Juristische Wochenschrift
<b>NZA</b>	: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
<b>OECD</b>	: Organization for Economic Co-operation and Development
<b>ör.</b>	: örnek
<b>par.</b>	: paragraf
<b>RG.</b>	: Resmi Gazete
<b>S.</b>	: Sayı
<b>s.</b>	: sayfa
<b>STİSK</b>	: Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
<b>e.t.</b>	: erişim tarihi
<b>t.</b>	: tarih
<b>TBK</b>	: Türk Borçlar Kanunu

<b>TMK</b>	:	Türk Medeni Kanunu
<b>TCK</b>	:	Türk Ceza Kanunu
<b>TDK</b>	:	Türk Dil Kurumu
<b>V.</b>	:	Volume
<b>vd.</b>	:	ve devamı
<b>vs.</b>	:	vesaire
<b>Yarg.</b>	:	Yargıtay



## GİRİŞ

Bilgi, tarihin ilk günlerinden beri insanın ilgisini çekmiştir. İçinde yaşanılan dünya bütün varlığıyla bir bilgi hazinesidir ve insanlara da beş duyu organıyla bunları analiz etme yetisi verildiğinden sürekli olarak bir bilgi akışı vardır. İnsanlar da bu kadar bilgi sarmalının ortasında olmanın ve bunu öğrenebilme yetisinin doğal bir sonucu olarak bildikçe bilmek isterler. Hiç şüphesiz ki bilginin elde edilmesinin temelinde merak duygusu ön plandadır. Ancak öğrenme isteği sadece merakla sınırlandırılmaz. İnsan toplumsal bir varlıktır ve bu bazı sonuçlar doğurur. Buna göre insani ilişkiler neticesinde birtakım toplumsal birliktelik modelleri oluşur. İnsanın bilgiye olan ihtiyacı ile bu tür oluşumların sayısı giderek artar. İlk etapta kendi merakı, ilerleyen aşamada kendi menfaatleri için bilmek isteyen insan, bir süre sonra içinde bulunduğu topluluğun da menfaatlerini gözetmek için ilave bilgilere ihtiyaç duymaya başlar. Siyasî partiler, mensupları hakkında, iş örgütleri üyeleri hakkında yeni ve sürekli bilgi akışına ihtiyaç duyarlar. İlgili topluluk belli bir büyüklük seviyesine ulaştıktan sonra bu husus profesyonel biçimde ve süreklilik arz edecek şekilde vuku bulmaya başlar.

İnsanlar hayatlarının yaklaşık olarak üçte birlik kısmını işyerlerinde geçirirler. Bunun sonucunda işyerinde geçen zaman içinde de gerek işverenler açısından gerek işçiler açısından bilme arzusu ve bilgi akışı doğmaya başlar. İşçilerin işyerlerinde geçirdikleri süre göz önüne alındığında, bu bilgi akışının ve merak ortamının içerisinde özel hayatlarının korunması gereği doğar. Zira işçilerin bir özel hayatı olmayacağından bahsetmek mümkün değildir.

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile kişilerin kişisel verilerinin korunmasına yönelik özel bir düzenleme yapılmıştır. Bu kanun ile getirilen düzenlemeler, herkesi kapsayan ve genellikle çerçeve nitelikli olan düzenlemelerdir. İş hukuku uygulamasında ise işverenlerin özlük dosyası tutma yükümlülüğü bulunmaktadır. Bunun sonucu olarak işverenlere mevzuatın emredici hükümleri gereği özlük dosyasına girmesi zorunlu unsurlar bakımından ve ihtiyari olarak dosyaya eklenen hususlar bakımından veri işleme ödevi yüklenmiştir. Her ne kadar işverene veri işleme ödevi yüklenmişse de, işçilerin kişisel verilerinin korunmasına yönelik münhasır bir düzenleme de yapılmamıştır.

Dolayısıyla hayatlarının büyük bir bölümünü işyerinde geçiren işçilerin özel hayatlarının korunabilmesinin sağlanması ancak 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile mümkündür. Bu korumanın sağlanabilmesi için işçiye ait kişisel verilerin korunması açısından Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun yorumlanmasına ihtiyaç vardır. Bu ihtiyacın giderilmesi amacı bu çalışmamızın ortaya çıkış sebebini oluşturmuştur.

Üç bölümden oluşan tezimizin birinci bölümünde; kişisel verilerin korunmasına ilişkin temel kavramlar, bu kavramların iş hukuku ile ilişkisi, kişisel verilerin korunmasına ilişkin uluslararası ve ulusal düzeyde mevzuat incelemeleri üzerinde duracağız. İkinci bölümde; kişisel verilerin işlenmesine ilişkin temel ilkeler, hukuka uygunluk nedenleri ve bunların iş hukuku ile ilişkisi, veri işleyen işverenin yükümlülükleri ve verisi işlenen işçinin hakları ve işçinin kişisel verilerinin yurtdışına aktarılması konularına temas edeceğiz. Üçüncü ve son bölümde ise; iş hayatında kişisel veri işlemesine örnek olabilecek özel durumlar irdelendikten sonra işçinin hukuka aykırı veri işleminin sonuçlarına değineceğiz.

Çalışmamız, Tezin genel bir değerlendirmesini içeren sonuç bölümü ile tamamlanacaktır.



## BİRİNCİ BÖLÜM

### KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASINA İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR, ULUSLARARASI VE ULUSAL DÜZENLEMELER

#### I. KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASINA İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR

##### A) VERİ KAVRAMI

Türk Dil Kurumu'na göre göre verinin birden çok tanımı vardır<sup>1</sup>. Bunlar;

(i) *“Bir araştırmanın, bir tartışmanın, bir muhakemenin temeli olan ana öge, muta, done”*,

(ii) *“Bilgi, data”*

olarak sıralanabilir.

“Veri” kavramı; *“Tek başına anlam ifade etmeyen veya kullanılmayan, bununla birlikte enformasyona ve bilgiye temel oluşturan ilişkilendirilmeye, gruplandırılmaya, yorumlanmaya, anlamlandırılmaya ve analiz edilmeye gereksinim duyulan ham bilgi”*<sup>2</sup> şeklindedir. Veri kavramından ne anlamamız gerektiğini belirleyebilmek için “enformasyon” ve “bilgi” kavramlarının da anlamını bilmemiz gerekmektedir. Türk Dil Kurumu'na göre enformasyon<sup>3</sup>; *“Danışma, tanıtma, haber alma, haberleşme, haber verme”* olarak, bilgi ise<sup>4</sup>; *“İnsan aklının erebileceği olgu, gerçek ve ilkelerin bütünü, bili, malumat”* olarak tanımlanmıştır. Bu tanımlardan hareketle söylemek gerekir ki veri enformasyonun, enformasyon ise bilginin hammaddesidir<sup>5</sup>.

Veri, enformasyon ve bilgi kavramları genelde iç içe kullanılmaktadır ve çalışmamızda da diğer iki kavramı kapsar şekilde “veri” kavramı kullanılacaktır. Veri kavramı kullanılırken Türk Dil Kurumu'nun yaptığı tanım esas alınacaktır.

<sup>1</sup> TDK Büyük Sözlük bkz. <[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&view=bts](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts)> (e.t. 21.12.2016).

<sup>2</sup> **Yılmaz, Malik**, Enformasyon Ve Bilgi Kavramları Bağlamında Enformasyon Yönetimi Ve Bilgi Yönetimi, Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi, S.49 (1), 2009, s.98.

<sup>3</sup> TDK Büyük Sözlük, bkz. <[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5b14e0eff3d780.94239831](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5b14e0eff3d780.94239831)> (e.t. 21.12.2016).

<sup>4</sup> TDK Büyük Sözlük bkz. <[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5b14e0fb3d4aa5.19238849](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5b14e0fb3d4aa5.19238849)> (e.t. 21.12.2016).

<sup>5</sup> **İşevi, A. Semih/Çelme, Burçin**, Bilgi Çağında Yeni Hazine: Entellektüel Sermayeye Rekabeti Yakalamak, 2002, <<http://eprints.rclis.org/7194/1/bilgidunyasiES.pdf>> (e.t.: 23.12.2016), s.263.

## B) KİŞİSEL VERİ – HASSAS VERİ

### 1. Kişisel Veri

Kişisel verilerin korunması alanında ülkemizde ilk düzenleme 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'dur<sup>6</sup>. Kanun'da amaç ve kapsam maddelerinin hemen ardından 3'üncü maddede tanımlara yer verilmiştir. Buna göre Kanunun 3'üncü maddesinin d bendinde; “*Kişisel veri: Kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgiyi*” ifadesi ile tanımlanmıştır. Böylece tüzel kişiler kapsam dışında tutulmuştur<sup>7</sup>. Kişisel veriden söz edebilmek için bazı unsurların bulunması gerekmektedir. Her şeyden önce bilgi gerçek kişiye ait olmalıdır. Bu gerçek kişi, kimliği belirli ya da belirlenebilir bir kişi olmalıdır (KVKK m.3/1-d). Nihayet her türlü bilgi kişisel veri kavramını oluşturur.

Kişisel veri “gerçek kişiye(insana) ilişkin” olmalıdır<sup>8</sup>. Buna göre Kişisel Verilerin Korunması Kanunu hükümleri sadece gerçek kişilere uygulanır. 95/46/EC Sayılı Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Serbest Dolaşımı Bakımından Bireylerin Korunmasına İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi Direktif’inde<sup>9</sup> ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nda yer alan tanımlar ile tüzel kişiler kapsam dışında tutulmuştur. Bunun sonucunda yalnızca gerçek kişilere ait bilgiler kişisel veri niteliğinde görülmüştür.

Direktif m.2/a’ya göre “*kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi*” kişisel veri olarak tanımlanmıştır<sup>10</sup>. Ancak istisnai olarak “Elektronik Haberleşme Sektöründe Kişisel Bilgilerin İşlenmesi ve Gizliliğin Korunması” için hazırlanmış olan

<sup>6</sup> 07.04.2016 t. 29677 S.lı RG.

<sup>7</sup> Anayasa Mahkemesi’nin Kişisel Verilerin Korunması Kanunu yürürlüğe girmeden önce verdiği kararlarında da benzer tanımlamalara yer verildiği görülmüştür; “*Kişisel veri kavramı, belirli veya kimliği belirlenebilir olmak şartıyla, bir kişiye ilişkin bütün bilgileri ifade etmektedir*”, AYM, 06.03.2013 t., 2010/40, 2012/8; “*...bir kişiye ilişkin bütün bilgileri ifade eden kişisel veri kavramı içerisindedir*”, AYM, 02.10.2014 t., 149/151; “*Kişisel veri kavramı, belirli veya kimliği belirlenebilir olmak şartıyla, bir kişiye ilişkin bütün bilgileri ifade etmektedir*”, AYM, 04.12.2014 t., 2013/84, 2014/183; “*Bilindiği gibi, kişisel veri, belirli veya kimliği belirlenebilir gerçek ve tüzel kişilere ilişkin tüm bilgileri ifade etmektedir*”, AYM, 19.03.2015 t., 2014/180, 2015/30. Kararlara ulaşmak için bkz.; <<http://www.anayasa.gov.tr/icsayfalar/kararlar/kbb.html>> (e.t. 01.11.2017)

<sup>8</sup> Gerçek kişiler ile ilgili geniş bilgi için bkz.; **Öztañ, Bilge**, Şahsın Hukuku Hakiki Şahıslar, Ankara, Turhan Kitabevi, 2017, s.4; **Hatemi, Hüseyin**, Medeni Hukuk’a Giriş, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2011, s.120 vd.; **Helvacı, Serap**, Gerçek Kişiler, İstanbul, Legal, 2016, s.22, **Ayan, Mehmet/Ayan, Nurşen**, Kişiler Hukuku, Ankara, Seçkin, 2017, s.31; **Dural, Mustafa/Sarı, Suat**, Türk Özel Hukuku, Cilt I, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2012, s.14 vd.; **Oğuzman, M.Kemal/ Barlas, Nami**, Medeni Hukuk, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014, s.53 vd.;

<sup>9</sup> Direktif’e ulaşmak için bkz.; <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31995L0046:en:HTML>> (e.t. 21.12.2016).

<sup>10</sup> **Council of Europe**, s.36.

2002/58/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi'ne göre, sadece elektronik haberleşme sektöründe geçerli olmak üzere, gerçek kişiler ve tüzel kişiler veri sahibi olarak kabul edilmişlerdir. Tüzel kişilere ilişkin verilerle gerçek kişiye ulaşmak imkan dahilindeyse bu defa tüzel kişilere ilişkin veriler de kişisel veri olarak değerlendirilebilir<sup>11</sup>. Bunun sonucunda tüzel kişilere ait bazı verilerden gerçek kişilere ulaşılabilceği söylenebilir<sup>12</sup>. Her ne kadar Direktif'te ve Kanun'da yapılan tanımlama sadece gerçek kişilere ait bilgileri kişisel veri olarak kabul ediyor olsa da Direktif ile üye ülkelere ulusal mevzuat düzenlemelerini yaparken nispeten serbesti tanındığı için farklılıklar görülebilmektedir<sup>13</sup>. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile yapılan düzenlemeyle sadece gerçek kişilere ilişkin bilgiler kabul edildiğinde; çalışmamızın gerçek kişi olan "işçi" ve işçinin kişisel verilerinin korunmasını kapsamaktadır.

"Kimliğin belirli olması" ile, gerçek kişiye ilişkin elde edilen bilgiler kullanılarak, üçüncü bir bilgiye daha gereksinim duyulmadan, bireyin kimliğine doğrudan ulaşılabilmesi ifade edilmektedir. Örnek verirsek; bireyin kimlik numarası<sup>14</sup> bilgisi biliniyorsa başka bir bilgiye gerek kalmadan o gerçek kişinin kimliğine ulaşılabilir. Bu tür bilgilerin başka verilerle eşlenmesine gerek yoktur.

Yine "Kimliği belirli veya belirlenebilir" ifadesi ile kapsam geniş tutulmuştur. Bir kişiyi belirlenebilir kılmak, elde edilmiş verilerin doğrudan veya dolaylı olarak o gerçek

<sup>11</sup> **Başalp**, (Veri), s.35; **Walden, I. N./Savage, R. N.**, Data Protection and Privacy Laws: Should Organisations Be Protected?, The International and Comparative Law Quarterly, V. 37, I. 2, 1988, s.342.

<sup>12</sup> **Walden, Ian**, The Application of Directive 95/46/EC, EDI Law Review, V. 3, I. 2, 1996, s.88.

<sup>13</sup> AB üyesi ülkelerin ulusal sınırlarda farklı düzenlemeler yaptığı ve bunun sonucunda uyumsuzluklar çıktığına dair bkz. **Başalp, Nilgün**, Avrupa Birliği Veri Koruması Genel Regülasyonu'nun Temel Yenilikleri, MÜHF - HAD, C.21, S.1, s.82; Tüzel kişilere ait bilgileri kişisel veri olarak kabul eden ülkeler ve detaylı bilgi için bkz.; **Aksoy, Hüseyin Can**, Medeni Hukuk Ve Özellikle Kişilik Hakkı Yönünden Kişisel Verilerin Korunması, Ankara, Çakmak Yayınevi, 2010, s.19.

<sup>14</sup> Nüfus kayıtları kişisel veridir; "*Kişinin nüfus kaydının kişisel veri niteliğinde olduğu tartışmasızdır. Kişisel verilerin tamamen veya kısmen elde edilerek kaydedilmesi ise kişisel verilerin işlenmesidir. Kişisel veriler ilgili kişinin açık rızası olmaksızın işlenemez. Kişisel verilerin soruşturma, kovuşturma, yargılama veya infaz işlemlerine ilişkin olarak yargı makamları veya infaz mercileri tarafından işlenebilmesi ise bu kuralın istisnasıdır. Olayda nüfus kaydına ulaşılması ve kaydetmesi istenen kurum icra müdürlüğü olup bu kurumun belirtilen istisnalar arasında sayılan kurumlardan olmadığı açıktır. Yapılacak bir fayda-zarar kıyaslamasında kişisel verilere kolaylıkla ulaşılmasının yaratması muhtemel olan zararlarının sağlanması muhtemel olan yararlarına göre daha fazla ve daha mühim olduğu anlaşılmaktadır. Bu açıklamalar çerçevesinde davacı tarafın icra müdürlüğüne yaptığı borçlunun anne babasını gösterir aile nüfus kaydının sorgulanarak muris tespit edilmesi halinde adına kayıtlı taşınmaz bulunup bulunmadığının sorgulanmasına ilişkin talebi yerinde olmayıp bu talebin reddine ilişkin müdürlük kararı doğrudur". İzmir BAM 12. HD, 13.10.2016 t., 59/68, <<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/is-izmirbam-12hd-2016-59.htm>> (e.t. 01.11.2017)*

kişiyi tanımlamasıyla ilişkilidir<sup>15</sup>. Böyle bir durumda kişi diğer insanlardan henüz ayırt edilmemiş olsa da ayırt edilebilir durumdadır<sup>16</sup>. Bu hususu örneklendirmek gerekirse sadece isim kullanımı (ör. Osman) tek başına bir anlam ifade etmeyebilirken ismin yanında soy isim ya da bir lakap-unvan tarzı bir ifadenin bir arada kullanımı daha belirleyici olacağı için (ör. Osman Hamdi Bey) kimliğin artık belirli olacağından söz etmemiz gerekir. Ya da kimliğin “belirlenebilir” olması durumunu ele alırsak “ressam” ifadesi tek başına bir anlam ifade etmezken “Kaplumbağa Terbiyecisi Tablosunun Ressamı” ifadesiyle artık ilgili kişinin ismi doğrudan kullanılmasa bile bu kişinin kimliği belirlenebilir hale gelir. Burada kullanılan ifadelerle artık dolaylı yoldan da olsa ilgili kişinin tespiti mümkün olabilir<sup>17</sup>.

Ancak dolaylı yoldan yapılan her bir nitelendirmenin bu kapsama sokulması da mümkün değildir. Her olay kendi içinde değerlendirilmeli ve tüm şartlar dikkate alındıktan sonra sonuca ulaşılmalıdır<sup>18</sup>. Dolaylı anlatım şüpheye mahal bırakmayacak şekilde kullanılmışsa artık bunun bir kişisel veri olduğundan bahsetmek gerekir. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu gerekçesine göre<sup>19</sup> isim, telefon numarası, motorlu taşıt plakası, sosyal güvenlik numarası, pasaport numarası, özgeçmiş, resim, görüntü ve ses kayıtları, parmak izleri, genetik bilgiler gibi veriler dolaylı da olsa kişiyi belirlenebilir kılabilmek özellikleri nedeniyle kişisel veri örnekleri olarak sayılmışlardır.

Kişisel veri tanımlanırken “her türlü bilgi” kapsama alınmıştır. Kanaatimizce kanun koyucu böyle geniş yorumlanabilen bir ifadeyi bilinçli olarak tercih etmiştir ve bu kullanım yerindedir. Bu şekilde mümkün olan en geniş korumanın sağlanabilmesi için olanak

<sup>15</sup> **Akgül, Aydın**, Danıştay Ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Işığında Kişisel Verilerin Korunması - Unutulma Hakkı Ve Biyometrik Veriler İlaveli, İstanbul, Beta Yayınevi, 2016, s.17; **Aksoy**, s.19; **Article 29 Data Protection WP**, Opinion 4/2007 on the Concept of Personal Data, 2007, <[http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2007/wp136\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2007/wp136_en.pdf)> (e.t.: 01.11.2017), s.4; **Sevimli, K. Ahmet**, Veri Koruma Hukuku İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.24, 2011, s.123; **Küzeci, Elif**, Kişisel Verilerin Korunması, Ankara, Turhan, 2010, s.9; **Başalp, Nilgün**, Kişisel Verilerin Korunması Ve Saklanması, Ankara, Yetkin, 2004, s.33.

<sup>16</sup> **Article 29 Data Protection WP**, concept of personal data, s.12; **Council of Europe**, Handbook on European Data Protection Law, 2014, s.40; **Korff, Douwe**, New Challenges to Data Protection Study-Working Paper No. 2: Data Protection Laws in the Eu: The Difficulties in Meeting the Challenges Posed by Global Social and Technical Developments, European Commission DG Justice, Freedom and Security Report, 2010, s.45; **Schock, Hilary B.**, The Impact of European Union Data Protection Laws on Multinational Organizations Conducting Online Clinical Trials, Health Lawyer, V. 15, S.3, 2003, s.23.

<sup>17</sup> Kişinin e-mail adresi bilgisi kullanılarak gerçek kişiye ulaşılabiliriyorsa bunun kişisel veri olarak kabul edilmesi gerektiğine dair bkz.; **Article 29 Data Protection WP**, concept of personal data, s.23.

<sup>18</sup> **Article 29 Data Protection WP**, concept of personal data, s.12.

<sup>19</sup> 18.01.2016 tarihli Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Tasarısı'nın gerekçesi için bkz. <<http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0541.pdf>> (e.t. 21.12.2016)

sağlanmıştır. Her türlü bilgiden bir kişinin cep telefonu markasından kredi kartı bilgilerine, cinsel tercihlerinden maruz kaldığı özel bir hastalığa kadar her şey anlaşılabilir. Bilgilerin veri sahibi tarafından gizlenip gizlenmediği bu verinin kişisel veri olduğu gerçeğini değiştirmez. Kanımızca verinin niteliği itibariyle basılı, elektronik ortamda, fotoğrafik vs. olmasının verinin kişisel veri niteliği açısından bir farkı bulunmaz.

İş hukuku anlamında kişisel veri kavramından neyin anlaşılması gerektiği de incelenmelidir. “İşçinin özel yaşamını da kapsayacak şekilde işçi ile ilişkili veya ilişkilendirilebilen tüm bilgiler”<sup>20</sup> işçiler açısından kişisel veri sayılır.

## 2. Hassas Veri

Hassas, diğer bir söyleniş biçimiyle özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi diğer özel nitelikli olmayan kişisel verilerin işlenmesine göre daha sıkı denetim altına alınmıştır. Çalışmamız kapsamında ilgili konu, başlık altında ve diğer başlıklarda işlenirken “özel nitelikli veri” deyimi yerine “hassas veri” deyimi tercih edilmiştir.

### a. Kavram

Hassas veri, kişisel verilerin içinde daha güçlü korunmayı gerektiren bir kategori ya da bir alt küme olarak tanımlanabilir<sup>21</sup>. Direktif’in 8’nci maddesinin 1’nci fıkrasında hangi veri türlerinin hassas veri olarak kabul edildiği belirtilmiştir<sup>22</sup>. Buna göre, “ırksal ya da etnik köken, politik görüşler, dinsel veya felsefi inanış, sendika üyeliğini ifşa eden kişisel veriler, cinsel yaşam ve sağlığı ilgilendiren veriler, dinî veya felsefi inanca ilişkin veriler” Direktif’te hassas kişisel veri kabul edilmişlerdir<sup>23</sup>.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun 6’ncı maddesinde “Özel nitelikli kişisel verilerin işleme şartları” başlığı altında 1’nci fıkrada hangi verilerin hassas veri olduğu sayılmıştır. Buna göre, “(1) Kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasî düşüncesi, felsefi inancı, dinî,

<sup>20</sup> **Okur, Zeki**, Türk İş Hukuku’nda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınları, 2011, s.373.

<sup>21</sup> **Carey, Peter**, Data Protection: A Practical Guide to UK and EU Law, Third Edition, Oxford University Press, Oxford, 2009, s.81.

<sup>22</sup> Direktif’in hassas veri olarak kabul ettiği verileri ulusal düzenlemelerinde hassas veri olarak kabul eden diğer ülkeler için bkz.; **Giay, Gustavo P./Peruzzotti, Mariano J.**, Argentina, Data Protection & Privacy, Editor: Monika Kuschemsky, London, Thomson Reuters, 2014, s.22.

<sup>23</sup> Almanya’da uygulanan benzer düzenleme için bkz.; **Däubler, Wolfgang**, Das Neue Bundesdatenschutzgesetz Und Seine Auswirkungen Im Arbeitsrecht, NZA, 2001, s.877; Ayrıca bkz.; **Kaya, Cemil**, Avrupa Birliği Veri Koruma Direktifi Ekseninde Hassas (Kişisel) Veriler ve İşlenmesi, İÜHFİM, C. LXIX, S.1 - 2, 2011, s.319.

mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkumiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri özel nitelikli kişisel veridir". İlgili tanımlamayı incelediğimizde Direktif'te sayılan hassas veri türleri Türk Hukuku bakımından da hassas veri kabul edilmekle beraber başka veri türleri de (ör. kılık kıyafet) hassas veri sayılarak kapsam genişletilmiştir. Avrupa Konseyi'nin 108 No'lu Kişisel Verilerin Otomatik İşlenmesi Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi'nin 6'ncı maddesinde de hassas verilerin işlenmesine ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır. Direktif'in 8'nci maddesi ile 108 No'lu Sözleşmenin 6'ncı maddesi birbiriyle uyum içerisindedir ancak Direktif'te daha belirgin bir tanımlama yapılmıştır<sup>24</sup>.

Direktif'in 8'nci maddesinde sayılan verilerin sınırlı sayı ilkesine tabi olmadığı üye ülkelerin kişisel verilerin korunmasına ilişkin yaptıkları mevzuat çalışmaları incelendiğinde açıkça görülebilir. Buna göre İzlanda'da<sup>25</sup> ve Portekiz'de<sup>26</sup> yürürlükte olan kişisel verilerin korunması ilişkin kanunlarda Direktif'in yaptığı tanımlamayla sınırla kalınmayarak genetik verileri de hassas veriler kategorisine ekleyen düzenlemeler kabul edilmiştir. Yine 04.05.2016 tarihli Avrupa Birliği Resmi Gazetesinde yayınlanan AB Genel Veri Koruma Tüzüğü metninde de, taslak metin korunarak, genetik veriler hassas kişisel veriler listesine eklenerek Direktif'in kapsamı genişletilmiştir. Direktif'teki sayma faaliyeti sınırlı sayıda değildir<sup>27</sup>.

---

<sup>24</sup> Başalp, (Veri), s.42.

<sup>25</sup> İzlanda'da yürürlükte olan Bireylerin Kişisel Verilerinin İşlenmesine İlişkin Kanun'da m. 8/c'de hassas verinin tanımı yapılırken genetik veri ve alkol kullanımı, tıbbi ilaçlar ve uyuşturucu kullanımı ile ilgili veriler dahil olmak üzere sağlık verileri hassas verilerden sayılmıştır. Kanun metni için bkz.; <<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016806af22f>> (e.t.21.12.2016)

<sup>26</sup> Portekiz'de yürürlükte olan Kişisel Verilerin Korunması Hakkındaki Kanunun 7'nci maddesinde hassas verilerin işlenmesi başlığı altında 1'nci fıkrada din, gizlilik ve ırksal veya etnik kökeni ortaya çıkaran kişisel verilerin işlenmesi ve genetik veriler de dahil olmak üzere sağlık veya cinsel hayatla ilgili verilerin işlenmesi halinde bunlar hassas verilerden sayılarak kapsam genişletilmiştir. Kanun metni için bkz. <<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016806af2ea>> (e.t.21.12.2016)

<sup>27</sup> Direktif'teki hassas veri tanımlarının genişletildiği örneklere Birleşik Krallık Veri Koruma Kanunu(2'nci maddenin g – "the commission or alleged commission by him of any offence, or" ve h – "any proceedings for any offence committed or alleged to have been committed by him, the disposal of such proceedings or the sentence of any court in such proceedings" fıkraları örnek verilebilir, ilgili fıkralarda bireylerin işledikleri suçlar veya bunlara ilişkin ispatlar ve bu bilgileri içeren adli kovuşturma bilgileri ve mahkemeler tarafından verilen kararlar hassas kişisel veri sayılmıştır, <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/29>> (e.t. 21.02.2017); bir başka örnek olarak Finlandiya Kişisel Veri Kanununun 11'nci maddesinde "(6) the social welfare needs of a person or the benefits, support or other social welfare assistance received by the

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na göre nelerin hassas veri olarak düzenlendiği hususunu ele aldıktan sonra burada kategorisel olarak hassas veri kapsamına giren her bilginin gerçekten de hassas veri niteliğini haiz olup olmadığı irdelenmelidir. Örneğin dış teli kullanmak kişinin sağlık durumunu ilgilendiren bir husustur. Bu veri hem Direktif'te hem de Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda geçen sağlık verilerindedir. Burada ilgili kişinin dış tellerinin de görüldüğü bir fotoğrafın kullanılması hassas veri işlenmesi olarak mı kabul edilir sorusunun cevabının bulunması gerekir. Ya da benzer bir şekilde adı "Muhammed" olan bir kişinin Müslüman olduğunu anlayabiliriz; kişinin dinî inancına ilişkin bilgilerinin de hassas veri olduğunu düşündüğümüzde aynı tespitin burada da yapılması gerekir. İlgili isim bilgisinin bir formun doldurtulmasında kullanılması durumunda hassas veri işleme faaliyeti olacak mıdır? Konuyu iç hukuk sistemleri açısından düşündüğümüzde önem arz eden husus, her ülkenin kendi veri koruma otoritesinin ve hukuka aykırı veri işlemeye ilişkin uyuşmazlıklara bakan mahkemelerin tutumunun ne olacağıdır. Burada yapılması gereken bahsi geçen verinin bir hassas veri kategorisinde olduğunu unutmadan özü itibarıyla hassas veri olup olmadığının irdelenmesidir<sup>28</sup>. Veri koruma otoritelerinin ve mahkemelerin her somut olayı kendi içinde değerlendirmeleri doğru bir yaklaşım olur.

"Hassas veri" nitelemesinin yapılmasındaki temel amaç bu verilerin istisnai durumlar dışında işlenmesi halinde ortaya çıkan zararın diğer veri kategorilerine giren verilerin işlenmesinden doğabilecek zararlara nazaran daha fazla olmasıdır<sup>29</sup>. Şüphesiz ki bu ayırım bizi hassas veri olarak kategorize edilmeyen verilerin kişisel veri olmaması gibi bir sonuca götürmeyecektir. Hassas veriler daha çok korunmaya ihtiyaç duydukları için ayrı bir kategoriye tabi tutulmuşlardır.

Direktif'e ve ilgili iç hukuk düzenlemelerine göre ırksal etnik köken, siyasal görüş, dinsel inanış, felsefi düşünce tarzı, sağlık ve adli kayıt bilgileri gibi bilgiler hassas kişisel verilerdendir. Bu verilerin tamamını aynı kategoriye sokmanın ve aynı korumayı sağlamanın avantajları olabileceği gibi dezavantajları da olabilir. Kişinin dinî inancına ilişkin hususlarını düşünürsek Pazar günü kiliseye giden bir kişinin Hristiyan olduğunu, Cuma günü

---

*person*" düzenlemesi örnek verilebilir. Buna göre bireylerin aldıkları sosyal yardım destekleri, bunlara ilişkin ihtiyaçlarını vs. içeren bilgiler hassas kişisel verilerden sayılmıştır.

<sup>28</sup> Küzeci, s.232.

<sup>29</sup> Özdemir, Hayrunnisa, Elektronik Haberleşme Alanında Kişisel Verilerin Özel Hukuk Hükümlerine Göre Korunması, Ankara, Seçkin, 2009, s.126.

Cuma namazı vaktinde veya vakit namazlarda camiye giden birinin Müslüman olduğunu anlayabiliriz. Burada kişi kendi özgür iradesiyle ve davranışlarıyla dinî inanışına ilişkin emareleri ortaya koymaktadır. Örneğin dinî bayramların ilk günü kılınan bayram namazından sonra cami çıkışında kişilere mikrofon uzatıp haber yapan basın mensupları kendilerine iradi olarak görüntü vermeyen ve arka planda görünen kişilerin yüzlerini göstermeyecek şekilde bir müdahale de bulunmalı mıdır? İlgili habere konu olan görüntülerdeki herkesten gidip açık rıza alınması mı gerekir? İstisnai durumlar dışında bu kişilerin Müslüman vb. olmalarının öğrenilmesinin bir zararının olup olmayacağını düşünülmesi gerekir. Başka bir örnek olarak; kişinin sağlık verilerinin işlenmesi noktasında oluşabilecek herhangi bir ihlal bütün hayatını etkileyebilir. Kişi işini kaybedebilir, aile hayatı ve direkt olarak evlilik hayatı etkilenebilir. Direktif'e ve ilgili ülke iç hukuk düzenlemelerine ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na göre kişinin hem dinî yaşantısına ilişkin bilgiler hem de sağlık bilgileri hassas kişisel veri kategorisindedir. Ancak örneklerle açıklamaya çalıştığımız üzere bu iki veri kategorisi de hassas veri sayıldığı halde muhtemel ihlallerden doğan zararlar bile çok farklı sonuçlar doğurabilecekken hassas veri – hassas olmayan veri ayrımı yapmak her zaman için savunulabilecek bir husus değildir. Kişisel verilerin kendi içindeki benzerlikleri dikkate alınarak sınıflandırılıp bazılarına ilişkin fazladan düzenleme ile ek koruma tedbirleri alınması savunabilir. Ancak hangi verinin daha fazla korunmaya ihtiyaç duyacağını belirlemesi her zaman kolay olmayabilir. Keza ne Direktif'te ne iç hukuk metinlerinde kategorisel olarak hassas veri sayılmamış bir verinin<sup>30</sup> ihlali de pekâlâ sağlık verilerinin ihlalinde olduğu gibi kişi için telafisi mümkün olmayan sonuçlar doğurabilir. Ancak yine de halihazırda çeşitli düzenlemelerde hassas veri olarak sınıflandırılan verilerin önemi açısından hassas veri – hassas olmayan veri ayrımının yapılması gerektiğini düşünüyoruz.

Kategorisel olarak hassas veri sayılan iki farklı veri türünün işlenmesi halinde ortaya çıkacak zarar farklı olabileceği gibi hassas veri olarak sınıflandırılmamış bir verinin işlenmesinde de çok ciddi sonuçlar doğabilir. Burada kişinin verilerini önemli veri önemsiz veri gibi bir ayrıma tabi tutmak doğru olmaz. Bütün veriler önemli verilerdir<sup>31</sup>. Veri koruma

---

<sup>30</sup> Kişinin bulunduğu yere ilişkin veri hassas veri kategorilerine sokulmamıştır ancak bu verinin işlenmesi halinde örneğin kumarhanede, bir şehrin hususi bölgelerinde vs. zaman geçiren biri için sağlık verilerinin işlenmesinden doğabilen zararlara benzer nitelikte zararların doğabileceği söylenebilir. Bkz.; **Küzeci**, s.238.

<sup>31</sup> **Şimşek, Oğuz**, Anayasa Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması, İstanbul, Beta, 2008, s.121; **Kaya**, s.322.



otoritelerinin ve muhtemel davalara bakacak mahkemelerin konuya yaklaşımları ayırım yapılması noktasında oldukça önem arz eder.

b. Hassas Verinin İşlenmesinde İstisnai Durumlar

Hassas verilerin işlenmesi kural olarak yasaklanmıştır. (Direktif m.8, KVKK m.6) Direktif'in 8'nci maddesinin (1)'nci fıkrasında uygulayıcıların hassas verilerin işlenmesini yasaklamaları gerektiği yönünde düzenleme yapılmıştır. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda ise 6'ncı maddenin 1'nci fıkrasında hangi verilerin hassas veri olduğu tespit edildikten sonra 2'nci fıkrada bu verilerin açık rıza olmadan işlenmesi yasaklanmıştır. Hem Direktif'te hem de Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda ilgili tespit ve yasaklamadan sonra gelen fıkralarda istisnai durumlar sayılarak bu durumlarda hassas verilerin işlenebilmesinin önü açılmıştır.

Hassas verilerin işlenmesinde rıza unsuru dışında diğer istisnalar;

- (i) iş hukukundan kaynaklanan özel hak ve yükümlülüklerden kaynaklanan sorumluluk,
- (ii) veri sahibinin veya üçüncü bir kişinin yaşamsal çıkarlarının korunması gereken durumlar,
- (iii) veri işleminin ilgili kişi tarafından kamuya açıklanmış verilere ilişkin olması ya da hakların kurulması, kullanılması ve korunması için gerekli olması durumunda, kâr amacı gütmeyen bir kurum tarafından yasal etkinliklerini yerine getirebilmek amacıyla veri işleminin gerekli olması,
- (iv) veri işleme faaliyetinin önleyici hekimlik, tıbbi teşhis, tıbbi yardım veya bakım veya sağlık hizmetlerinin idari olarak yürütülmesi için gerekli olması ve bu verilerin sağlık personeli veya sağlık personeli gibi sır saklama yükümlüğüne tabi kişiler tarafından işlenmesi

olarak sayılabilir. Hassas verinin işlenmesi için verilen açık rıza sadece bu özel koruma gerektiren verinin işlenmesi noktasında bir serbesti getirirken, gerek Direktif'in gerek de Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun diğer maddelerinde veri sorumlusuna

yüklenen yükümlülükler devam etmektedir ve veri işlenirken bu hususlara dikkat edilmelidir<sup>32</sup>.

### C) VERİ SAHİBİ - İŞÇİ

Direktif'te kişisel veri sahibinin tanımı yapılırken veri öznesi ifadesi tercih edilmiştir. Direktif m. 2/a'ya göre; “*tespit edilmiş veya tespit edilebilir gerçek kişiye (veri öznesi)*” denir.

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 3'üncü maddesinin ç bendine göre, “*İlgili kişi: Kişisel verisi işlenen gerçek kişiyi*” ifade eder<sup>33</sup>. Buna göre sadece kişisel verisi işlenen gerçek kişiler Kanun'un koruması kapsamına girerler. Çalışmamız kapsamında işçinin kişisel verilerinin korunması hususu incelendiğinden, kişisel veri sahibi tanımından anlaşılması gereken “işçi”dir. Çalışmamızın konusu 4857 sayılı İş Kanunu<sup>34</sup>'na göre iş sözleşmesiyle çalışan işçilerle sınırlıdır.

İş Kanunu m.2'ye göre, “*Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, ...*” denir. Bu tanımlamada “iş sözleşmesine dayanarak çalışma” ve “gerçek kişi” olma unsurları vurgulanmıştır. Kanun koyucu aynı kanunun 8'nci maddesinde iş sözleşmesini tanımlarken, “*İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir*” diyerek “ücret” ve “bağımlılık” unsurlarını iş sözleşmesi tanımının içine almış, 2'nci maddesindeki işçi tanımında bunlara yer vermemiştir.

İşçi kavramı sadece bireysel iş hukukunu ilgilendiren bir kavram değildir<sup>35</sup>. Toplu iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku açısından da kimlere işçi olduğunun belirlenmesi son

<sup>32</sup> **Kuner, Christopher**, European Data Protection Law, Corporate Compliance and Regulation, Second Edition, United Kingdom, Oxford University Press, 2007, s.101.

<sup>33</sup> Yasal ikametgâh olması ya da Arjantin'de şubesi bulunması şartıyla tüzel kişilerin de veri sahibi olduğu durum için bkz.; **Giay, Gustavo P./Peruzzotti, Mariano J.**, Argentina, Data Protection & Privacy, ed. Monika Kuschewsky, London, Thomson Reuters, 2014, s.17.

<sup>34</sup> 10.06.2003 t. ve 25134 S.lı RG.

<sup>35</sup> İşçi kavramı hakkında geniş bilgi için bkz.; **Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat**, İş Hukuku Dersleri, İstanbul, Beta, 2017, s.69; **Sümer, Haluk Hadi**, İş Hukuku, Ankara, Seçkin, 2016, s.15; **Demircioğlu, A. Murat/Centel, Tankut**, İş Hukuku, İstanbul, Beta, 2016, s.33 vd; **Narmanlıoğlu, Ünal**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul, Beta, 2014, s.95; **Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim**, Bireysel İş Hukuku, İstanbul, Beta, 2016, s.25; **Süzek, Sarper**, İş Hukuku, İstanbul, Beta, 2017, s.121; **Şakar, Müjdat**, İş Hukuku Uygulaması, İstanbul, Beta, 2016, s.35; **Korkmaz, Fahrettin/Alp, Nihat Seyhun**, Bireysel İş Hukuku, Ankara, Seçkin, 2016, s.69; **Senyen-Kaplan, E. Tuncay**, Bireysel İş Hukuku, Ankara, Gazi Kitabevi, 2015, s.27 vd; **Başbuğ, Aydın**, İş ve Hukuk – Çalışanların Hakları ve Sorunları, Ankara, Binyıl Yayınevi, 2015, s.75 vd.

derece önemlidir. Toplu iş hukukuna ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin kanun düzenlemeleri yapılırken kanun koyucu nispeten daha geniş kitlelere ulaşmayı hedeflemiştir. Bunun sonucunda işçi tanımı sadece iş sözleşmesiyle çalışan kişilerle sınırlı kalmamış; taşıma, yayın, komisyon, eser, vekalet vb. sözleşme tipleriyle çalışan kişiler de işçi sayılmışlardır. Kanun koyucu 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre sendika başkan ve yönetim kurulu üyelerini, sendika olan ilişkileri vekalet sözleşmesine göre düzenlemişken, işçi gibi sigortalı saymıştır. Çalışmamız sadece İş Kanunu'na göre işçi sayılan kişileri kapsadığından bahsi geçen sözleşme tipleriyle çalışan ya da işçi gibi sayılan diğer kişiler bu çalışma kapsamında veri sahibi olarak nitelendirilmemektedir.

#### **D) VERİ SORUMLUSU - İŞVEREN**

Direktif'te veri sorumlusu için geniş bir tanımlama yapılmıştır. Direktif m. 2/d'ye göre *“kişisel verilerin işleme amaçlarını ve amaçlarını tek başına ya da diğerleriyle ortaklaşa belirleyen gerçek veya tüzel kişiyi, kamu makamını, devlet dairesini veya başka bir kuruluşu kastedecektir”*.

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 3'üncü maddesinin 1 bendinde yapılan tanımlamaya göre, *“Veri sorumlusu: Kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişiyi”* ifade eder. Buna göre veri sorumlusu gerçek kişi olabileceği gibi kamu kurumları, şirketler, dernekler veya vakıflar gibi tüzel kişiler de olabilir<sup>36</sup>. Hukuka aykırı veri işlemeden doğacak sonuçlara veri sorumlusu katlanacaktır<sup>37</sup>. Çalışmamız kapsamında işçinin kişisel verilerinin işlenmesine ilişkin hususlara değineceğimiz için kişisel veri sorumlusu kavramından *“işveren”* anlaşılmalıdır. Buna göre işyerinde veri işleme ve korumaya ilişkin bütün iş ve işlemlerden doğan sorumluluğun veri sorumlusu olan işverene aittir.

İş Kanunu m. 2'ye göre, *“Bir iş sözleşmesine dayanarak ... işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren...”* denir<sup>38</sup>. Kanun

---

<sup>36</sup> Council of Europe, s.49.

<sup>37</sup> Kuner, s.69.

<sup>38</sup> Engin, E. Murat, Türk İş Ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları: 25, 1993, s.32; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.79-80; Sümer, s.16, Narmanlioğlu, s.108;

koyucu işverenler için, işçi tanımından farklı olarak, tüzel kişilerin de veri sorumlusu olabilmesinin önünü açmıştır. Buna göre gerçek kişilerin yanında dernek, şirket, vakıf, sendika, devlet, kamu iktisadi teşebbüsleri vs. işveren olabilir. Bu anlamda Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile İş Kanunu arasında bir uyumsuzluk yoktur. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kişisel veri sorumlusunun gerçek kişi veya tüzel kişi olmasını düzenlemiştir.

İşçi ve işveren kavramları yukarıda bahsettiğimiz üzere iş sözleşmesine dayanmaktadır. Buna göre işçi, işverenin buyruğunda itaat borcunu yerine getiren ve iş gören; işveren ise işçiden işin yapılmasını isteyen ve buna ilişkin talimatlar veren kişidir. Burada işverenin iki hakkı olduğundan bahsederek (işin yapılmasını isteme ve işçiye talimat verme) bu iki hakkın her hal ve şartta aynı kişi de birleşmek zorunda olmadığını belirtmemiz gerekir<sup>39</sup>. İş görme ediminin alacaklısı olarak işin görülmesini istemeye yetkili olan kişiler *soyut işveren*, emir ve talimat verme yetkisine sahip kişiler ise *somut işveren* olarak tanımlanabilir<sup>40</sup>. Kanaatimizce burada *somut işveren* sıfatını haiz kişiler emir ve talimat verme yetkilerinin bir sonucu olarak veri sorumlusu sıfatının muhatabı olurlar<sup>41</sup>.

İş Kanunu'nun 2'nci maddesinin beşinci ve altıncı fıkraları "*İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur. Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz*" şeklinde düzenlenerek işveren vekilliğinin tanımlaması ve sınırları çizilmiştir. Bu geniş tanımlamadan anlayacağımız üzere işveren adına hareket eden işveren vekillerinin kontrolünde gelişen bir kişisel veri işlenmesi durumunda ortaya çıkabilecek ihtilaflardan doğrudan işveren sorumlu olur<sup>42</sup>. Ancak burada işveren vekilinin doğması muhtemel herhangi bir uyumsuzluktan tamamen sorumlu olduğu söylenemeyeceği

---

**Korkmaz/Alp**, s.75-76; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s.29; **Süzek**, s.152; **Senyen-Kaplan**, s.31 vd; **Şakar**, s.38; **Süzek, Sarper**, Türk İş Hukukunda İşveren, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010, s.17, **Başbuğ**, İş, s.75.

<sup>39</sup> **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.80; **Korkmaz/Alp**, s.75; **Süzek**, s.153; **Demircioğlu/Centel**, s.38 vd.

<sup>40</sup> **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.80; **Korkmaz/Alp**, s.76; **Süzek**, s.134. **Süzek**, İşveren, s.18. **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s.29 vd.; **Senyen**, s.31 vd.

<sup>41</sup> Soyut-somut işveren ayrımında cezai sorumluluk için bkz.; **Erdoğan, Çağla**, İşveren ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu, Ankara, Yetkin, 2016, s.29.

<sup>42</sup> **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.81; **Sümer**, s.20-21, **Narmanhoğlu**, s.112; **Korkmaz/Alp**, s.87-88; **Süzek**, s.197; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s.42; **Demircioğlu/Centel**, s.43; **Şakar**, s.44; **Senyen-Kaplan**, s.32 vd.

gibi<sup>43</sup> tamamen sorumsuz olacağından söz etmek de mümkün değildir. Kanun düzenlemesi işveren için öngörülen sorumlulukların işveren vekillerine de uygulanacağı belirttiğinden kişisel verilerin işlenmesinden doğan sorumluluğa ilişkin hususlarda somut olayın özelliklerine göre veri sorumlusu olarak işveren vekilinin sorumluluğuna da gidilebileceği kanaatindeyiz.

Çalışmamızın kapsamında kişisel veri sorumlusu olan “işveren” tanımı kapsamına kimlerin girdiği hususunda alt işverenlerin de incelenmesi gerekmektedir. İş Kanunu 2’nci maddenin 6’ncı ve sonraki fıkralarında tanımlamalara göre belirli şartlar dahilinde asıl işveren – alt işveren ilişkisinin kurulabilir. Buna göre kanun koyucu “... iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini ... diğer işveren ...” ifadesini kullanarak alt işverenin de aslında bir “işveren” olduğunu tespit etmiştir. Gerçekten de alt işveren kendi işçilerinin işverenidir<sup>44</sup>. Alt işverenin asıl işverenin işine ilişkin mal ve hizmet üretimi faaliyetinde bulunması onun hala kendi işçilerine karşı bir işveren olduğu gerçeğini değiştirmez<sup>45</sup>. Buna göre alt işveren kendi işçileri için veri sorumlusu olur. İş Kanunu alt işverenlik ilişkisini tanımladıktan sonra 2’nci maddesinin 6’ncı fıkrasında bu ilişkide asıl işverenle alt işverenin birlikte sorumluluğuna ilişkin bir düzenleme yapmıştır. İlgili hükme göre “*Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur*”. İlk bakışta ilgili madde maddi anlamda daha güçsüz olan alt işverenlerin ödeme gücüne düştüğü durumlarda işçilerinin hak kaybına uğramaması için düzenlenmiş gibi görünse de;<sup>46</sup> işyeri ile ilgili olarak doğabilecek uyumsuzluklardan ötürü birlikte sorumluluğu (burada müteselsil sorumluluk olarak anlaşılmalıdır, TBK m.61,62) düzenlendiği için, çalışma ilişkisi yönünden herhangi bir zarar doğduğunda alt işverenin işçileri hem alt işverene hem de asıl işverene başvurabilir<sup>47</sup>. Buna göre her ne kadar alt

<sup>43</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.81.

<sup>44</sup> Çelik, Nuri, İş Hukukumuzda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Önemli Bazı Sorunları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010, s.5; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.83; Sümer, s.16; Narmanhoğlu, s.115; Süzek, s.163; Korkmaz/Alp, s.77; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.31; Şakar, s.39; ; Demircioğlu/Centel, s.40; Senyen-Kaplan, s.33; Başbuğ, İş, s.100; Aykaç, Hande Bahar, İş Hukukunda Alt İşveren, İstanbul, Beta, 2011, s.3; Akyiğit, Ercan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik (Taşeronluk İlişkisi), Ankara, Seçkin, 2011, 23; Subaşı, İbrahim, İş Hukukunda Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisi, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan - Cilt I, İstanbul, Beta, 2011, s.125-186, s.126.

<sup>45</sup> Aykaç, s.5; Subaşı, s.128; Akyiğit, Alt İşverenlik, s.30.

<sup>46</sup> Aykaç, s.280.

<sup>47</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.99; Başbuğ, Aydın, İş Mevzuatının Alt İşveren Uygulamasının Ortaya Çıkardığı Sorunlara Çözüm Üretmekteki Yetersizliği, İş ve Hayat, C. 2, S. 3, 2016, s.11; Başbuğ, İş, s.101.

işveren işçileri için veri sorumlusu alt işveren olsa da, ifa edilen iş asıl işverenin işyerinde görüldüğünden<sup>48</sup>, asıl işverenin işyerinde ortaya çıkabilecek ve veri işleme faaliyetinden doğabilecek olası bir hak kaybı durumunda alt işveren işçilerinin asıl işverene de veri sorumlusu sıfatıyla başvurabileceklerini düşünmekteyiz. Konuya ilişkin son olarak muvazaalı alt işverenlik ilişkilerine de değinmek faydalı olur. İş Kanunu'nun 2'nci maddesinin 6'ncı fıkrasında yapılan düzenlemeye göre; “...*asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler*”. Böyle bir durumun ortaya çıkması halinde alt işveren işçileri iş ilişkisinin başından itibaren asıl işverenin işçileri gibi muamele göreceklere<sup>49</sup>, olası bir uyumsuzlukta veri sorumlusu olarak asıl işverene gidebilir.

## E) VERİLERİN OTOMASYON SİSTEMLERİ İLE İŞLENMESİ

### 1. Genel Olarak

Kişisel verilerin işlenmesi, çeşitli otomasyon sistemlerinin kullanılması yoluyla veriler üzerinde yapılan her türlü işlem olarak tanımlanabilir<sup>50</sup>. İşleme, veri koruma hukuku açısından önem arz etmektedir.

Direktif'in konuya ilişkin 2'nci maddesinin b fıkrasına göre “*kişisel verilerin işlenmesi (işleme)*”; *silme veya tahrip etme, engelleme, birleştirme veya sıralama, sağlama ya da dağıtma, iletmeye açıklama, toplama, kaydetme, organizasyon, depolama, adaptasyon veya değiştirme, kurtarma, danışma gibi otomatik ya da otomatik olmayan araçlarla kişisel veriler üzerinde yapılan herhangi bir faaliyet veya faaliyet dizisini kasteder*”. Burada veri işlemenin tanımı yapılmış ve ayrıca verilerin otomatik işlenmesi hususuna da değinilmiştir.

Yine Direktif'in kapsam maddesi olan 3'üncü maddesinin 1'nci fıkrasına göre “(1) *Bu direktif, bir dosyalama sisteminin parçasını oluşturması istenen veya bir dosyalama sisteminin parçasını oluşturan kişisel verilerin otomatik araçlar dışında işlenmesine ve kısmen veya tamamen otomatik araçlarla kişisel verilerin işlenmesine uygulanır*”.

<sup>48</sup> Detaylı bilgi için bkz.; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.94; **Süzek**, s.146; **Aykaç**, s.74-78.

<sup>49</sup> **Çelik**, s.10; **Süzek**, **Sarper**, Muvazaalı Alt İşveren İlişkisi, Legal İHSGHD, C.7, S.27, 2010, s.945; **Kaplan, Emine Tuncay**, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Muvazaalı İşlem Sorunu, A.Can Tuncay'a Armağan, İstanbul, Legal, 2005, s.233; **Aykaç**, s.477.

<sup>50</sup> **Room, Stewart** Data Protection and Compliance in Context, United Kingdom, The British Computer Society Publishing and Information Product, 2007, s.41; **Başalp**, (Veri), s.32; **Kuner**, s.75.

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun kapsam maddesi olan 2'nci maddesine göre “(1) Bu kanun hükümleri, kişisel verileri işlenen gerçek kişiler ile bu verileri tamamen veya kısmen otomatik olan ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla işleyen gerçek ve tüzel kişiler hakkında uygulanır”. Madde düzenlemesi ile otomatik işleme hususuna ulusal anlamda kanuni dayanak getirilmiş ve bütün kişisel verilerin işlenmesi prosedürlerini kapsadığı kayıt altına alınmıştır<sup>51</sup>.

Yine 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun tanımları içeren 3'üncü maddesinin e bendine göre; “e)Kişisel verilerin işlenmesi: Kişisel verilerin tamamen veya kısmen otomatik olan ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla elde edilmesi, kaydedilmesi, depolanması, muhafaza edilmesi, değiştirilmesi, yeniden düzenlenmesi, açıklanması, aktarılması, devralınması, elde edilebilir hale getirilmesi, sınıflandırılması ya da kullanılmasının engellenmesi gibi veriler üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlemi, ... ifade eder”. Bu detaylı tanımlama büyük ölçüde direktifte yapılan tanımlamaya benzer niteliktedir.

Direktif'te ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda yapılan geniş ve detaylı tanımlamadan hareketle kişisel verilerin işlenmesinde kullanılan herhangi bir yöntemin ve buna ek olarak herhangi bir amaçla bu faaliyetin yapılmasının kanun kapsamına alındığı söylenebilir<sup>52</sup>. Burada hem direktifte hem de Kanun'da yapılan sayma faaliyeti tahdidi değil taddidir<sup>53</sup>. Hayatın olağan akışı içerisinde yeni bir sistem ile işleme faaliyeti mümkün hale geldiğinde bunun direktife ya da Kanuna alınmaması gibi bir durumun söz konusu olmaz<sup>54</sup>.

Konuya ilişkin incelenmesi gereken bir diğer husus Direktif'in gerekçe metnidir. İlgili metnin 27'nci paragrafı verilerin işlenmesine ilişkindir. Buna göre “(27) Bireylerin korunması, manuel işlemenin yanı sıra verilerin otomatik işlenmesinde de uygulanmalıdır; bu korumanın kapsamı kullanılan tekniklere bağlı olarak geçerli olmamalıdır, aksi takdirde, bu ciddi bir kanun boşluklarından yararlanma riski yaratacaktır; yine de manuel işlemeye dair bu Direktif yapılandırılmamış dosyaları değil yalnızca dosyalama sistemlerini kapsar,

---

<sup>51</sup> Başalp, (Veri), s.30.

<sup>52</sup> Kuner, s.75; Başalp, (Veri), s.32.

<sup>53</sup> Başalp, (Veri), s.31.

<sup>54</sup> Avrupa Birliği'nde veriler işlenirken genel olarak otomatik sistemlerle veri işleme faaliyeti yapıldığına dair bkz.; Council of Europe, s.46.

özellikle bir dosyalama sisteminin içeriği, kişisel verilere kolay erişime olanak veren bireylere ilişkin özel kriterlere göre yapılandırılmalıdır; madde 2 (c)deki tanım doğrultusunda, kişisel verilerin yapılandırılmış bir dizisinin bileşenlerini belirlemek için farklı kriterler ve bu tür bir veri dizisine erişimi yöneten farklı kriterler, her bir Üye Devlet tarafından belirlenebilir; özel kriterlere göre yapılandırılmamış kapak sayfalarının yanı sıra dosyalar ve dosya dizileri, hiçbir koşul altında bu Direktifin kapsamına girmez". Bu hususlar Direktif'in kapsamına otomatik araçlarla yapılan veri işleme faaliyetinin yanı sıra elle işleme faaliyetlerinin de girdiği şekilde yorumlanabilir<sup>55</sup>. Direktif'in gerekçesinin 27'nci paragrafında değinilen bir diğer hususu da unutmamak gerekir ki elle tutulmak suretiyle özel kriterlere göre yapılandırılmamış dosyalar vb. kapsam dışında tutulmuştur.

Direktif, herhangi bir verinin elektronik ortamda olup olmama şartı göz ardı edilerek kişisel verilerin tamamı üzerinde hazırlanmıştır. Bu sayede henüz elektronik ortama aktarılmamış arşiv dosyaları da koruma altına alınmıştır<sup>56</sup>. Hukuk sistemimizde ise Kişisel Verilerin Korunması Kanunu yürürlüğe girmeden önceki dönemde elektronik ortama aktarılmamış arşiv dosyalarının korunmasına ilişkin bir kanun hükmü bulunmamaktadır. İlgili dönemde yapılan arşiv hizmetlerine ilişkin koruma hükümleri "Devlet Arşiv Hizmetleri Hakkında Yönetmelik" ile düzenlenmektedir. Buna göre sadece fiziksel önlemler alınmıştır<sup>57</sup>. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte 2'nci ve 3'ncü maddelerde kişisel verilerin işlenmesine ilişkin getirilen düzenlemelerle gerek devlet arşivlerinde bulunan gerek kamu ve/veya özel sektör işyerlerinde bulunan ve arşivlenmiş olan kişisel veriler de Kanunun koruması kapsamına alınmıştır ve ilgili arşiv sahipleri de kural olarak Kanunda belirtilen yükümlülüklerin altına girmişlerdir.

## 2. Hassas Verilerin İşlenmesi

Hassas verilerin işlenmesinde Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 6'ncı maddesi esas alınır. Buna göre hassas verilerin işlenmesi ilgilinin açık rızası alınmadan mümkün

<sup>55</sup> Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda yapılan sayma faaliyeti tahdidi olmadığı için benzer yöntemlerin de Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamına gireceğine ilişkin görüş için bkz.; **Council of Europe**, s.46; **Başalp**, (Veri), s.31.

<sup>56</sup> **Henkoğlu, Türkay**, Bilgi Güvenliği Ve Kişisel Verilerin Korunması, İstanbul, Yetkin, 2015, s.105.

<sup>57</sup> Devlet Arşiv Hizmetleri Hakkında Yönetmelik; Ek Madde1: "Elektronik ortamlarda teşekkül eden bilgi ve belgelerden arşiv malzemesi özelliği taşıyanların kaybını önlemek ve devamlılığı sağlamak amacıyla bir kopyası cd, disket veya benzeri kayıt ortamlarına aktarılmak suretiyle muhafaza edilir.

Bu tür malzemelerin muhafaza, tasnif, devir vb. arşiv işlemlerinde diğer tür malzemeler için uygulanan hükümler uygulanır". Bkz. 16.05.1988 t. ve 19816 S.11 RG.



değildir. Kanun koyucu açık rıza alınmadan hassas veri işlenebilecek halleri Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m.6/3'te düzenlemiştir<sup>58</sup>.

## F) KİŞİSEL VERİLERİ İŞLEYEN KİŞİ

Direktif'te kişisel veri işleyenin tanımı yapılmıştır. Direktif'in 2'nci maddesinin e bendine göre kişisel veri işleyen kişiyi “*işleyici*”, *denetleyici adına kişisel verileri işleyen bir gerçek veya tüzel kişiyi, kamu makamını, devlet dairesini veya diğer bir kuruluşu kasteder*”.

Benzer bir tanımlama Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda da görülmektedir. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 2/ğ'ye göre; “*Veri işleyen: Veri sorumlusunun verdiği yetkiye dayanarak onun adına kişisel verileri işleyen gerçek veya tüzel kişiyi*” ifade eder.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun gerekçe metnine<sup>59</sup> göre veri işleyen; “*kişisel verileri kendisine verilen talimatlar çerçevesinde işleyen çalışanlar olabileceği gibi, veri sorumlusunun hizmet satın almak suretiyle belirlediği ayrı bir gerçek veya tüzel kişi de olabilir*”. Böylelikle veri sorumlularına hem veri işleyen olma imkânı getirilmiş hem de bu işi kendi çalışanlarına ya da üçüncü kişilere yaptırabilmelerinin önü açılmıştır. Bahsi geçen gerekçe metninde örnek olarak bir muhasebe şirketinin kendi personeliyle ilgili tuttuğu veriler için veri sorumlusu sayılırken, müşterisi olduğu şirketler için tuttuğu veriler bakımından veri işleyen olacağı kabul edilmiştir.

Bir kişinin veri işleyen olarak nitelendirilebilmesi için veri sorumlusunun dışında hukuken ayrı bir kişi olması ve veri işleme faaliyetini veri sorumlusu adına gerçekleştirmesi gerekmektedir<sup>60</sup>.

Veri sorumlusu işverenin, iş organizasyonu içerisindeki bir işçisini veri işleyen olarak görevlendirebileceğini ya da hizmet satın alma yoluyla üçüncü kişileri veri işleyen olarak belirleyebileceği söylenebilir. Bu şekilde bir belirleme yapılsa dahi veri işleme faaliyeti veri sorumlusu adına yapılmaya devam eder<sup>61</sup>. Veri sorumlusu veri işleyenin yapacağı faaliyet

<sup>58</sup> Konu hakkında detaylı bilgi için Bkz. aşağıda, İkinci Bölüm, II, B, 9.

<sup>59</sup> Gerekçe metni için bkz.; <<http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0541.pdf>> (e.t. 05.04.2017)

<sup>60</sup> **Article 29 Data Protection WP**, Opinion 1/2010 on the concepts of "controller" and "processor", <[http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2010/wp169\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2010/wp169_en.pdf)> (e.t. 05.04.2017) s.25.

<sup>61</sup> **Article 29 Data Protection WP**, controller, s.25.

üzerinde doğrudan söz sahibi olmaya devam eder ve veri işleyeni denetlemekle yükümlüdür<sup>62</sup>. Veri işleyenin veri güvenliğine<sup>63</sup> ilişkin hususlardan doğrudan sorumlu olmayacağı bu sorumluluğun halen veri sorumlusu işveren üzerinde olduğunu düşünmekteyiz<sup>64</sup>. Aksi takdirde işverenin otoritesi altında çalışan, güçsüz işçinin veri işleyen olarak ağır yükümlülüklerle muhatap olma ihtimali ortaya çıkabilir. İşçilerin olumsuz durumlarla karşılaşmasının önüne geçilebilmesi adına bazı AB üyesi devletlerin veri koruma kanunlarında<sup>65</sup> veri işleyenlerin, iş ilişkisi devamı süresince, işçiler arasından veri işleyen seçilemeyeceği öngörülmüştür. İşçiler açısından muhtemel problemlerin yaşanmaması adına Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda da iş ilişkisinin devamı süresince, işçilerden birinin veri işleyen olarak seçilmesini engelleyecek bir düzenlemenin yapılmasının yerinde olacaktır.

### G) KİŞİSEL VERİ DOSYALAMA SİSTEMİ

Dosyalama sistemi için Direktif'in 2'nci maddesinin c bendine göre; *"kişisel veri dosyalama sistemi (dosyalama sistemi)" ister merkezi ister merkezi olmayan ya da bir işlevsel veya coğrafi tabana dağıtılmış özel kriterlere göre erişilebilir olan herhangi bir yapılandırılmış kişisel veri dizisini kasteder*". Burada iki husus önemlidir. Özel kriterlere göre erişilebilir olan yapılandırılmış veriler sayesinde kişiye erişimin söz konusu olması sonucunda kişisel veriye ve en nihayetinde kişiye erişilebiliyorsa bir dosyalama sisteminden söz etmek mümkün olabilir. Bu sayede kişiye rahatlıkla ulaşılabilir.

Direktif'in gerekçe metninin 15'inci paragrafı<sup>66</sup> incelendiğinde görülür ki korumadan yararlanabilmek için bireylere ilişkin özel kriterlere göre yapılmış bir yapılandırma faaliyeti olmazsa olmaz unsurlardan biridir. Daha önce incelediğimiz gerekçe metninin 27'nci paragrafında da sınırları çizildiği üzere özel kriterlere göre tasnif yapılmamış herhangi bir

<sup>62</sup> Council of Europe, s.52.

<sup>63</sup> Bkz. aşağıda, İkinci Bölüm, I, F.

<sup>64</sup> Veri işleyenin veri sorumlusunun verdiği talimatların dışına çıkması halinde, talimatların dışına çıktığı hususlarla sınırlı olmak üzere veri sorumlusu sayılacaklarına ilişkin görüş için bkz.; Council of Europe, s.53.

<sup>65</sup> Birleşik Krallık Veri Koruma Kanunu m. 1 bkz. <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/29/section/1>> (e.t. 05.04.2017); İrlanda Veri Koruma Kanunu m. 1, bkz. <<http://www.irishstatutebook.ie/eli/1988/act/25/section/1/enacted/en/html#sec1>> (e.t. 05.04.2017).

<sup>66</sup> Direktif Gerekçesi 15. Par: *"Bu tür verilerin işlenmesi; söz konusu kişisel verilere erişime izin vermek için, yalnızca otomatik bir sistemle işlenirse veya işlenen veriler bireylere ilişkin özel kriterlere göre yapılandırılan bir dosyalama sistemi içine alınır veya alınması planlanırsa, bu Direktif kapsamındadır"*.

dosya ya da dosya grubu, bunların kapak sayfaları vs. Direktif'in koruması kapsamına girmez.

Kişisel veri dosyalama sistemi özellikle elle tutulan kayıtlar noktasında verilerin korunma kapsamına alınabilmesi için önemlidir. Günümüzde teknolojik gelişmeler neticesinde kâğıt üzerinde veri işlemenin gittikçe azaldığı söylenebilir de, hala kâğıt üzerinde yapılan ve geçmişte kâğıt üzerinde yapılarak elektronik ortama aktarılmayan ya da arşivlenen verilerin korunabilmesi açısından bu husus önemlidir. Direktif'te yer verilen nitelikler dahilinde bu şekilde kâğıt üzerinde dosyalama mantığıyla yapılan işlemler de koruma kapsamına girer. Direktifin gerekçesinin 15'nci ve 27'nci paragraflarını beraber incelediğimizde dosyalama sisteminin içeriğini oluşturan özel kriterler bireylere ilişkin özellikli hususlardan oluşmalıdır. Burada örnek olarak bir T.C. kimlik numarası ile sınıflandırılmış bilgiler kişiye ilişkin özellikli ve belirlenebilir bir tasnif olduğu için Direktif'in koruması altına gireceği söylenebilir. Diğer taraftan rastgele yazılmış kan grubu bilgileri ile sahip olunan ehliyet sınıflarına ilişkin bilgiler kişilerle direkt eşleştirilebilir bir formatta olmayacağından belli kriterler doğrultusunda bir işleme faaliyetinden söz edemeyeceğimiz için Direktif'in koruması kapsamına girmez.

Kişisel verilerin dosyalama sistemine ilişkin değinmemiz gereken bir diğer husus dosyalama faaliyeti yapılırken kendi içerisinde indeksleme ya da bölümler halinde ayrıma tabi tutulmuş olmasının veri dosyalama sistemine uygun olup olmayacağıdır. Bu husus tartışmalıdır. Dosyalama sistemi yapılırken belirli bir indeks düzeni bulunmadan yapılan veri işleme faaliyetleri kapsam dışı bırakılırsa işverenlerin bu hususu kötüye kullanabilir. Nitekim Birleşik Krallık Temyiz Mahkemesi'nin "Durant v. Financial Services Authority"<sup>67</sup> kararında kişiye ilişkin işlenmiş verilerin ilgili elle tutulan dosyada kategorize edilmeden tutulması sonucunda bunun bir kişisel veri dosyalama sistemi olmayacağı sonucu çıkmaktadır. Karar bu yönüyle işverenlerin bu durumu kötüye kullanmalarının önünü açtığı için tartışmalı bulunmaktadır<sup>68</sup>.

Dosyalama sisteminin içeriğindeki bilgilerin koruma kapsamına girebilmesi için birden fazla kişiye ait olmasına gerek yoktur. Tek bir kişiye ait bilgiler de pekâlâ elle tutulan

---

<sup>67</sup> Durant v. Financial Services Authority, Case No. B2/20027/2636; Neutral Citation No: [2003] EWCA Civ. 1746, < [https://www.gov.uk/lib/docs/odps/cl\\_durantvsa.pdf](https://www.gov.uk/lib/docs/odps/cl_durantvsa.pdf) > (e.t. 11.01.2017)

<sup>68</sup> **Sevimli**, s.123.

bir dosyalama sisteminde kategorize edilerek özel kriterlerle bireyi belirli ya da belirlenebilir kılıyorsa koruma kapsamına girer. Burada şunu belirtmek gerekir ki Hollanda Kişisel Verileri Koruma Kanununun 1(c) maddesine göre dosyalama sisteminin varlığı için *farklı kişilere* yönelik verilerin işlenmesi şartı aranmıştır<sup>69</sup>.

## II. MİLLETLER ARASI DÜZENLEMELER

### A) GENEL OLARAK

IBM'in IBM 701 modeliyle 1953 yılında başlayan elektronik veri işletim sistemleri, 1983 yılında geliştirilen ilk veri bankalarıyla bugünkü haline ulaşmıştır<sup>70</sup>. Teknolojinin hızlı gelişimine paralel olarak hedef kitlesi tüketiciler olan şirketlerin veriye ve bunların doğru ve mantıklı bir şekilde işlenmesine olan ihtiyaçları da artmıştır. Bu veri toplama ve işleme faaliyetleri sonrasında gerçek kişilerin kişilik haklarının ihlal edildiği durumlar ortaya çıkmıştır. Bu durum kişisel verilere erişimde devletlerin özel hayatın gizliliğini korumaya yönelik düzenlemeler yapması gereğini doğurmuştur. Kişilik haklarının korunması hem ulusal hukuk düzenlemelerinde hem de uluslararası hukukta ortak amaç haline gelmiştir<sup>71</sup>. Kişisel verilerin korunması hukukunun normatif temeli sayılabilen özel hayatın gizliliğinin korunması hususunda; Birleşmiş Milletler Evrensel İnsan Hakları Bildirisi, BM Uluslararası Bireysel ve Siyasal Haklar Sözleşmesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Amerikalılar Arası İnsan Hakları Sözleşmesi düzenleme içeren ilk metinlerdendir<sup>72</sup>.

Kişisel verilerin korunması hususuna özel olarak yazılmış metinlerde bulunmaktadır. 1980'li yıllarına başından itibaren OECD (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı), Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi gibi kuruluşlar kişisel verilerin korunmasına ilişkin temel ilkeleri düzenleyen metinleri hazırlamışlardır<sup>73</sup>. Avrupa Birliği'nde ise konuya ilişkin 95/46/EC sayılı yönerge ile bir düzenleme yapılmıştır. İlgili düzenlemelerin bazıları aşağıda incelenecektir.

---

<sup>69</sup> Kanun metni için bkz.; <[https://www.akd.nl/t/Documents/17-03-2016\\_ENG\\_Wet-bescherming-persoonsgevens.pdf](https://www.akd.nl/t/Documents/17-03-2016_ENG_Wet-bescherming-persoonsgevens.pdf)>

<sup>70</sup> **Başalp**, (Veri), s.23.

<sup>71</sup> **Şener, Emine Gülnihal**, Kişisel Verilerin Hukuka Aykırı Olarak Kaydedilmesi Suçu, Adalet Dergisi, S.39, 2011, s.72.

<sup>72</sup> **Küzeci**, s.116.

<sup>73</sup> **Küzeci**, s.117.

## B) OECD (EKONOMİK İŞBİRLİĞİ VE KALKINMA TEŞKİLATI) REHBER İLKELERİ

Kişisel verilerin korunması konusunu uluslararası anlamda gündemine alan ilk oluşum OECD'dir<sup>74</sup>. Burada ilk amaç özel hayatın gizliliğinin korunması kaygısının dışında üye devletlerin ticari ve ekonomik gelişmelerinin önünü açmak olmuştur<sup>75</sup>.

OECD; 1980 yılında “*Özel Yaşamın Gizliliğinin ve Sınır Ötesi Kişisel Veri Dolaşımının Korunmasına İlişkin Rehber İlkeler*” i yayınlamıştır<sup>76</sup>. Üye ülkeler açısından bağlayıcılığı olmayan OECD Rehber İlkeleri hukuki anlamda tavsiye kararı niteliğindedirler. Bu ilkeler ulusal düzeyde hazırlanmış kişisel verilerin korunmasına ilişkin kanunların birbiriyle uyumlu olmasını amaçlamıştır<sup>77</sup>.

OECD Konseyi tarafından üye devletleri bazı tavsiyelerde bulunulmuştur. Buna göre, üye devletler iç hukuklarındaki yasal düzenlemeleri yaparken sınır aşan veri trafiğinin haksız yere engellenmemesinde, mevcut engellerin kaldırılmasında ve OECD Rehber İlkeleri'nin yaşama geçirilmesinde iş birliği yapmalıdırlar<sup>78</sup>.

OECD Rehber İlkeleri sekiz ilkeyi içermektedir. Bu ilkeler; kişisel veri toplanmasının sınırlı olması ilkesi (m.7), kişisel verilerin belirli bir niteliği karşılaması ilkesi – veri kalitesi (m.8), amacın belirliliği ilkesi (m.9), kişisel veri kullanımının sınırlı olması ilkesi (m.10), kişisel verilerin güvenliği ilkesi (m.11), kişisel verilerin korunmasına ilişkin uygulamalarda açıklık ilkesi (m.12), kişisel verilerin korunmasına bireylerin verilerine erişim yoluyla makul bir şekilde katılması ilkesi (m.13), hesap verilebilirlik ilkesi (m.14) şeklinde sayılabilir. Bahsi geçen ilkelerin temelini oluşturan düşünce tarzı kişinin kendisi ile ilgili tutulan verilere erişim hakkının sağlanmasıdır.

OECD Rehber İlkeleri'nin her ne kadar üye ülkeler için bağlayıcı olmasa da hem üye ülkeleri hem de üçüncü ülkeleri, ulusal anlamda veri koruma yasa çalışmaları yapılırken etkilemiştir. Üç farklı kıttadan (Amerika, Asya, Avrupa) üyesi bulunan OECD'nin kabul

<sup>74</sup> Room, s.10; Küzeci, s.116.

<sup>75</sup> Akgül, s.170; Başalp, (Veri), s.24.

<sup>76</sup> OECD Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data, 23 Eylül 1980. Detaylı bilgi için bkz. <<http://www.oecd.org>> (e.t. 25.03.2017)

<sup>77</sup> Akgül, s.171; Küzeci, s.119.

<sup>78</sup> Akgül, s.171; Küzeci, s.119; Ayrıca bkz. <[http://www.oecd.org/sti/economy/oecd\\_privacy\\_framework.pdf](http://www.oecd.org/sti/economy/oecd_privacy_framework.pdf)> (e.t. 18.05.2018)

ettiği bu ilkeler farklı kültür ve yönetim anlayışlarının ortak bir ürünü olması itibariyle ayrıca değerlidir.<sup>79</sup> OECD Rehber İlkeleri ayrıca taraf devletlere ulusal düzeyde kabul ettikleri sistematığe uygun koruma sağlamayan üçüncü ülkelere de kişisel veri aktarımını yasaklama yetkisi vermektedir<sup>80</sup>.

Sonuç olarak bu ilkeler kişisel verilerin korunması alanında yapılmış ilk uluslararası çalışma olması hasebiyle önemlidir. OECD çalışmalarını sadece rehber ilkelerle sınırlı tutmamış ilerleyen yıllarda da veri koruma ilkelerini destekleyen çalışmalara imza atmıştır<sup>81</sup>.

### C) BİRLEŞMİŞ MİLLETLER GENEL KURULU İLKELERİ

Birleşmiş Milletler İkinci Dünya Savaşı bittikten sonra 51 devlet ile 24 Ekim 1945'te kurulmuştur. Günümüzde üye sayısı 193'e ulaşmış uluslararası bir örgüttür<sup>82</sup>. İkinci Dünya Savaşının yarattığı acı ve dehşetin tekrar yaşanmaması ve uluslararası dostane ilişkilerin ilerlemesi, daha iyi yaşam standartlarına ulaşılabilmesi hedeflenmiştir<sup>83</sup>. Türkiye, Birleşmiş Milletler'in kurucularındandır.

BM üyesi devletler, temel ilişkilerini düzenleyen BM Şartı<sup>84</sup>'nı kabul etmişlerdir. Buna göre her devlet insan hak ve özgürlüklerine saygı gösterip bu hususun gelişimine destek vermelidir. BM kurulduktan kısa bir süre sonra BM Evrensel İnsan Hakları Bildirisini 10 Aralık 1948 yılında kabul etmiştir. İlgili bildiri uluslararası anlamda insan haklarının korunması adına atılan ilk adımdır ve üye devletler tarafından hızlı bir biçimde benimsenmiştir.<sup>85</sup>

BM Evrensel İnsan Hakları Bildirisinin 12'nci maddesi; *“Kimsenin özel yaşamına, ailesine konutuna ya da haberleşmesine keyfi olarak karışamaz, şeref ve adına saldırılamaz. Herkesin bu gibi karışma ve saldırılara karşı yasa tarafından korunmaya hakkı vardır”* şeklindedir. 12'nci madde ile getirilen düzenleme kanaatimizce insan haklarının

---

<sup>79</sup> Küzeci, s.120.

<sup>80</sup> Aksoy, s.99.

<sup>81</sup> OECD Privacy Statement Generator (kurumların gizlilik politikalarını belirlemelerine yardımcı olan bir sistem-2009), OECD Guidelines for the Security of Information Systems and Networks, Towards a Culture of Security (tavsiye niteliğinde olup veri güvenliğine ilişkin ilkeler içermektedir-2009)

<sup>82</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz.; <<http://www.un.org/en/sections/about-un/overview/index.html>> (e.t. 18.05.2018)

<sup>83</sup> Detaylı bilgi için bkz. <<http://www.unhcr.org/history-of-unhcr.html>>, <<http://www.unhcr.org/figures-at-a-glance.html>> (e.t. 20.03.2017).

<sup>84</sup> BM Şartı için bkz. <<http://www.un.org/en/charter-united-nations/index.html>> (e.t. 20.03.2017)

<sup>85</sup> Küzeci, s.122.

korunması adına atılmış bir adım olmakla beraber kişisel verilerin korunması için de dolaylı olarak atılmış bir adımdır.

BM Genel Kurulu'nun doğrudan kişisel verilerin korunmasına ilişkin girişimleri de olmuştur. Bu kapsamda 1990'da "*Bilgisayara Geçirilmiş Kişisel Veri Dosyalarına İlişkin Rehber İlkeler*" düzenlenmiştir<sup>86</sup>. Üye devletler açısından bağlayıcılığı bulunmayan bu ilkeler sadece bilgisayarla işlenen kişisel veriler için uygulanır ve BM üyesi devletlerin yaptıkları ulusal düzenlemeler için asgari standartlar belirlemektedir<sup>87</sup>. BM üyesi devletlerin bu standartlarda buluşması hedeflenmektedir<sup>88</sup>.

BM Rehber İlkeleri'nin birinci bölümünde üye devletlerin ulusal düzeyde yaptıkları çalışmalarda sağlamaları gereken minimum düzenlemeler ele alınmış, ikinci bölümde ise elde edilmiş kişisel veri dosyalarına uygulanan prensipler belirlenmiştir<sup>89</sup>. BM Rehber İlkeleri; "*- yasal ve dürüst yollarla toplama ve işleme ilkesi, - verilerin doğruluğu ilkesi, - amacın belirliliği ilkesi, - ilgili kişinin erişimi ilkesi, - ayrımcılık yapmama ilkesi, - veri güvenliği ilkesi, - denetim ve yaptırım, - verilerin sınır ötesi akışı*"<sup>90</sup> şeklindedir. Rehber ilkelerdeki dürüstlük ve toplama ilkesine göre taraflar topladıkları kişisel verileri kanunlara aykırı bir şekilde işlememelidir, doğruluk ilkesi gereği toplanan veriler olduğu gibi işlenmelidir, amacın belirliliği ilkesi gereği yeterli düzeyde veri işlenmelidir, kişinin erişimi ilkesi gereği veri sahibi hakkında işlenmiş verilere sorunsuz bir şekilde erişebilmelidir.

BM Rehber İlkelerinin "denetim ve yaptırım" başlıklı maddesi 8'nci maddesi üye ülkelerde ilgili ilkenin uygulanabilirliğini denetleyici bağımsız bir otoritenin kurulması gerektiğinden bahsetmiştir ve kişisel verilerin korunmasını düstur edinen yetkili ve bağımsız bir otorite kurulmasını öngören ilk uluslararası belge olması hasebiyle önemlidir. Buna göre her ülke kendi ulusal sistemlerine göre ilgili organı kurmalı ve bu organın tarafsız ve yeterli bir şekilde çalışabilmesi için gerekli maddi ve cezai önlemlerin alınmasını sağlamalı, bunlara ilişkin hukuki zemini oturtmalıdır.<sup>91</sup>

<sup>86</sup> Bu ilkelere ulaşmak için bkz.; <<http://www.refworld.org/cgi-bin/tehis/vtx/rwmain?docid=3ddcafaac>> (e.t. 28.03.2017)

<sup>87</sup> Aksoy, s.6.

<sup>88</sup> Başalp, (Veri), s.25.

<sup>89</sup> Akgül, s.174.

<sup>90</sup> Bkz. <<http://www.refworld.org/cgi-bin/tehis/vtx/rwmain?docid=3ddcafaac>> (e.t. 18.05.2018)

<sup>91</sup> Akgül, s.175.

BM Rehber ilkelerinin, BM üye sayısı itibariyle daha çok etkili olması beklenirken, ilgili ilkeler sadece tavsiye niteliğinde olduğu için, OECD Rehber İlkelerine göre daha sınırlı bir etkileri olduğu söylenebilir. Bu hususta hiç şüphesiz ki OECD Rehber İlkelerinin bu alanda yapılmış ilk uluslararası çalışma olması ve farklı kıtalardan üyelerin destekleri sonucu bir metnin ortaya çıkmış olmasının etkisi kaçınılmazdır.<sup>92</sup>

## **D) AVRUPA KONSEYİ DÜZENLEMELERİ**

### **1. Genel Olarak**

II. Dünya Savaşı'nın yıkıcı etkisinden sonra kalıcı barışı ortamının oluşturulması ve Avrupa'nın demokratik bir temellendirme ile yeniden kurulabilmesinin sağlanması amacıyla Avrupa Konseyi'nin statüsüne dair sözleşme 5 Mayıs 1949'da imzaya açılmış<sup>93</sup> ve 3 Ağustos 1949'da yürürlüğe girmiştir. Avrupa Konseyi uluslararası bir örgütlenmedir.

Bu amaçlara ulaşabilmek adına Konsey'de çeşitli hukuksal metinler kabul edilmek suretiyle insan haklarının gelişimi adına çalışmalar yapılmıştır. Bu doğrultuda biri özel sektörü bir diğeri de kamu sektörünü ilgilendiren iki karar 1973 ve 1974 yıllarında açıklanmıştır. Konsey'in faaliyetleri bunlarla sınırlı kalmamış 4 yıllık çalışma sonunda 1981 yılında "108 sayılı Kişisel Verilerin Otomatik Olarak İşlenmesi Sırasında Gerçek Kişilerin Korunmasına İlişkin Sözleşme" kabul edilmiştir. Ayrıca bu süreçte Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi<sup>94</sup> de kabul edilmiştir. Sözleşme kişisel verilerin korunması alanında oldukça önemli düzenlemeler içermektedir.<sup>95</sup>

### **2. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi**

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi insan haklarının gelişimi ve korunması alanında en önemli belgelerden birisidir. Ancak AİHS'de kişisel verilerin korunmasına ilişkin direkt bir düzenleme bulunmamaktadır. Sözleşmenin 8'nci maddesinde "Özel Hayatın ve Aile Hayatının Korunması" başlığı altında kişisel verilerin korunmasına dayanak teşkil edebilecek bir düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre;

*"1. Herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve yazışmasına saygı gösterilmesi hakkına sahiptir.*

---

<sup>92</sup> Küzeci, s.124.

<sup>93</sup> Türkiye, Avrupa Konseyi'ne 1949'da katılmıştır ve kurucu üyelerden sayılmaktadır. Bkz.; <[http://www.mfa.gov.tr/avrupa-konseyi\\_.tr.mfa](http://www.mfa.gov.tr/avrupa-konseyi_.tr.mfa)> (e.t. 28.03.2017)

<sup>94</sup> <[http://www.echr.coe.int/Documents/Convention\\_TUR.pdf](http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_TUR.pdf)> (e.t. 28.03.2017).

<sup>95</sup> Küzeci, s.126.



2. Bu hakkın kullanılmasına bir kamu makamının müdahalesi, ancak müdahalenin yasayla öngörülmüş ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik, kamu güvenliği, ülkenin ekonomik refahı, düzenin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli bir tedbir olması durumunda söz konusu olabilir". AİHS’de konu dört alanda düzenlenmiştir. Kişinin özel yaşamı, aile yaşamı, evi ve haberleşme trafiğine saygı gösterilmesi gerekmektedir. Sözleşme doğrudan bir düzenleme ile kişisel verilerin korunmasına ilişkin koruma hükümleri getirmemektedir. Ancak yapılan bu düzenleme ile ülkelerin ulusal mevzuatlarında kişisel verilerin korunmasına ilişkin münhasıran yapılmış bir kanun çalışması yapılmamış olması, ya da yapılan düzenlemenin içeriğinin 8’nci madde ile getirilen koruma doğrultusunda olmaması durumlarında AİHS’e taraf olan ülkelerin vatandaşlarına yukarıda sayılan hususlarda koruma imkanı getirmiştir<sup>96</sup>. AB üyesi ülkeler bu bağlamda ulusal kanunlarında 8’nci maddede getirilen koruma türlerinden biri veya birkaçında eksiklik olması halinde özel hayatın ve aile hayatının<sup>97</sup> bu bağlamda korunmasına saygı göstermelidirler<sup>98</sup>.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi 1980’li yıllardan itibaren verdiği kararlarda sıklıkla kişisel verilerin korunması hususuna dayanak olarak AİHS m. 8 ile sağlanan güvenceleri göstermiştir<sup>99</sup>. Mahkemenin bireysel özerkliği ve bilgilerin geleceğini belirleme hakkının 8’nci madde ile beraber yorumladığı da söylenebilir<sup>100</sup>.

AİHM’in kararlarında 8’nci maddeye göre getirilen korumanın bireyleri kamu otoritelerinin keyfi müdahalelerinden korumak amacı taşıdığı söylenebilse de ilgili korumanın özel kişiler eliyle ya da özel sektörde işlenen verileri koruma kapsamına alıp almadığı tam olarak net değildir<sup>101</sup>.

AİHM’e taşınan olaylar; (1) başvuru konusunun AİHS’in 8’nci maddesi kapsamında koruma altında olup olmadığının incelenmesi, (2) başvuru konusunun bu kapsama girmesi halinde fiilin bir ihlal oluşturup oluşturmadığının denetlenmesi, (3) ihlal olduğu

---

<sup>96</sup> **Bygrave, L. A.**, Data Protection Pursuant to the Right to Privacy in Human Rights Treaties, International Journal of Law and Information Technology, V. 6, I. 3, 1998, s.248.

<sup>97</sup> **Aksoy**, s.96.

<sup>98</sup> **Başalp**, (Veri), s.25; **Council of Europe**, s.15.

<sup>99</sup> **Bygrave, L. A.**, Where Have All the Judges Gone? Reflections on Judicial Involvement in Developing Data Protection Law, Privacy Law and Policy Reporter, V. 7, I. 11-14,33-36, 2007, s.4.

<sup>100</sup> **Küzeci**, s.136.

<sup>101</sup> **Henkoğlu**, s.53; **Küzeci**, s.137.

varsayımında ise 2'nci fıkra kapsamında meşru bir eylem olup olmadığının irdelenmesi şeklinde incelemeye alınmaktadır<sup>102</sup>. Özel yaşam başlı başına tanımlanması zor bir kavramdır ki kamusal alan ile özel yaşam alanının kesin çizgilerle ayrılması oldukça güçtür. Buna göre AİHM'e düşen her somut olayda ayrı ayrı değerlendirme yapmaktır. AİHM özel yaşamı kişinin mahrem alanıyla sınırlamamayı tercih ederek kişisel verilerin korunması alanında önemli bir adım atmıştır. Mahkeme; bireylerin kişisel bilgilerinin resmi makamlarca toplanması ve arşivlenmesini (*Amann İsviçre'ye karşı*<sup>103</sup>, b.n. 27798/95 k.t. 16.02.2000), telefon görüşme kayıtlarını izlemesini (*Malone Birleşik Krallığa karşı*<sup>104</sup>, b.n. 8691/79 k.t. 02.08.1984), verilerin amaç dışında kullanımını (*Leander İsveç'e karşı*<sup>105</sup>, b.n. 9248/81 k.t. 26.03.1987), sağlık verilerinin gizliliği hususunu (*Z. Finlandiya'ya karşı*<sup>106</sup>, b.n. 22009/93 k.t. 25.02.1997), emniyet birimlerince parmak izi örneği ve fotoğraf çekilmesini (*Murray Birleşik Krallığa karşı*<sup>107</sup>, b.n. 14310/88 k.t. 28.10.1994) 8'nci madde kapsamında değerlendirmiştir.

Mahkemenin 8'nci maddenin 2'nci fıkrası uyarınca önüne gelen uyuşmazlıklarda hak ihlali olmadığını diğer bir deyişle ilgili hususu meşrulaştırdığı örnekler de bulunmaktadır<sup>108</sup>.

### 3. 108 Sayılı Sözleşme

108 Sayılı “Kişisel Nitelikteki Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Şahısların Korunmasına Dair Sözleşme”<sup>109</sup> 28 Ocak 1981’de imzalanmış ve Avrupa Konseyi üyesi Almanya, İspanya, İsviçre, Fransa ve Norveç’in onaylamasıyla 1 Ekim 1985’te yürürlüğe girmiştir. 108 Sayılı Sözleşme Avrupa Konseyi üyesi ülkelerin tamamınca imzalanmıştır. Türkiye, sözleşmeyi 28 Ocak 1981 de imzalayan ilk ülkelerden birisi

<sup>102</sup> **Gölcüklü, Feyyaz/Gözübüyük, Şeref**, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uygulaması, Turhan, Ankara 2002, s.331.

<sup>103</sup> Karara ulaşmak için bkz.; <<http://freecases.eu/Doc/CourtAct/4524846>> (e.t. 18.05.2018)

<sup>104</sup> Karara ulaşmak için bkz.; <<http://freecases.eu/Doc/CourtAct/4528559>> (e.t. 18.05.2018)

<sup>105</sup> Karara ulaşmak için bkz.; <<http://freecases.eu/Doc/CourtAct/4527333>> (e.t. 18.05.2018)

<sup>106</sup> Karara ulaşmak için bkz.; <<http://freecases.eu/Doc/CourtAct/4544457>> (e.t. 18.05.2018)

<sup>107</sup> Karara ulaşmak için bkz.; <<http://freecases.eu/Doc/CourtAct/4546142>> (e.t. 18.05.2018)

<sup>108</sup> **Bygrave**, Human Rights, s.270.

<sup>109</sup> “Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi” için bkz.; 17.03.2016 t. ve 29656 S.lı RG.

olmasına rağmen sözleşmenin ülkemizde uygun bulunması ve onaylanması uzun sürmüştür<sup>110</sup>.

108 Sayılı Sözleşme Avrupa Konseyi üyesi ülkeler üzerinde sınırlı bir etkiye sahiptir. Sözleşme Avrupa Konseyi üyesi olmayan ülkelerin de imzasına açık olduğundan taraf olan üçüncü devletler içinde bir çerçeve sözleşme niteliğindedir<sup>111</sup>. Uluslararası nitelik taşıyan ilk çok taraflı sözleşme olan 108 Sayılı Sözleşme, OECD Rehber İlkelerinden farklı olarak sadece otomatik işleme tabi tutulan verilere ilişkin veri işleme faaliyetlerini kapsamakta ve yine OECD ilkelerinden farklı olarak taraf devletler için bağlayıcı nitelik taşımaktadır<sup>112</sup>.

Avrupa Konseyi bünyesinde AİHS gibi uluslararası bir metin bulunmasına rağmen, AİHS sadece özel yaşama ilişkin düzenleme getirdiği ve kişisel verilerin korunmasına ilişkin münhasıran yapılmış bir düzenlemeyi içermediği için özellikle iş yaşamını da düzenleyen daha kapsamlı bir düzenleme yapılması ihtiyacı doğmuştur. Özel sektörde yürütülen faaliyetlerde kişisel verilerin bilgisayar ortamından işlendiği durumlarda AİHS'in getirdiği koruma yetmeyeceğinden bu boşluğun 108 Sayılı Sözleşme ile aşılması amaçlanmıştır<sup>113</sup>.

Sözleşmenin amacı; “... her bir Tarafın ülkesinde, uyruğu ve ikamet yeri ne olursa olsun her gerçek kişinin temel hak ve özgürlüklerini ve özellikle kendisiyle ilgili kişisel verilerin otomatik işleme tabi tutulması karşısında özel hayata saygı hakkını güvence altına almaktır” şeklinde belirtilmiştir. Sözleşmenin kapsamı yalnızca gerçek kişilerin korunmasıyla sınırlıdır. Sözleşmenin kapsamına tüzel kişilerin alınmasının önünde herhangi bir engel bulunmadığı da savunulmaktadır<sup>114</sup>.

Sözleşme ile kişisel verilerin korunması alanında asgari nitelikler belirlenmiştir<sup>115</sup>. AİHS m. 11'e göre, Sözleşmeyle öngörülen koruyucu hükümlere ek olarak fazladan koruyucu önlemler alınmasında bir engel yoktur.

---

<sup>110</sup> 2016/8576 sayılı “Kişisel Verilerin Otomatik İşleme Tabi Tutulması Karşısında Bireylerin Korunması Sözleşmesi'nin İlişik Beyanlarla Birlikte Onaylanması Hakkında Karar”, 17.03.2016 t. ve 29656 S.İ RG.

<sup>111</sup> **Akgül**, s.207; **Küzeci**, s.130.

<sup>112</sup> **Aksoy**, s.5; **Akgül**, s.206; **Şimşek**, s.22; **Council of Europe**, s.16.

<sup>113</sup> **Küzeci**, s.131.

<sup>114</sup> **Akgül**, s.208.

<sup>115</sup> **Council of Europe**, s.17

Sözleşmenin temel ilkelerini incelenmesi yerinde olacaktır. “*Verilerin belirli bir nitelikte olması*” başlıklı 5’nci maddesi ile verilerin adil bir biçimde ve yasal yollardan elde edilmesi – belirli ve meşru amaçlar için kayıt altına alınması ve bunlara aykırı kullanılmaması – bu amaçlara ulaşmayı sağlayacak kadar ilgili verinin muhafaza edilmesi – verilerin doğru ve güncel olması – veri sahibinin kimliğinin belirli olmasını gerektiren amaçtan daha uzun süreli saklanmamasını ifade etmektedir. “*Hassas veri kategorileri*” başlıklı 6’ncı maddesi ile bireylerin ırksal köken, siyasî düşünce, dinî hayat, sağlık ve cinsel hayatı ile ilgili verilerinin ilgili ulusal devlet iç hukuk düzenleriyle koruma altına alınmadıkça işlenememesi düzenlenmiştir. “*Veri güvenliği*” başlıklı 7’nci maddesi ile işlenen verilere yetkisiz erişimlerin, bu verilerin değiştirilmesinin veya ortadan kaldırılmasının önüne geçilmesi için veri güvenliğinin sağlanması amaçlanmıştır. “*İlgili kişi hakkındaki ek güvenceler*” başlıklı 8’nci maddesi ile ilgili veri sahiplerinin kendileri hakkında otomatik olarak işlenmiş veriler hakkında bilgi alma - bu verilerin hukuka aykırı işlendiği durumlarda bunların silinmesi - yanlış verilerin düzeltilmesi ve nihayet bu taleplere uyulmazsa hukuksal yollara başvurulabilmesi için hukuki zemin oluşturulmuştur.

108 Sayılı Sözleşme taraflar için bağlayıcıdır. Ancak uygulamada taraf devletlerin farklı koruma sistemi öngören iç hukuk düzenlemeleri yapmalarından ötürü tam anlamıyla bir uyum sağlanamamasından veri akışında aksaklıklar meydana gelmektedir. Buna rağmen ilerleyen zamanlarda AB tarafından yürürlüğe konulan direktiflerin hazırlanmasında bu sözleşme de düzenlenen temel ilkeler yol gösterici olmuştur<sup>116</sup>.

## **E) AVRUPA BİRLİĞİ VE İLGİLİ DÜZENLEMELER**

### **1. Genel Olarak**

İkinci Dünya Savaşı’nın yıkımını gidermek adına savaşın bitiminden sonraki yıllarda dünya üzerinde birçok örgütlenme ortaya çıkmıştır. Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu’nun kurulmasıyla başlayan bu yolculuk Avrupa Birliği’ne evrilerek nihai halini almıştır. Avrupa Birliği’nin amaçlarının gerçekleşebilmesi adına dört amaç öngörülmüştür. Bunlar malların (Maastrich Anlaşması m. 9, 30), kişilerin (Maastrich Anlaşması m.42, 48), hizmetlerin (Maastrich Anlaşması m.59) ve sermayenin (Maastrich Anlaşması m.73/b) serbest dolaşımı şeklindedir<sup>117</sup>. Bu dört amacın yerine getirilebilmesi için kişisel verilerin toplanması ve

---

<sup>116</sup> Aksoy, s.6.

<sup>117</sup> Geniş bilgi için bkz.; <[https://www.ab.gov.tr/\\_105.html](https://www.ab.gov.tr/_105.html)> (e.t. 20.05.2018)

işlenmesi kaçınılmazdır<sup>118</sup>. AB içinde ortak pazarların gerekleri dikkate alınarak serbest veri trafiğinin temel insan haklarını ihlal etmeden yönetilebilmesi adına kişisel verilerin korunmasıyla ilgili kurallar getirilmiştir<sup>119</sup>.

AB içinde yukarıda saydığımız amaçların gerçekleştirilebilmesi için bazı kurullar<sup>120</sup> kurulmuş ve mevzuat düzenlemeleri yapılmıştır.

## **2. 95/46/EC Sayılı Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Serbest Dolaşımı Bakımından Bireylerin Korunmasına İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi Direktifi**

95/46/EC sayılı Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Serbest Dolaşımı Bakımından Bireylerin Korunmasına İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi Direktif'i 24 Ekim 1995 tarihinde kabul edilmiştir. Direktif, OECD Rehber İlkeleri ile 108 Sayılı Sözleşmeden doğan farklılıkları gidermek adına oluşturulmuştur. Direktif'in amacı, 1'nci madde de üye devletlerin vatandaşlarının kişisel verilerinin ve özgürlüklerinin korunması olarak belirtilmiştir. Direktif 1998 yılında yürürlüğe girmiştir. Direktif ile birlikte üye devletler arasında kişisel verilerin korunmasına ilişkin farklılıkların giderilmesi ve devletler arası güvenli veri akışının sağlanabilmesi hedeflenen amaçlardan olmuştur<sup>121</sup>. Daha önce işlediğimiz uluslararası metinlerden farklı olarak Direktif muhatabı olan ülkeler açısından bağlayıcıdır. Direktif'in 4'üncü maddesinde üye devletlere Direktif uyarınca kabul edilen hususları iç hukuk kurallarına uygun hale getirme ödevi yüklenmiştir.

Direktif'in genel yapısına bakıldığında esas amacın ortak pazar oluşturmak olduğu ve bunun sağlanabilmesi için yasaklayıcı değil veri transferini güvenli hale getiren korumacı hükümler olduğu söylenebilir<sup>122</sup>.

Direktif'in kapsam maddesi olan 3'üncü maddesi incelendiğinde bir dosyalama sisteminin parçası olan otomatik araçlar ile veya otomatik araçlar dışında işlenen kişisel verilerin kapsama alındığı görülür.

---

<sup>118</sup> **Başalp**, (Veri), s.25.

<sup>119</sup> **Akgül**, s.215.

<sup>120</sup> Detaylı bilgi için bkz. **Küzeci**, s.155.

<sup>121</sup> **Başalp**, (Veri), s.26; **Keser Berber, Leyla/Ülgü, Mahir M./Er, Cüneyd**, Elektronik Sağlık Kayıtları Ve Özel Hayatın Gizliliği, İstanbul, 2009, s.115.

<sup>122</sup> **Room**, s.13.

Direktif'in 6'ncı maddesi bünyesinde veri kalitesine ilişkin prensipler belirlemiştir. Buna göre işlenen veriler; adil ve yasal olmalı, belirli, açık ve meşru amaçlar için toplanmış ve bu amaçlar dışında işlenmemiş olmalı, doğru ve güncel olmasının yanı sıra ilgili verilerin toplanma amacına uygun bir süre boyunca muhafaza altında tutulmalıdır. Gerekli muhafaza şartları sağlandığı takdirde tarihsel, istatistiksel veya bilimsel amaçlarla verilerin daha detaylı ve daha uzun işlenebilmesinin veri işleme politikasına aykırı olmayacağı söylenebilir.

Direktif veri kalitesine ilişkin prensipleri belirledikten sonra 7'nci maddesinde veri işlemeyi yasallaştıran durumlardan bahsetmiştir. Buna göre veri sahibinin açık rızası, veri işleme faaliyetinin bir sözleşmenin ifası için gerekli olması, veri işlemenin işleyen açısından bir yasal yükümlülük olması, veri öznesinin menfaatlerinin korunmasını gerektiren bir durumun ortaya çıkması halinde, kamu menfaati için gerekli olan durumlarda, temel hak ve özgürlüklere zarar vermemek şartıyla üçüncü kişilere açıklanan verilerin meşru menfaatler için işlenmeleri durumunda bir hak ihlalinin oluştuğundan söz etmek mümkün olmaz.

Direktif'in 8'inci maddesinde düzenlenen önemli bir diğer husus hassas veri kategorileridir. Buna göre; sağlık verileri cinsel yaşama ilişkin veriler, kişinin sendika üyeliği, felsefi inancı, siyasi görüşleri, ırk veya etnik kökenine ilişkin veriler hassas kişisel verilerden kabul edilir ve bu veriler diğer verilere kıyasla daha özel bir koruma kapsamındadırlar. Direktif'te m.9/2-a'da bu verilerin açık rıza ile işlenebileceği belirtilmiştir.

Üye ülkelerde bulunan Avrupa Birliği vatandaşları Direktif'in iç hukukta uygulanıp uygulanmadığına bakılmaksızın olası ihlallerde direkt olarak Direktif'teki hükümlere gidebilir. Böylelikle üye devletlere iç hukuk kurallarını Direktif'e uyumlu hale getirme ödevi yüklenirken daha az koruma sağlanmasına yol açan düzenlemelerin önüne geçilebilmiştir ki uygulamada bazı üye devletlerin Direktif'teki bazı hükümleri aşarak çok daha sert koruma tedbirleri uyguladıkları görülmüştür<sup>123</sup>.

---

<sup>123</sup> İzlanda'da yürürlükte olan veri koruma düzenlemesinde Direktif'in getirdiği yükümlülüklerle ek olarak genetik veriler de hassas kişisel verilerden sayılmıştır. Bkz.; <<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016806af22f>> (e.t. 20.01.2018); Portekiz'de yürürlükte olan Kişisel Verilerin Korunması Hakkındaki Kanunun 7'nci maddesinde hassas verilerin işlenmesi başlığı altında 1'nci fıkrada din, gizlilik ve ırksal veya etnik kökeni ortaya çıkaran kişisel verilerin işlenmesi ve genetik veriler de dahil olmak üzere sağlık veya cinsel hayatla ilgili verilerin işlenmesi halinde bunlar hassas verilerden sayılarak kapsam genişletilmiştir. Kanun metni için bkz. <<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016806af2ea>> (e.t.21.12.2016)

Direktif'in hedeflenen amaçlarından birisinin üye devletler arasında güvenli veri transferi olduğunu yukarıda anlatmıştık. Buna göre Direktif'in 25'nci ve 26'ncı maddelerinde kişisel verilerin üçüncü ülkelere transferi hususuna yönelik düzenlemeler yapılmıştır. 25'nci maddenin 1'nci fıkrasında üye devletlerin iç hukuk kurallarına aykırı bir durum ortaya çıkmadığı sürece yeterli veri koruma seviyesi sağlayan ülkeler arasında kişisel veri transferi yapılabilir.

Direktif'in 28'nci maddesinde her bir üye devlete Direktif hükümlerinin kendi ülkesinde uygulanması hususunda görevli bağımsız bir kurum kurulması ödevi yüklenmiştir. Direktif'te kurumun tam bağımsız bir yapıda olması gerektiği ayrıca vurgulanmıştır. Denetim makamı bireylerin kişisel verilerin işlenmesine dair bireylerin hak ve özgürlüklerinin korunmasına ilişkin idari tedbirleri alır ve yönetmelikler hazırlar. Direktif ile denetleme makamına, denetim görevini etkin bir şekilde yerine getirebilmesi için gerekli tüm bilgilere erişim, bu bilgilerin silinmesi ya da yok edilmesini isteyebilme, ihtar verme, ihlal varsayımlarında iç hukukta öngörülen yaptırımları uygulama yetkilerinin verilmesini öngörmüştür.

Direktif'in 29'uncu madde kapsamında kurulan, danışma statüsünde ve bağımsız olan bir "Çalışma Grubu" kurulmasının sağlanmasıdır. İlgili Çalışma Grubu'na her üye devletin denetleme makamından temsilciler katılmaktadır. Çalışma Grubu salt çoğunluk ile aldığı kararlarında, Direktif kapsamında belirlenmiş tedbirlerle ilgili her sorunu inceleyip görüş bildirir, üçüncü ülkelere veri transferi yapılabilmesi hususunda ilgili ülkelerin koruma seviyeleri ile ilgili görüşler verir, bireylerin kişisel verilerinin işlenmesine dair ek güvenceler veya özel tavsiyeler alınması hususunda önerilerde bulunabilir.<sup>124</sup>

### **3. Genel Veri Koruma Tüzüğü**

Genel Veri Koruma Tüzüğü<sup>125</sup> (General Data Protection Regulation- GDPR) Avrupa Parlamentosu tarafından 14.04.2016 tarihinde kabul edilmiş ve 04.05.2016 tarihli Avrupa Birliği Resmi Gazetesinde yayınlanmıştır. 25.05.2018'den itibaren uygulanmaya başlanacak olan Tüzük 95/46/EC sayılı Kişisel Verilerin Korunması Direktifi'ni ilgili tarihten itibaren yürürlükten kaldıracaktır.

---

<sup>124</sup> Kuner, s.9.

<sup>125</sup> Tüzük metni için bkz. <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&rid=1>> (e.t. 23.04.2017).

Tüzük'ün giriş kısmında Avrupa Birliği'ni Direktif'ini yürürlükten kaldırılıp yeni bir düzenleme yapmaya götüren sebepler açıklanmıştır. Buna göre teknolojinin hızlı gelişimi ve küreselleşmenin kişisel verilerin korunmasında yeni tehlikeleri ortaya çıkarması, kişisel veri paylaşımının ve bunun bir sonucu olarak kişisel veri toplama faaliyetinin oldukça hızlı bir şekilde artması, teknolojinin gelişimiyle birlikte hem özel sektörde hem de kamuda kişisel veri işleme faaliyetinin kolaylaşması, bireylerin kişisel verilerinin halka ve dünyaya açık biçimde erişilebilir hale gelmesinde artış yaşanması hususları sayılabilir<sup>126</sup>.

1995 yılından bu yana uygulanmakta olan Direktif kişisel verilerin korunması hususunda oldukça detaylı ve yeterli düzenlemeler içermekteyse de hızla gelişen dünya şartları yeni düzenlemelerin yapılması gereğini ortaya çıkarmıştır. Direktif'in getirdiği korumanın Direktif'i benimseyen ülkelere bütün hususlarıyla uygulanmayıp bazı maddelerde daha az veya Direktif'te olmayan düzenlemeler getirerek daha fazla koruma imkânın sağlanması sonucu ülkeler arasında karışıklıklar ortaya çıktığı görülmüştür. Tüm bunlara ek olarak ticaret sektörlerinin de zaman içinde ihtiyaçlarının değiştiği görülmüş ve bunlara yönelik çözümler bulunması gerekliliği ortaya çıkmıştır<sup>127</sup>.

Tüzüğün uygulama alanı Direktif'e nazaran genişletilmiştir (GVKT m.3/II). Rıza kavramına ilişkin düzenlemeler detaylandırılmış ve genişletilmiştir. Buna göre veri sahibi kişisel verilerinin işlenmesine ilişkin verdiği rızasını her zaman geri alabilir. (GVKT m.7/III) Veri sorumluları her bir veri işleme faaliyeti için ayrı ayrı rıza almak durumundadır (GVKT, Par.43). Direktif'te olmayan bir düzenleme ile veri sahiplerinin verilerinin işlenmesine ilişkin verdikleri rızanın ispatı konusu veri sorumlularına yüklenmiştir (GVKT m.7/I).

Çocukların kişisel verilerinin korunmasına yönelik özel düzenleme de yapılmıştır. Çocuklar *korumasız kişiler* olarak nitelendirilip, 16 yaşından küçük çocukların bilgi toplumu hizmetlerinde verilerinin işleneceği durumlarda ebeveynlerinin rıza göstermesi şartı aranmıştır. (GVKT m.8/I) Önleyici hizmetler söz konusu olduğunda, rehberlik hizmetlerine ilişkin hususlarda bu rıza şartı aranmamış (GVKT, Par.38) ve üye ülkelere yaş sınırını 13'e kadar indirebilme imkanı verilmiştir. Tıpkı yetişkinlerde olduğu üzere çocuklar adına

---

<sup>126</sup> **Akgül**, s.234.

<sup>127</sup> **Başalp**, Regülasyon, s.81-82.



ebeveynlerin rıza gösterdiğine ilişkin ispat yükü veri sorumlularına yüklenmiştir. (GVKT,m.8/II )

Verisi işlenen kişinin artık verisinin işlenmemesi ile, verilerinin işlenmesine itiraz etmesi, verilerinin hukuka aykırı işlenmesi veya verilerin işlenmesine dayanak gösterilen hukuka uygunluk nedenlerinin ortadan kalkması nedeniyle verilerin silinmesi gereken durumlar unutulma hakkı kapsamında olup Tüzük ile bir hak olarak tanınmıştır (GVKT m.17).

#### **F) ASYA PASİFİK EKONOMİK İŞBİRLİĞİ**

Asya Pasifik Ekonomik İşbirliği (Asia-Pacific Economic Cooperation) ekonomik gelişimi, işbirliğini, ticareti ve yatırımları kolaylaştırmak amacıyla 1989 yılında kurulmuştur. Dünya üzerinde ülkeler arası ticari ilişkiler ve bunun neticesinde ticaret hacmi her geçen gün artmaktadır. Bu durum ülkeler arasında hukuki ilişkilerin de gelişmesinin önünü açmıştır. Asya-Pasifik ülkeleri de dünya genelindeki bu ticari pastadan paylarını alabilmek ve muhafaza edebilmek adına ikili ilişki kurdukları ülkelerin hukuk sistemlerini mümkün olduğu ölçüde benimsemeye çalışmışlardır. Özellikle Avrupa kıtasındaki ülkelerle yapılan alışverişlerde muhatap ülkenin kişisel verilerin korunmasına ilişkin uluslararası düzenlemesi varsa ve ilgili Asya-Pasifik ülkesinin bu alanda düzenlemesi yoksa ticari ilişkiler kurmak daha zorlu olmaktadır. ABD, Rusya, Çin gibi Dünya ekonomisinde önemli yerleri olan üyelerin olduğu APEC'in 21 üyesi bulunmaktadır<sup>128</sup>.

APEC tarafından Asya Pasifik bölgesinde kişisel verilerin korunmasına ilişkin farklılıkları makul seviyelere indirmek ve bu alanda asgari koruma ölçütleri belirleyebilmek adına APEC Özel Yaşamın Gizliliği Çerçeve Belgesi (Privacy Framework) kabul edilmiştir. Bu belge Direktif'ten sonra konuya ilişkin en önemli uluslararası girişim olarak değerlendirilebilir. Bu belgenin hazırlanmasıyla birlikte APEC üyesi ülkeler Avrupa Birliği'nin belirlediği ölçütlerden bağımsız olarak kendi yaklaşımlarını ortaya koymaya başlamışlardır<sup>129</sup>.

APEC Çerçeve Belgesi ile güdülen temel amaç kişisel verilerin yeterli düzeyde korunmasını sağlayan temel ilkeler geliştirmek ve bölgeler arasındaki ekonomik

<sup>128</sup> Detaylı bilgi için bkz. <<https://www.apec.org/About-Us/About-APEC>> (e.t. 31.03.2017).

<sup>129</sup> **Akgül**, s.236; **Küzeci**, s.147.

kalkınmanın istenen oranda gelişebilmesi adına sınır ötesi veri transferini kolaylaştırmaktır. Belgenin OECD Rehber İlkelerinden de etkilendiği açıkça görülmektedir<sup>130</sup>. APEC Çerçeve Belgesinin amacı üye ülkeleri özel hayatın gizliliği noktasında daha iyi koruma sağlayan iç hukuk düzenlemelerinin önünü açmak iken, doktrinde OECD Rehber İlkelerine yakın bir koruma standartlarını bile yakalayamadığını savunan yazarlar bulunmaktadır<sup>131</sup>.

APEC Çerçeve Belgesinde kişisel verilerin korunması hususunda temel ilkeler belirlenmiştir. Bunlar; zararın önlenmesi ilkesi (yanlış toplanabilecek kişisel verilerden doğabilecek zararın önlenmesi), bildirim (veri sahibine verilerinin işlendiğine dair bildirim yapılması), toplamanın sınırlandırılması (kişisel veri toplama faaliyetinin toplama amacıyla sınırlı kalması), kişisel verinin kullanımı (toplanan kişisel verinin kullanımının toplama amacı ile kullanılması), seçim (kişisel verileri işlenen bireylere uygun şartlar altında verilerinin toplanması, kullanımı, yayınlanması hususlarda seçme hakkının verilmesi), kişisel verinin tamlığı (toplanan kişisel verinin tam ve güncel olması), güvenlik önlemleri (kişisel verinin niteliğine göre yeterli koruma tedbirinin alınması), erişim ve düzeltme (kişisel verisi işlenen kişilere verilerinin doğruluğunu kontrol edebilmeleri amacıyla erişim ve gerekli hallerde düzeltme imkanının verilmesi), hesap verilebilirlik (veri sahibinin Çerçeve Belge uyarınca belirlenen hususlarda yeterli koruma önlemi alıp almadığının denetlenebilmesi) şeklinde sayılabilir.<sup>132</sup>

APEC Çerçeve Belgesi belirli hususlar dışında Direktif'e nazaran oldukça zayıf düzenlemeler barındırdığı için yeterli koruma ölçütünü taşımadığı noktasında eleştirilmektedir<sup>133</sup>.

### III. MİLLİ DÜZENLEMELER

#### A) 1982 ANAYASASI

Kişisel verilerin korunması hususu Avrupa'nın birçok ülkesinde temel bir insan hakkı olarak görülmekte ve bazı ülkelerin anayasalarında bu hak bir insan hakkı olarak anayasal temel bulabilmektedir. Belçika, İsveç, Portekiz ve İspanya anayasalarında kişisel verilerin

---

<sup>130</sup> Küzeci, s.148.

<sup>131</sup> Akgül, s.236.

<sup>132</sup> Detaylı bilgi için bkz. <[http://www.apec.org/Groups/Committee-on-Trade-and-Investment/~media/Files/Groups/ECSG/05\\_ecsg\\_privacyframewk.ashx](http://www.apec.org/Groups/Committee-on-Trade-and-Investment/~media/Files/Groups/ECSG/05_ecsg_privacyframewk.ashx)> (e.t. 02.04.2017).

<sup>133</sup> Küzeci, s.152.

korunması hakkı bir anayasal hak olarak teminat altına alınmış, Avusturya ve Macaristan gibi bazı ülkelerde ise benzer düzenlemelere yine anayasa metinlerinde yer verilmiştir<sup>134</sup>.

Ülkemizde 07/05/2010 tarihli 5982 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un 2'nci maddesiyle Anayasamızın 20'nci maddesine bir ekleme yapılmıştır. Buna göre; "*Herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hak; kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsar. Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir*". Böylece Anayasamıza yapılan ekleme ile kişisel verilerin korunması hakkı, anayasal güvence altına alınmıştır. Kişisel verilerin korunmasını isteme, işlenen kişisel veriler hakkında bilgi alma, işlenen verilere erişme, işlenen verilerin düzeltilmesini isteme veya silinmesini talep etme, işlenen kişisel verilerin amaçla bağlı olup olmadığının belirlenmesi hususları tarafı olduğumuz uluslararası belgelerdeki koruma biçimlerine uygun olarak anayasal zemin kazanmıştır<sup>135</sup>.

## **B) 6698 SAYILI KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI KANUNU**

Türkiye Cumhuriyeti 108 Sayılı Sözleşmeyi ilk imzalayan devletlerden birisi olmasına rağmen uzun yıllar boyunca sözleşmeyi onaylamamıştır. Bu Sözleşmenin gereklerinden birisi olan ulusal veri koruma yasası hazırlanması süreci de bu bağlamda uzamıştır. 2010 Anayasa değişikliğiyle T.C. Anayasası'nın 20'nci maddesinin son cümlesine "*Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir*" hükmü eklenerek kanun koyucuya kişisel verilerin korunması alanında münhasır bir düzenleme yapma yükümlülüğü getirilmiştir. Söz konusu yükümlülüğün gereği olarak daha önce taslak çalışması hazırlanmış olan 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Resmî Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir<sup>136</sup>.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 1'nci maddesinde Kanun'un amacına yer verilmiştir. Buna göre başta özel hayatın gizliliğinin korunması hususu olmak üzere bireylerin temel hak ve özgürlüklerinin korunması ve kişisel verileri işleyecek olan gerçek

---

<sup>134</sup> Akgül, s.241.

<sup>135</sup> Şimşek, s.111 vd.

<sup>136</sup> 07.04.2016 t. ve 29677 S.lı RG.

ve tüzel kişilerin yükümlülükleri ile uymaları gereken usul ve esaslar düzenlenmiştir. Kanun'un kapsam maddesi olan 2'nci maddesinde kişisel verileri işlenen gerçek kişilerin tamamen veya kısmen otomatik olan veya herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak koşuluyla otomatik olmayan yollarla da veri işleyen gerçek veya tüzel kişilere uygulanacağı belirtilmiştir.

Kanun'un 4'üncü maddesinde kişisel verilerin işlenmesi için genel ilkeler sayılmıştır. Direktif'teki hükümlere benzer şekilde sayılan ilkelere göre işlenecek veriler; ancak kanunlarda gösterilen usullere göre işlenebilecek, hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olacak, doğru ve gerekirse güncel olacak, belirli, açık ve meşru bir amaç için işlenecek, işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olacak, ilgili mevzuatta öngörülen veya işlenme amacı için gerekli olan süreler kadar muhafaza edilecektir.

Kanun'da kişisel verilerin işlenme şartları 5'nci maddede sayılmıştır. Buna göre kişisel veriler kural olarak ilgili kişinin açık rızası olmadan işlenemez. Ancak kanunlarda açıkça öngörülen durumlarda , fiili imkansızlık nedeniyle rızası alınamayan durumda olan ya da rızasının hukuki geçerliliği bulunmayan kişilerin kendisinin ya da bir başkasının hayatının veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu hallerde, bir sözleşmenin ifası için sözleşme taraflarının kişisel verilerinin işlenmesi zorunluysa, veri sorumlusunun hukuki sorumluluğunu yerine getirmesi gereken durumlarda, ilgili kişinin kendi eliyle alenileştirdiği verilerin işlenmesinde, bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işlemenin zorunlu olduğu durumlarda, veri sahibinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek şartıyla veri sorumlusunun meşru menfaati için veri işlenmesinin zorunlu olduğu durumlarda 5'nci maddenin 1'nci fıkrasında belirtilen açık rıza alınması şartı aranmaz.

Kanun konuya ilişkin uluslararası düzenlemelere benzer bir şekilde hassas nitelikli verilerin tanımını yapıp bu verilerin işlenmesi hususunda özel düzenlemeler getirmiştir. Direktif'te yapılan hassas veri kategorilerine eklemeler yapılmıştır. Buna göre, kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasî düşüncesi, felsefi inancı, dinî, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkumiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri hassas kişisel veriler olarak düzenlenmiştir. Kural olarak hassas verilerin açık rıza olmaksızın işlenmesi yasaktır. Sağlık ve cinsel hayat dışındaki veriler kanunlarda öngörüldükleri takdirde veri sahibinin açık rızası alınmadan işlenebilir. Sağlık ve cinsel hayata ilişkin veriler ise belirli şartlar

altında ancak ve ancak sır saklama yükümlülüğü bulunan yetkili kişilerce veri sahibinin açık rızası aranmadan işlenebilir.

Kanun'un 7'nci maddesinde kişisel verilerin silinmesi, yok edilmesi veya anonim hale getirilmesi hususu, 8'nci ve 9'uncu maddelerinde ise verilerin aktarımına ilişkin düzenlemeler yer almaktadır.

Kanun'un 10'uncu maddesinde veri sorumlularına veri sahiplerini aydınlatma yükümlülüğü yüklenmiştir. Buna göre kişisel verilerin hangi amaçla işleneceği, işlenen verilerin kimlere hangi amaçla aktarılacağı, kişisel veri toplamanın yöntemi ve hukuki sebebinin veri sahibine söylenmesi gerekir. Bu düzenlemenin bir uzantısı olarak 11'nci maddede ise veri sahibinin haklarına yer verilmiştir. Buna göre veri sahibi, kişisel verisinin işlenip işlenmediğini öğrenme, işlenmiş ise bunlar hakkında bilgi talep etme, verisinin işlenme amacını ve bunlara uygun işleme faaliyeti yapıp yapılmadığını öğrenme, verilerinin yurt dışında ya da dışında kimlere aktarıldığını bilme, işlenen kişisel verisinin eksik ya da yanlış olduğu varsayımında bunların düzeltilmesini isteme, kişisel verilerinin silinmesini veya yok edilmesini isteme, işlenen verilerinden otomatik sistemler vasıtasıyla ortaya çıkan analizlerden kendi aleyhine bir sonuç çıkması halinde buna itiraz etme hakkına sahiptir.

Kanun'un 13'üncü maddesinde veri sorumlusuna veri güvenliğinin sağlanması için çeşitli yükümlülükler yüklenmiştir. Buna göre veri sorumlusu; kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önlemek, kişisel verilere hukuka aykırı olarak erişilmesini önlemek, kişisel verilerin muhafazasını sağlamakla yükümlüdür.

6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu birçok hususta Direktif'e ve diğer uluslararası metinlere benzer düzenlemeler içermektedir.

### **C) 4721 SAYILI TÜRK MEDENİ KANUNU**

Türk Medeni Kanunu özel yaşamın korunmasına ve kişisel verilerin korunmasına ilişkin doğrudan bir düzenleme içermemektedir. Bununla beraber kişiliğin korunmasına ilişkin TMK'nın 23,24 ve 25'nci maddelerinde düzenlemeler mevcuttur<sup>137</sup>. Bu maddeler doğrudan kişiliğin korunmasına yönelik hükümlerdir<sup>138</sup>. TMK m.23 kişinin kendisinden

<sup>137</sup> 08.12.2001 t. ve 24607 S.lı RG.

<sup>138</sup> **Helvacı**, s.139, **Ayan/Ayan**, s.103 vd.

kaynaklanabilecek saldırılara ilişkindir. TMK m.24-25 ise dışarıdan kaynaklanacak saldırılara karşı korumayı kapsamaktadır.

TMK m.24'e göre, "*Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir. Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır*". Bu madde uygun düştüğü ölçüde işçilere de uygulanabilir ve işçiler korunma talep edebilir. İşçilerin şahıs varlığı değerlerini koruyan emredici hukuk kurallarına aykırılık halinde TMK m.24 anlamında hukuka aykırılıktan söz edilebilecektir<sup>139</sup>. Yine TMK m. 25'e göre hak ihlali yaşayan kişiler zararlarının tazmini noktasında dava açabilirler. Buna göre olası kişilik haklarının zedelenmesi durumlarında işçiler işverenlerine karşı dava açabilirler. Hukuka aykırılığa ilişkin belirleme hakim tarafından yapılır.

#### **D) 6098 SAYILI TÜRK BORÇLAR KANUNU**

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nu işçinin kişiliğinin korunmasına ilişkin düzenlemeler yapmıştır<sup>140</sup>. Kanun'un 417'nci maddesi gereği; "*İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.*

...

*İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir*". Bu madde Türk hukukunda işverenin işçiyi gözetme borcunun somut örneklerinden birisidir. 818 sayılı Borçlar Kanunu'ndan farklı olarak işçinin kişilik haklarının korunmasına yönelik münhasır bir düzenleme yapılmıştır. Yapılan düzenleme ile işçinin maddî ve/veya manevî anlamda kişilik değerlerine ilişkin tüm hususlar işverenin işçiyi gözetme borcunun kapsamına açık bir şekilde dahil olmuştur. Bu kapsamda işçiler işverenlerinden kişilik haklarının korunmasına yönelik düzenlemeler yapmalarını isteyebilir. İşverenlerin hukuka

<sup>139</sup> Ayan/Ayan, s.110 vd.

<sup>140</sup> 04.02.2011 t. ve 27836 S.lı RG.

aykırı bir veri işleme faaliyetinde buldukları varsayımında Türk Borçlar Kanunu'nun 417'nci maddesinin 3'üncü fıkrası, 112'nci madde hükmü ve 58'nci madde hükmüne göre işçilerin zararlarını talep etmeleri mümkün olur.

Türk Borçlar Kanunu'nda işçinin kişisel verilerinin işlenmesi faaliyetinin meşrulaştırılması hususunda da bir düzenleme yapılmıştır. 419'uncu maddeye göre; *“İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir”*. Buna göre işverenler işçi ile ilgili elde ettikleri kişisel verileri, işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya sözleşmenin bir gereği olarak dürüstlük kuralı çerçevesinde kullanabilir. 419'uncu maddenin 2'nci fıkrasına göre *“Özel kanun hükümleri saklıdır”*. Böylelikle işverenlerin veri işleme faaliyetine belli şartlar dahilinde devam edebilmelerinin önü açılmıştır.

Kanun Maddesi'nde geçen özel kanun ifadesi 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na işaret etmektedir. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu tüm kişilerin kişisel verilerinin korunmasına ve işlenmesine ilişkin düzenlemeler yapmasına rağmen TBK'nın 419'uncu maddesinde sadece işçilerin kişisel verilerine ilişkin bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre bu hüküm Kişisel Verilerin Korunması Kanunu karşısında dahi özel hüküm olur ki buradan çıkarılan sonuç işverenin işçiye ilişkin kişisel verileri ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabileceği şeklindedir<sup>141</sup>.

#### E) 4857 SAYILI İŞ KANUNU

4857 sayılı İş Kanunu<sup>142</sup> kapsamında işverene bazı ödevler yüklenmiştir. Kişisel verilerin korunması alanında işverene dört görev düştüğünü söylenebilir. Buna göre işverenler; özlük dosyası tutmalı, kişisel verilerin işlenmesinde işleme kriterlerine uymalı, sır saklamalı, istem halinde işlenen verileri yetkili mercilere açıklamalıdır<sup>143</sup>. İK m.75'e göre; *“İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır. / İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri*

<sup>141</sup> **Okur, Zeki**, İş Hukuku'nda Elektronik Gözetleme, İstanbul, Legal, 2013, s.78; **Sevimli**, s.133-134; **Manav**, s.104.

<sup>142</sup> 10.06.2003 t. ve 25134 S.lı RG.

<sup>143</sup> **Başalp**, (Veri), s.103.

*dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür”.*

İlgili kanun düzenlemesi ve diğer hususlar çalışmamızın ilerleyen kısımlarında daha detaylı incelenecektir.

## **F) 5502 SAYILI SOSYAL GÜVENLİK KURUMU KANUNU**

Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu'nun<sup>144</sup> 35'inci maddesinin 5'nci fıkrasında sigortalı kişilerin kişisel verilerinin korunmasına yönelik düzenleme yapılmıştır. Buna göre; “*Kurum, bu Kanun ve diğer kanunlarla verilen görevleri yerine getirmek amacıyla işlediği kişisel veriler ile ticari sır niteliğinde olan verileri, veri sahibinin noter onaylı muvafakati olmadan gerçek veya tüzel kişilerle paylaşamaz. Ancak, 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun eki (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idarelerinin kanunlarında belirtilen görevleri yapabilmeleri için ihtiyaç duydukları sağlık verisi dışındaki kişisel veriler ile ticari sır niteliğindeki veriler paylaşılabilir”.* Kanun koyucunun yaptığı düzenleme ile veri sahibinin noter onaylı muvafakatini aramasının açık rıza verilmesi olarak yorumlanabilir. Açık rıza kesin, spesifik ve bilinçli olmalı, özgürce verilmelidir. Noter onayı arayan bu düzenlemedeki fıkra *ticari sırlara*<sup>145</sup> ilişkin olan verilerin paylaşımı hususunda ihtiyaca uygundur. Öte yandan Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 5'nci maddesinde ilgilinin kişisel verilerinin işlenmesi kanunlarda açıkça öngörülen durumlardan birisinin gereğiye açık rıza aranmayacağı belirtilmiştir. Buna rağmen hala bu verilerin işlenmesi için noter onaylı muvafakatin aranmasının uygun olmaz. Fıkranın devamında<sup>146</sup> anonim hale getirilmiş verilerin belirli amaçlar doğrultusunda paylaşımına ilişkin düzenleme yapılmıştır. Ancak halihazırda anonimleştirilmiş verinin tüzel kişilere ait olması halinde paylaşılabilmesi için ilgili tüzel kişinin noter onaylı muvafakatinin

---

<sup>144</sup> 20.05.2006 t. ve 26173 S.lı RG.

<sup>145</sup> Ticari sırlara ilişkin geniş bilgi için bkz. **Uşan, M. Fatih**, İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama Ve Rekabet Yasağı), Ankara, Seçkin, 2003, s.25-26.

<sup>146</sup> 5502 Sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu m. 35/5; “...*Kurum, bunların dışındaki gayri maddi hakları ile kimliği belirli veya belirlenebilir bir gerçek veya tüzel kişiyle ilişkilendirilemeyecek şekilde anonim hâle getirdiği verileri araştırma, planlama ve istatistik gibi amaçlar için kamu idareleri, bilimsel araştırma yapan kamu personeli, bilimsel dernekler, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları veya üniversiteler ile ücretsiz olarak paylaşabilir. Anonim hâle getirilen verinin tüzel kişilere ait olması hâlinde bu fıkra da sayılanlar dışındaki gerçek veya tüzel kişilere tüzel kişinin noter onaylı muvafakati alınmak kaydıyla ücretli olarak verilebilir...*”



alınması gerekliliği anonimleştirme müessesesinin ruhuna ters düşmüştür. Veri anonimleştirme zaten veri sahibine ulaşmayı mümkün kılmayacak şekilde yapılmalıdır.

### G) 5510 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun<sup>147</sup> 78'inci maddesinin 2'nci fıkrasında sigortalıların kişisel verilerinin korunmasına ilişkin bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre; “*Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişinin sağlık bilgilerinin gizliliği esastır*”<sup>148</sup>. Fıkranın ikinci ve üçüncü cümleleri Anayasa Mahkemesinin 25.12.2014 tarih 2014/74 E. – 2014/201 K. sayılı Kararı iptal edilmiştir<sup>149</sup>. İptal edilen cümlelerde sigortalılara<sup>150</sup> ait sağlık bilgilerinin korunması, paylaşılması ve tutulmasına ilişkin düzenleme yapma yetkisi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına verilmiştir ancak yönetmelikte aynı hususların tekrarından öteye geçilememiştir. Kaldı ki Anayasanın 20'nci maddesine göre kişisel verilerin korunmasına ilişkin usul ve esaslar ancak kanunla düzenlenebilir ve Anayasa Mahkemesi'nin almış olduğu iptal kararı yerindedir. Bunun sonucunda burada bir kanun boşluğu doğmuştur. Sigortalıların sağlık verilerinin nasıl işlenebileceğine dair kuralların yer aldığı bir mevzuat düzenlemesi yapılması gerekmektedir. Bu çalışma yapılan dek sigortalıların kişisel verilerinin, nitelikleri uygun düştüğü ölçüde, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun kapsamında işlenmesi gerektiği kanaatindeyiz.

### H) 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 15'nci maddesinde<sup>151</sup> *Sağlık Gözetimi* hususu düzenlenmiştir. Buna göre “(1) İşveren; a) Çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar. b) Aşağıdaki hallerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır: 1)

<sup>147</sup> 16.06.2006 t. ve 26200 S.lı RG.

<sup>148</sup> Sosyal Sigortalar Kurumu'nun görevini ifa ederken elde ettiği kişisel verileri hukuka uygun bir şekilde koruması gerektiğine ilişkin bkz. **Sözer, Ali Nazım**, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 2. Baskı, İstanbul, Beta, 2015, s.168 vd.

<sup>149</sup> 23.05.2015 t. ve 29364 S.lı RG.

<sup>150</sup> Sigortalı tanımı ve kimlerin sigortalılar kapsamına girdiğine ilişkin geniş bilgi için bkz.; **Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu, Nurşen**, Sosyal Güvenlik Hukuku, 16. Bası, İstanbul, Beta, 2016, s.78 vd; **Sözer**, s.67 vd; **Alper, Yusuf**, Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Ve Sosyal Sigortalar Hukuku, Güncellenmiş 8. Baskı, Bursa, Dora, 2016, s.87 vd; **Tuncay, A. Can/Ekmekçi, Ömer**, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 18inci Bası, İstanbul, Beta, 2016, s.282 vd; **Arıcı, Kadir**, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara, Gazi Kitabevi, 2015, s.224 vd.; **Uşan, M. Fatih**, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, Ankara, Seçkin, 2009, s.73 vd.

<sup>151</sup> 30.06.2012 t. ve 28339 S.lı RG.

İşe girişlerinde. 2) İş değişikliğinde. 3) İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde. 4) İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla”. Sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgileri gizli tutulması yükümlülüğü işverenlere yüklenmiştir. İşverenin bu muayeneleri bir hekime yaptırmak durumundadır<sup>152</sup>. Sağlık verileri hassas kişisel verilerden sayıldığı için hekimden alınacak bir rapor ile işçinin ilgili iş için uygun olup olmadığının tespitinin sağlanması yeterli olur<sup>153</sup>.

## İ) 5237 SAYILI TÜRK CEZA KANUNU

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nda<sup>154</sup> kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesine ilişkin özel düzenlemeler yapılmıştır. Kanun’un 135’nci maddesi “Kişisel Verilerin Kaydedilmesi” başlığını taşımaktadır ve maddenin 1’nci fıkrasına göre “(1) Hukuka aykırı olarak kişisel verileri kaydeden kimseye bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası verilir”. İlgili maddenin 2’nci fıkrasında hem Direktif’te hem de Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nda benzer nitelikte sayıldığı üzere hassas kişisel verilerin işlenmesi hususuna özel düzenleme getirilmiştir<sup>155</sup>. Buna göre; “(2) Kişisel verinin, kişilerin siyasi, felsefi veya dinî görüşlerine, ırki kökenlerine; hukuka aykırı olarak ahlaki eğilimlerine, cinsel yaşamlarına, sağlık durumlarına veya sendikal bağlantılarına ilişkin olması durumunda birinci fıkra uyarınca verilecek ceza yarı oranında artırılır”. Fıkranın lafzından da anlaşılacağı üzere hassas verilerin hukuka aykırı şekilde işlenmesi TCK’da ağırlaştırıcı neden olarak kabul etmektedir.

TCK’nın 136’ncı maddesi “Verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme” başlığı altında “Kişisel verileri, hukuka aykırı olarak bir başkasına veren, yayan veya ele geçiren kişi, iki yıldan dört yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır”. şeklinde düzenlenerek hukuka aykırı veri işlemenin cezası belirlenmiştir. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nda

<sup>152</sup> İşyeri hekimi ile hizmet sözleşmesinin yapma zorunluluğu bulunan haller konusunda detaylı bilgi için bkz.; **Başbuğ, Aydın**, İşyeri Hekimi ile Hizmet Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu, Kamu-İş, C.4, S.4, 1999, s.127 vd.

<sup>153</sup> İşyeri hekiminin çalışanların sağlık durumlarına ilişkin tıbbi değerlendirmelerini gizlilik içerisinde yürütmeleri gerektiğine dair bkz.; **Başbuğ, İş**, s.363.

<sup>154</sup> 12.10.2004 t. ve 25611 S.lı RG.

<sup>155</sup> **Akdağ, Hale**, Türk Ceza Kanunu Kapsamında Kişisel Verilerin Korunması, Ankara, Adalet, 2013, s.97; **Yurtcan, Erdener**, Yargıtay Kararları Işığında Özel Hayata Karşı Suçlar, Ankara, Adalet, 2016, s.77; **Keklik, Ramazan**, Özel Hayatın Gizliliğini İhlal Suçları, Ankara, Adalet, 2012, s.303.

sayılan meşru veri işleme halleri dışında yapılan herhangi bir veri işleme faaliyeti doğrudan 136'ncı madde kapsamında değerlendirilir.

TCK'nın 137'nci maddesinde "Nitelikli haller" başlığı "*(1) Yukarıdaki maddelerde tanımlanan suçların; a) Kamu görevlisi tarafından ve görevinin verdiği yetki kötüye kullanılmak suretiyle, b) Belli bir meslek ve sanatın sağladığı kolaylıktan yararlanmak suretiyle, İşlenmesi halinde, verilecek ceza yarı oranında artırılır*". şeklinde düzenlenerek görev gereği elde edilen olası avantajların bir sonucu olarak yapılan hukuka aykırı veri işleme faaliyetlerinin cezaları artırılmıştır.

Son olarak TCK'nın 138'nci maddesinde "Verileri yok etmeme" başlığı ile getirilen düzenlemeye göre "*(1) Kanunların belirlediği sürelerin geçmiş olmasına karşın verileri sistem içinde yok etmekle yükümlü olanlara görevlerini yerine getirmediklerinde bir yıldan iki yıla kadar hapis cezası verilir. (2) (Ek: 21/2/2014-6526/5 m.) Suçun konusunun Ceza Muhakemesi Kanunu hükümlerine göre ortadan kaldırılması veya yok edilmesi gereken veri olması hâlinde verilecek ceza bir kat artırılır*". Böylelikle hukuka aykırı işlenmiş verilerin muhafaza edilmesi durumuna ilişkin düzenleme yapılmıştır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI ESASLARI VE İŞ HUKUKU İLE İLİŞKİSİ

#### I. KİŞİSEL VERİLERİN İŞLENMESİNE İLİŞKİN TEMEL İLKELER

##### A) HUKUKA VE DÜRÜSTLÜK KURALINA UYGUN VERİ İŞLEME

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 4'üncü maddesinde kişisel verilerin ancak bu kanunda ve diğer kanunlarda öngörülen usul ve esaslarla işlenmesi uygun görülmüştür. Maddenin 2'nci fıkrasında ise bentler halinde veri işleme de izlenmesi gereken ilkeler belirlenmiştir ve birinci ilke olarak “*Hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma*” şartıyla veriler işlenebilmesi esası benimsenmiştir<sup>156</sup>.

Direktif m.6'da üye devletler için *hukuka ve dürüstlük kuralına uygun (processed fairly and lawfully)* veri işleme faaliyetinde bulunulmasına izin verilmiştir. 2016/679 sayılı Genel Veri Koruma Tüzüğü'nde de konuya ilişkin benzer bir düzenleme yapılmıştır. Genel Veri Koruma Tüzüğü'nün 5'nci maddesinde temel ilkeler sayılırken ilk ilke olarak *hukuka uygunluk, dürüstlük ve şeffaflık (lawfulness, fairness and transparency)* düzenlenmiştir. Böylelikle Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda, Direktif'te ve Genel Veri Koruma Tüzüğü'ne göre kişisel veriler hukuka ve dürüstlük kuralına<sup>157</sup> uygun olma şartıyla işlenebilecektir. Bu ilke kişisel verilerin korunması hukukunun birincil ilkesi olarak değerlendirilebilir ve diğer ilkelerin kaynağı olduğu da söylenebilir<sup>158</sup>. Herhangi bir veri işleme faaliyetinde sürecin(veri işleme sürecinin) başından sonuna olması gerektiği söylenebilir<sup>159</sup>.

Hukuka uygun veri işlemeden anlaşılması gerekenin, veri işleme faaliyeti sırasında mevzuata uymanın gerekli olduğu açıktır<sup>160</sup>. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 3'üncü maddesinin gerekçesinde kişisel verilerin işlenmesi kavramının geniş bir alanı

<sup>156</sup> Özdemir, s.137; Akgül, s.126; Korff, s.66.

<sup>157</sup> İşverenlerin iş sözleşmesinden doğan haklarını kullanırken bu hakların verilme amaçlarına aykırı olarak kullanılmasının dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edeceğine ilişkin görüş ve iş hukukunda dürüstlük kuralının uygulanmasına ilişkin hususlar için bkz.; Bayram, Fuat, Türk İş Hukukunda İşverenin, İşçinin Kişilik Hakkını Koruma Borcu, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı, Özel Hukuk Bilim Dalı, 2003, s.166 vd.

<sup>158</sup> Küzeci, s.196.

<sup>159</sup> Özdemir, s.137.

<sup>160</sup> Küzeci, s.196; Council of Europe, s.62.

kapsadığı belirtilmiştir. Buna göre kişisel verilerin işlenmesi, verilerin ilk defa elde edilmesinden başlayıp tüm işlem türleri gerçekleşene kadar geçen süreyi kapsamaktadır. Yine Direktif'in 2'nci maddesinde tanımlamalar yapılırken veri işleme faaliyetinin kapsamı oldukça uzun tutulmuştur. M.2'ye göre "*kişisel verilerin işlenmesi: silme veya tahrip etme, engelleme, birleştirme veya sıralama, sağlama ya da dağıtma, iletlemeyle açıklama, toplama, kaydetme, organizasyon, depolama, adaptasyon veya değiştirme, kurtarma, danışma gibi otomatik ya da otomatik olmayan araçlarla kişisel veriler üzerinde yapılan herhangi bir faaliyet veya faaliyet dizisini kasteder*". Bu düzenlemelere göre veri işleme süreçlerinin tamamında hukuka uygun hareket edilmesi gerekir.

Direktif'in 6'ncı maddesinde dürüstlük kuralına uygun şekilde veri işleme faaliyetine izin verilmektedir. Aynı şekilde Kişisel Verilerin Korunması Kanunu da hukuka uygun veri işlemenin yanında dürüstlük kuralına uygunluğu da bir ilke olarak benimsemiştir<sup>161</sup>. Dürüstlük kuralına uygun olma ilkesinden anlaşılması gereken, veri denetçilerinin veri işleme amaçlarına ulaşmaya çalışırken ilgililerin çıkarlarını ve makul beklentilerini göz önünde tutmaları gerektiği olarak anlaşılabilir<sup>162</sup>. Buna göre kişisel verilerin yasal bir temeli olmadan veya yasada öngörülmemiş amaca aykırılık teşkil eder şekilde gizli kayıt ve işleme araçlarıyla toplanması<sup>163</sup> ve gizli makinalar eliyle ilgililerin haberi olmadan işlenmesi<sup>164</sup> hukuka ve dürüstlük kuralına uygun bir veri işleme faaliyeti olmaz.

Bu ilke ile veri sorumlularının veri sahipleriyle ilgili veri işleme faaliyetlerinde bulunurken kişilerin özel yaşamlarının gizliliği hakkını, maddi ve manevi bütünlüğünü ve özerkliğini makul görülemez derecede etkileyecek şekilde bir hareket tarzından kaçınmaya zorlandığı söylenebilir<sup>165</sup>. Bu bağlamda dürüstlük kuralı dengeli ve orantılı bir veri işleme faaliyetini de beraberinde getirir<sup>166</sup>.

## **B) İŞLENEN VERİNİN DOĞRULUĞU VE GÜNCEL OLMASI**

Kişisel verilerin doğru ve güncel tutulması hem veri sahibinin hem de veri sorumlusunun yararına olması açısından oldukça önemlidir. Kişisel verilerin doğru ve

---

<sup>161</sup> **Korff**, s.66; **Özdemir**, s.138.

<sup>162</sup> **Bygrave**, s.197

<sup>163</sup> **Şimşek**, s.85.

<sup>164</sup> **Başalp**, (Veri), s.37.

<sup>165</sup> **Küzeci**, s.197.

<sup>166</sup> **Bygrave**, s.198

güncel tutulmasından sorumlu olan veri sorumlusu, verilerin doğruluğunu ve güncelliğini güvenceye alacak adımları atmadan bu bilgileri kullanmamalıdır<sup>167</sup>. Verilerin yanlış ve güncel olmaması bireylerin temel hak ve özgürlüklerini, ekonomik çıkarlarını ve/veya manevi değerlerini zedeleyici sonuçlar doğurabilir. Bunun yanında veri sorumlusu için de kamusal bir işlemin gerçekleşmesinde sorun ortaya çıkarabileceği gibi müşteri ilişkilerinde de problemleri yaşanmasına sebep olabilir<sup>168</sup>.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda genel ilkeler belirlenirken 4'üncü maddenin 2'nci fıkrasında işlenen verilerin “doğru ve gerektiğinde güncel olması” aranmıştır. Benzer şekilde Direktif'te de 6'ncı maddede üye devletlere verilerin doğru ve gerektiği zaman güncel olması görevi yüklenmiştir. Direktif sadece doğruluğu ve güncelliği saymakla yetinmemiş, toplanma ve sonrasındaki işleme, silme ve düzeltme amaçlarını da göz önünde bulundurarak verilerin yanlış veya eksik olmamasını sağlayacak bütün önlemlerin alınması görevini de üye devletlere yüklemiştir. Genel Veri Koruma Tüzüğü'nün 5/1-d maddesinde de doğruluk ve gerektiğinde güncellik (*accurate and, where necessary, kept up to date*) ilkeleri aranmış, Direktif'teki düzenlemeye paralel bir şekilde verilerin işleme amacına ilişkin olarak doğru olmayan verilerin derhal silinmesi veya düzeltilmesi için makul olan her adımın atılması istenmiştir.

İşlenen verilerin doğru ve güncel olması hususu bütün düzenlemelerde aynı şekilde geçmemektedir. İsviçre Veri Koruma Yasası'nın 5'nci maddesinde yalnızca “doğruluk” şartı aranırken<sup>169</sup>, OECD Rehber İlkeleri'nde ve APEC Çerçeve Belgesi'nde doğruluk ve güncelliğe ek olarak kişisel verilerin *tamlığı* nın da arandığı görülebilir<sup>170</sup>.

İş hukuku alanında da, veri sorumlusu olan işverenler için işçilerin kişisel verilerinin tam, doğru ve güncel olduğunun düzenli aralıklarla teyit edilmesi gerekmektedir<sup>171</sup>. Bunu sağlayabilmek adına veri sorumlusu işverenler veri sahibi işçilerini düzenli olarak

---

<sup>167</sup> Council of Europe, s.71.

<sup>168</sup> Küzeci, s.208.

<sup>169</sup> Bygrave, L. A., Data Protection Law, Approaching Its Rationale, Logic and Limits, Netherland, Kluwer Law International, 2002, s.62.

<sup>170</sup> AİHM'in *Rotaru/Romanya* kararında avukat olan davacının geçmişte yazmış olduğu iki mektup nedeniyle aldığı mahkûmiyet kararına ilişkin bilgilerin yanlış tutulmasından ötürü davacının itibarının zedelenmesi nedeniyle AİHS'in 8'nci maddesinin ihlal edildiği tespit edilmiştir. Karar metni için bkz. <<http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-58586>> (e.t. 23.04.2017)

<sup>171</sup> International Labour Organization, Protection of Workers' Personal Data, Geneva, International Labour Office, 1997, s.5; Özdemir, s.138.

bilgilendirmeli, bunları bizzat veri sahibi işçilerinin de beyanlarını alarak düzeltmelidir. Bu konuda Direktif'in 29'uncu maddesi bağlamında faaliyet gösteren Çalışma Grubu tarafından, veri sahibi işçilerin kendi verilerinin doğruluğunun temini maksadıyla veri sorumlusu işverenlerin işçilere ait kayıtlarının yıllık çıktılarını işçilerle paylaşılması önerilmiştir<sup>172</sup>. Ayrıca İş Kanunu'nun 28'nci maddesinde işverenlere çalışma belgesi verme yükümlülüğünü düzenlemiştir. Buna göre; “...belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiyi işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir”. Bu hüküm gereğince veri sorumlusu işverenlere işledikleri verilerin doğru olması yükümlülüğü bir kez daha yüklenmiştir.

## C) BELİRLİ, AÇIK VE MEŞRU AMAÇLAR İÇİN VERİ İŞLENMESİ

### 1. Genel Olarak

Kişisel veriler işleme süreçlerinin başından sonuna kadar belirli, açık ve meşru amaçlar çerçevesinde işlenmeli ve veri sorumluları ile veri işleyenler buna uygun hareket etmelidirler. Bu ilke kapsamında hangi verilerin işlenip hangilerinin işlenmeyeceği belirleneceğinden ve belirli bir amaçla toplanan veri(ler)in başka bir amaçla kullanılıp kullanılmayacağı bu ilkeye göre saptanacağından bu hususların belirlenmesi özellikle iş çevreleri açısından oldukça önemlidir<sup>173</sup>. İhtimaller ve halihazırda belli olmayan amaçlar için veri işleme faaliyeti yapılamaz<sup>174</sup>.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 4/1-c maddesinde bu husus “*Belirli, açık ve meşru amaçlar için işleme*” şeklinde düzenlenmiştir. İlgili maddenin gerekçe metninde bu ilke ile veri sorumlusunun veri işleme amacını açık ve kesin olarak belirlemesi ve bu amacın meşru olması gerektiği belirtilmiştir. Veri sorumluları amaç dışında veri işleme faaliyetinde bulunmaları halinde bu eylemlerinden sorumlu olurlar.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile getirilen düzenleme Direktif'in 6/1-b maddesine ve Genel Veri Koruma Tüzüğü'nün 5/1-b maddesine de benzer şekildedir. Açık, belirli ve meşru amaçlar için toplanan verilerin amaç dışına çıkılmadan işlenmesi gereği kayıt altında alındıktan sonra üye devletlerin, veri koruma kanunlarında hüküm olmayan

<sup>172</sup> **Article 29 Data Protection WP**, Opinion 8/2001 on the Processing of Personal Data in the Employment Context, 2001, s.22.

<sup>173</sup> **Kuner**, s.99.

<sup>174</sup> **Council of Europe**, s.68; **Özdemir**, s.141; **Korff**, s.65; **Başalp**, (Veri), s.37.

hallerde dahi, tarihsel, istatistiksel veya bilimsel amaçlar için verilerin detaylı olarak işlenmesi amaca uygun veri işleme faaliyeti gibi değerlendirilmiştir. Bu ilke ile kişisel veriler ancak kanunlarda açıkça belirli ve hukuka uygun olarak sınırlı amaçlarla işlenebilir<sup>175</sup>.

Bu ilke veri korumasına ilişkin yapılmış temel düzenlemelerin<sup>176</sup> tamamında üç kısım olarak düzenlenmiştir. Buna göre;

- (i) Kişisel verilerin toplanma amacı belirli ve açık olmalıdır,
- (ii) Kişisel verilerin toplanma amacı meşru olmalıdır,
- (iii) Kişisel verilerin toplanma amacı ile daha sonra işleme amaçları birbirine uygun olmalıdır.

## 2. Amacın Belirli ve Açık Olması

Veri işleme amacının belirli ve açık olmasında kanun koyucuya ve veri sorumlularına bazı yükümlülükler yüklenmiştir. Burada amacın belirli olmasından çıkan anlam iki perspektiften incelenmelidir. Veri sorumluları için, amacın belirgin, özellikli olması aranır. Kanun koyucu içinse, mevzuat düzenlemelerinde belirsiz, birden çok anlama gelen ifadelerden kaçmak gerekir. Bireye ilişkin veriler toplanırken amacın belirliliğine dair bir soru işareti olmaması gerektiği gibi verilerin anonimleştirilmeden stok yapmak üzere tutulması da bu ilkenin ihlali anlamına gelir<sup>177</sup>.

Kişisel verilerin *bir gün gerekli olursa* düşüncesiyle tutulması ve amaç belirtilmemesi bütün bir toplumu potansiyel suçlu konumuna sokacağından ve bunun sonucunda kişilerin maddi ve manevi bütünlükleri zarar göreceğinden<sup>178</sup> bu ilkenin uygulaması oldukça önemlidir. Direktif'e göre veri sorumluları kişisel verilerin işleme amacını tam olarak belirlemeli ve bunu ulusal denetleme birimlerine bildirmelidirler<sup>179</sup>. Buradan hareketle kullanıcılarının bilgilerini toplayan bir web sitesinin bu konuda bilgilendirme yapması ve bu bilgilendirmede belirtilen amacın dışına çıkılmaması gerekeceği söylenebilir<sup>180</sup>.

<sup>175</sup> Akgül, s.133; Şimşek, s.83.

<sup>176</sup> Direktif m. 6/1-b, GVKT m. 5/1-b, OECD Rehber İlkeleri par.9, BM Rehber İlkeleri 3. ilke,

<sup>177</sup> Başalp, s.37; Şimşek, s.84.

<sup>178</sup> Küzeci, s.198-199.

<sup>179</sup> Keser, Ülgü, Er, Elektronik Sağlık Kayıtları Ve Özel Hayatın Gizliliği, İstanbul, 2009, s.126.

<sup>180</sup> Küzeci, s.199.



İş hukukunda işverenlerin kişisel veri topladıkları en belirgin alan hiç şüphesiz ki özlük dosyası tutmaktır<sup>181</sup>. Yukarıda açıkladığımız nedenlerle veri sorumlusu işverenin sadece özlük dosyası tutma yükümlüsü olmasını amaç olarak göstermesinin yeterli olmamalı, hukuka ve dürüstlük kuralına uygun, muğlak ifadelerden kaçınılan ve belirgin olan bir amacın varlığının aranmalıdır.

Açıklıktan anlaşılması gereken, kişisel verilerin sadece açıkça ortaya konuluş amacıyla işlenebileceğidir. Böylelikle yine belirsiz ifadelerin önüne geçilir, amaçla bağlılık sağlanır. Amacın sonradan değişmesi ise ancak Direktif'e göredaha önceden açıklanan amaçla yeni amacın uygun olması durumunda mümkün olabilir<sup>182</sup>. Amacın açık olduğu varsayımında sadece veri sorumluları ve veri işleyenler değil, veri sahibi ve veri koruma otoriteleri de bundan aynı şeyi anlamalıdır<sup>183</sup>.

### 3. Amacın Meşru Olması

Kanun koyucu verilerin toplanma amacının meşru olmasını aramıştır. Burada meşru olmaktan anlaşılması gereken, yasal bir temele sahip olmak ve gereklerini yerine getirmektir<sup>184</sup>. Başka bir deyişle veriler toplanırken sadece ilgili düzenlemedeki amaca yönelmekle kalmayıp, diğer ilkelere de uyulmalı ve amacı aşan hareketlerden kaçınılmalıdır<sup>185</sup>.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 5'nci maddesinde, Direktif'in 7'nci maddesinde ve Genel Veri Koruma Tüzüğü'nün 6'ncı maddesinde birbirine benzer düzenlemelerle veri işlemeyi meşrulaştıran kriterlere yer verilmiştir<sup>186</sup>.

---

<sup>181</sup> Bkz. aşa., Üçüncü Bölüm, I, A.

<sup>182</sup> **Başalp**, (Veri), s.38.

<sup>183</sup> **Article 29 Data Protection WP**, Opinion 03-2013 on Purpose Limitation, 2013, <[http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinionrecommendation/files/2013/wp203\\_en.pdfv](http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinionrecommendation/files/2013/wp203_en.pdfv)>, s.17.

<sup>184</sup> **Kuner**, s.90, **Akgül**, s.134 vd.

<sup>185</sup> **Akgül**, s.136; **Küzeci**, s.199.

<sup>186</sup> Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m.5/2'ye göre; "(2) Aşağıdaki şartlardan birinin varlığı hâlinde, ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın kişisel verilerinin işlenmesi mümkündür: a) Kanunlarda açıkça öngörülmesi. b) Fiili imkânsızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumda bulunan veya rızasına hukuki geçerlilik tanınmayan kişinin kendisinin ya da bir başkasının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olması. c) Bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla, sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesinin gerekli olması. ç) Veri sorumlusunun hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için zorunlu olması. d) İlgili kişinin kendisi tarafından ahenileştirilmiş olması. e) Bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işlemenin zorunlu olması.

Veri sorumlusu işverenler işçilere ilişkin verileri işleme faaliyetine başlamadan önce meşru veri işleme amaçlarını belirlemelidir. İşverenler daha sonra kullanmak üzere meşru bir amaç belirlemeden veri işleme faaliyetine girişemezler. Ayrıca işverenin belirleyeceği amacın iş ilişkisinden doğması gerekir. Örnek olarak işverenin iş ilişkisiyle alakası olmayan bir nedenle, toplumda alkol ve uyuşturucu kullanımının önüne geçilmesi gibi bir amaçla veri işleme faaliyetinde bulunması meşru olmaz<sup>187</sup>. Bir başka ifadeyle işverenler ancak istihdam ile ilgili verileri işlemektedir. Nitekim ILO'nun işçilerin kişisel verilerini koruma amacıyla yayınladığı Kod'un 5'nci maddesine göre de işverenler yalnızca işçilerin istihdamı ile doğrudan doğruya alakalı verileri işlemelidirler<sup>188</sup>.

#### 4. Toplanma Amacı ile Sonradan İşlenme Amacının Birbirine Uygun Olması

Kanunkoyucu veri sahibinin toplanan verilerinin daha sonra işlenebilmesi için ilk başta toplanma amacı olarak belirtilen hususlara uygun olması gerektiğini aramıştır. Belirli bir amaç unsurunun kapsam ve sınırlarının değerlendirilmesi sürecinde önemli olan bu husus başlangıçtaki amaca uyulduğu sürece sonradan da kişisel verilerin işlenebileceği prensibini bünyesinde barındırmaktadır<sup>189</sup>. Direktif'in 6'ncı maddesinde veri kalitesine ilişkin prensipler belirlenirken 1/(b)'de ilgili husus *bu amaçla bağdaşmayacak başkaca şekilde işlenmemiş* olmaya bağlanmıştır. Cümlede geçen “*amaç*” kelimesi ile toplanma amacı kastedilmiş ve Direktif de toplanma amacı ile sonradan işlenme amacının birbirine uygun oluşunu aramıştır.

AİHM'in verdiği bir kararda<sup>190</sup> iletişim izlenmesi ile dinlenmesi farklı konular olarak değerlendirilmiştir. Dinleme direkt olarak özel yaşama müdahaledir. İzleme ise her zaman özel yaşamın gizliliğinin ihlali anlamına gelmeyebilir. Bir telekomünikasyon şirketi abonelerinin telefon trafiğini izleyebilir, bu amaca uygundur, ama bunun polisle direkt olarak paylaşılması amaca uygun olmaz<sup>191</sup>. Burada verinin toplanma amacı telefon trafiğinin

---

f) *İlgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, veri sorumlusunun meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması.*”

<sup>187</sup> **Sevimli, K. Ahmet**, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2006, s.109.

<sup>188</sup> **International Labour Organization**, s.12.

<sup>189</sup> **Council of Europe**, s.69.

<sup>190</sup> Malone, Birleşik Krallık'a karşı; b.n. 8691/79, K.T. 02.08.1984, par. 15,17.

<sup>191</sup> **Bygrave**, Human Rights, s.262.

izlenmesi iken, böylelikle faturalandırma yapılabilir, bu bilginin polis ile paylaşılması işleme amacının değiştiğinin bir göstergesidir.

Toplama amacı ile uygunluk ilkesinin veri işlemede kapsam ve sınırların belirlenmesinde önemli bir konudur. Buna göre yeni bir işleme amacı bulunuyorsa ve başlangıçtaki amaca bir şekilde uydurulması mümkün olmayacaksa artık yeni bir hukuki temellendirme gerekir<sup>192</sup>. Direktif Madde 29 Çalışma Grubu tarafından da<sup>193</sup> işçilere ait kişisel verilerin belirli, açık ve meşru amaçlarla toplanması ve bu amaçlarla bağdaşmayacak şekilde daha sonra kullanılmaması hususu *kesinlik (Finality)* olarak belirtilmiştir. Verilerin toplanma amaçları dışında başka bir amaçla işleme ihtimali bulunuyorsa işverenlerin bu amaçlarının önüne geçmesi gerektiğine ilişkin görüş ILO tarafından yayınlanan *Protection of Worker's Personal Data (İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması)* dökümanında m. 5/2-3'te yer almaktadır<sup>194</sup>. Bu konuyu örneklendirirsek; işverenin milli bayramlarda giyecek yardımı yapmak maksadıyla işçilerin beden ölçülerini ve cinsiyetlerine ilişkin topladığı verileri daha sonra bir reklam şirketiyle paylaşması ihtimali düşünülemez. Ancak işveren bu veriyi takip eden yıl içinde yeni yılbaşında işçilerine giyecek yardımı vermek amacıyla kullanmak isteyecek olursa bu defa ilk amaçla uyumlu olacağından bu veri işleme faaliyeti kabul edilebilir hale gelir<sup>195</sup>.

#### **D) VERİNİN AMACIN GEREKTİRDİĞİNDEN DAHA UZUN SÜRE TUTULAMAMASI**

Kişisel veriler, veri işleme amacının gerektirdiğinden daha uzun süre muhafaza edilmemelidir. Verinin saklanması ile veri sorumlusuna veri güvenliğinin sağlanması ödevi yüklenmiş olsa da gereğinden uzun tutulan her verinin hukuka aykırı şekilde işleme riski bulunmaktadır. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 4/2-d maddesinde bu husus "*İlgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme*" şeklinde düzenlenmiştir. Yine Direktif'in 6/1-e maddesi ve Genel Veri Koruma Tüzüğü'nün 5/1-c maddesi gereği kişisel veriler, verilerin işleme amacının gerekli kıldığı süre boyunca veri sahibinin belirlenebilmesine imkân verir şekilde tutulabilir.

---

<sup>192</sup> Council of Europe, s.68.

<sup>193</sup> Article 29 Data Protection WP, employment context, s.20.

<sup>194</sup> International Labour Organization, s.2.

<sup>195</sup> Council of Europe, s.70.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nu m.4/2-d'nin gerekçesi incelendiğinde kanun koyucu veri sorumlularına işledikleri verileri daha fazla saklamaları hususunda geçerli bir sebep olmaması durumunda bu verileri silmekle ya da anonimleştirmekle yükümlü kılmıştır. Gelecekte kullanma ihtimaline binaen veri saklanamayacağına da belirtildiği gerekçe metninde ayrıca veri sorumlularının Kanunun 16'ncı maddesi gereği kaydolmakla yükümlü oldukları Sicil'e başvuruda bulunurken kişisel verilerin işlendikleri amaç için gerekli olan azami süreyi belirtme yükümlülüğü de yüklenmiştir. Öğretide bu husus veri sahiplerinin unutulma hakkı olarak nitelendirilmektedir<sup>196</sup>. Toplanan verilerin saklanması, ulaşılan amacın gerçekleşeceği ana kadar hukuka uygun olabilir<sup>197</sup>.

Kişisel verilerin amaç açısından gereksiz duruma gelebileceği haller için;

- (i) verinin işleme hedefine ulaşılması,
- (ii) amaca ulaşılması noktasında veri işlemenin gereksiz olduğunun anlaşılması,
- (iii) veri işleme amacının ortadan kalkması, durumları örnek olarak verilebilir<sup>198</sup>.

Her üç halde de artık veri işleme amacı ortadan kalkacağı için verilerin kural olarak muhafaza edilmemeleri gerekir. Bu durumların ortaya çıkış anlarının tespiti güç olacağından, veri sorumluları Kişisel Verilerin Korunması Kanun'unun 4'üncü madde gerekçesinden de anlaşıldığı üzere işleme amaçları ile ilgili süreleri de içeren bir veri saklama politikası belirlemelidirler.

Veri sorumluları kural olarak veri işleme amacına ulaşan her veriyi muhafaza etmemelidirler. Bununla birlikte kanun koyucunun<sup>199</sup> iradesi gibi diğer uluslararası düzenlemelerden de anladığımız üzere veriler silinebileceği gibi anonimleştirilerek<sup>200</sup> kullanılmaya da devam ettirilebilir. Anonimleştirme, diğer bir deyişle anonim hale getirme Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 3/1-b maddesinde "*Kişisel verilerin, başka verilerle eşleştirilerek dahi hiçbir surette kimliği belirli veya belirlenebilir bir gerçek kişiyle ilişkilendirilemeyecek hâle getirilmesi*" şeklinde tanımlanmıştır. Buna göre veri sahibinin kimliğini belirleyebilecek herhangi bir unsur bulunmayacak şekilde bir faaliyet

<sup>196</sup> **Küzeci**, s.209.

<sup>197</sup> **Başalp**, (Veri), s.39; **Däubler**, s.878.

<sup>198</sup> **Akgül**, s.140; **Başalp**, s. 39; **Küzeci**, s.210.

<sup>199</sup> Bkz. **KVKK** gerekçe metni, m. 4.

<sup>200</sup> **Council of Europe**, s.73.

yürütülmelidir. Anonimleştirme işlemi düzgün bir şekilde yapıldıktan sonra ilgili verilerin artık kişisel veri olmaktan çıkacağı ve sınırsız süreli olarak muhafaza edilebileceği kanaatindeyiz. Benzer şekilde güncelliğini yitiren ve başlangıçtaki toplanma amacına hizmet etmeyen veriler veri sorumlusu tarafından anonimleştirildikten sonra saklanabilir<sup>201</sup>.

AİHM'in bazı kararlarında verilerin gerekenden uzun tutulması durumuna değinilmiştir. Buna göre *S. ve Marper/Birleşik Krallık Kararı*<sup>202</sup>'nda başvurulardan birisi hırsızlığa teşebbüsten diğeri ise eşine tacizden dolayı suçlanmışlardır. İlgililerin kovuşturması devam ederken parmak izleri ve DNA örnekleri alınmıştır. Başvurulardan biri yargılama sonucu beraat ederken bir diğeri ise vardığı anlaşma neticesinde davanın düşmesini sağlamıştır. Bu sonuçtan sonra başvurulardan daha önce alınmış olan parmak izi ve DNA örneklerinin silinmesini istemişlerdir. İlgili otoriteler bu talebi kabul etmemişlerdir. Bunun üzerine tarafların AİHM'e başvurusuyla beraber Mahkeme AİHS'in 8'nci maddesinin ihlal edildiğini tespit etmiş ve bir suçtan dolayı hüküm giymemiş olan başvurulardan parmak izi ve DNA kayıtlarının sınırsız ve rastgele şekilde tutulmasını doğru bulmamıştır.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda istisnai haller sayılırken m. 28/1-b' de "*Kişisel verilerin resmi istatistik ile anonim hâle getirilmek suretiyle araştırma, planlama ve istatistik gibi amaçlarla işlenmesi*" durumunda ilgili Kanun'un uygulanmayacağı kayıt altına alınmıştır. Benzer şekilde Direktif'te m. 6/1-e'de üye devletlerin yeterli koruma tedbirlerini sağladığı varsayımlarında tarihsel, istatistiksel ya da bilimsel amaçlarla kişisel verilerin daha uzun süre saklanabilmesine müsaade edilmiştir. Böylelikle kişisel verilerin sınırlı süre ile tutulması hususuna belirli şartlar altında istisnalar getirilebileceği söylenebilir.

İş ilişkilerinde işçinin kişisel verileri de veri sorumlusu işverenlerce ancak amacın gerektirdiği ölçüde muhafaza edilebilir. İş ilişkisinin doğası gereği bu sürelerin uzatılabileceği durumlar ortaya çıkabilir. ILO Kodu m. 8/5 gereği<sup>203</sup>;

- (i) iş başvurusu yapan aday belirli bir dönem için potansiyel işçi listesinde yer almak isterse,

<sup>201</sup> Council of Europe, s.44.

<sup>202</sup> Kararlar için bkz. b.n. 30562/04 ve b.n. 30566/04 k.t. 04.12.2008 <<http://hudoc.echr.coe.int/tur?i=001-90051>> (e.t. 07.05.2017)

<sup>203</sup> International Labour Organization, s.5.

- (ii) işçinin kişisel verileri ulusal mevzuat gereği saklanmak durumundaysa<sup>204</sup>,
- (iii) halihazırda devam eden veya eski bir iş ilişkisi neticesinde elde edilmiş kişisel verilerin herhangi bir hukuki işlemin takibinde kanıt olarak kullanılabilmesi için işçi veya işverenin ihtiyaç duyabileceği durumlarda, işverenler elde ettikleri kişisel verileri normalden daha uzun süre muhafaza edebilir.

Bu hükmün Türk İş Hukuku açısından da geçerli olduğu söylenebilir.

## E) ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİ

Ölçülülük ilkesi 2001 yılında yapılan Anayasa değişikliğiyle hukuk düzenimizde yerini almıştır. 1982 Anayasasının 13'üncü maddesine göre "*Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve lâik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz*". M.13'e göre ölçülülük ilkesi temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasında sınırların tespit edilmesi amacıyla kullanılan bir prensiptir.

Anayasa hukukunda ölçülülük ilkesi, sınırlamada başvuru aracının bu iş için *elverişli olması, sınırlama amacı açısından gerekli olması ve araç ile amacın orantılı olmasını* ifade etmektedir<sup>205</sup>. Kişisel verilerin korunması hukukunun temel amacı, bireylerin özellikle kişilik hakkı bağlamında temel haklarının korunmasını sağlamak olduğundan, bireyin verileri toplanırken ve toplanan bu veriler işlenirken ölçülülük ilkesine uyulması oldukça önem arz etmektedir<sup>206</sup>. Ölçülülük ilkesi Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda m. 4/2-ç'de "*İşlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma*" şeklinde ifade edilmiştir.

Elverişlilikten anlaşılması gereken, sınırlama amacına elverişli bir aracın söz konusu olmasıdır. Aksi takdirde bu araç amaca ulaşma bakımından herhangi bir etki doğurmuyor veya iyice güçleştiriyorsa bu defa elverişli bir araç seçiminden söz edilemez<sup>207</sup>. Buna göre

<sup>204</sup> Bkz. aşa., Üçüncü Bölüm, I, A, 2.

<sup>205</sup> **Kılıçoğlu, Mustafa/Şenocak, Kemal**, İş Güvencesinde Ölçülülük İlkesinin İçeriği Ve Ultima-Ratio Prensibinin Ölçülülük İlkesi İçerisindeki Konumu, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara, Kamu-İş, 2010, s.181-211, s.181; **Yıldız, Gaye Burcu**, Türk İş Hukukunda Orantılılık İlkesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel S., 2013, s.681.

<sup>206</sup> **Şimşek**, s.98.

<sup>207</sup> **Kılıçoğlu/Şenocak**, s.186; **Yıldız**, s.682.

kişisel veriler toplanırken ve işlenirken hedeflenen amaç için kişinin kişisel verilerinin korunması hakkına en uygun aracın seçilmesi gerekir<sup>208</sup>.

Gereklilikten anlaşılması gereken, bir amacın gerçekleşmesi adına yapılan veri işleme faaliyetinde ilgili amacın gerçekleşmesine imkân tanıyan birden fazla yöntemin olduğu durumlarda, ilgilinin hak alanına müdahale etmeyen ya da en az müdahale eden aracın kullanılmalıdır<sup>209</sup>. Burada ayrıca amaca ulaşabilmek için mutlaka kişisel veri işleme faaliyetine ihtiyaç duyulmalıdır<sup>210</sup>. Gereklilik hususunun iş hukukuna uygulanması bakımından, seçilecek en uygun yöntem belirlenirken özellikli işçi grupları üzerinde veri işleme faaliyeti gerçekleşecekse, seçilecek araç sadece bu işçileri etkileyecek şekilde belirlenebilir<sup>211</sup>.

Orantılı olmaktan anlaşılması gereken, araç ile amaç arasında kabul edilebilir bir orantılılığın bulunmasıdır<sup>212</sup>. Kişisel verilerin korunması hakkına yapılan müdahale ile bunu haklı gösteren nedenin gerekliliği arasında orantı kurulmalıdır<sup>213</sup>.

AİHM'in *Z./Finlandiya* kararında<sup>214</sup> ölçülülük ilkesine atıf yapılmıştır. Buna göre başvuru için iradesi dışında alınan sağlık verilerinin gizliliğine ilişkin 10 yıl gibi bir sürenin öngörülmesi ölçülülük ilkesine aykırı bulunmuştur.

İşverenler tarafından veri işleme faaliyetlerinde işçilerin temel hak ve özgürlüklerine bir sınırlama getirilirse, sınırlama amacının elverişliliğine, kullanılacak aracın amaca ulaşma noktasında gerekli oluşuna ve son olarak araçla amacın orantılı oluşuna dikkat edilmelidir.

## F) VERİ GÜVENLİĞİ İLKESİ

Veri güvenliği ilkesinden anlaşılması gereken kişisel niteliği haiz verilerin korunması için gerekli olan bütün idari ve teknik tedbirlerin alınması faaliyetidir<sup>215</sup>. Veri denetçileri bu ilke gereği işlenen kişisel verilerin kazara ortadan kaldırılmasını, bu verilere yetkisiz

---

<sup>208</sup> Akgül, s.172; Şimşek, s.99.

<sup>209</sup> **Article 29 Data Protection WP**, employment context, s.21; Kılıçoğlu/Şenocak, s.187.

<sup>210</sup> Şimşek, s.99.

<sup>211</sup> Sevimli, s.110.

<sup>212</sup> Kılıçoğlu/Şenocak, s.197; Yıldız, s.684.

<sup>213</sup> Küzeci, s. 249; Şimşek, s.100.

<sup>214</sup> Karar için bkz. 22009/93 b.n. 25.02.1997 k.t. <<http://hudoc.echr.coe.int/tur?i=001-58033>> (e.t.07.05.2017)

<sup>215</sup> Akgül, s.159; Şimşek, s.94.

erişimin önlenmesini, verilerin değiştirilmesini, silinmesini ve yayınlanmasını engelleyen önlemler almakla yükümlüdürler<sup>216</sup>.

Verilerin korunması ile veri güvenliği kavramlarından farklı şeylerin anlaşılması gerekmektedir. Verilerin korunması bünyesinde veri işleme faaliyeti esnasında bireylerin hak ve özgürlüklerinin korunmasını barındırırken, veri güvenliği kavramı ise direkt olarak verilerin kendisinin korunmasını içermektedir<sup>217</sup>.

Veri güvenliğinin sağlanmasına ilişkin olarak uluslararası metinlerde düzenlemeler mevcuttur. 108 sayılı Sözleşme'nin 7'nci maddesi "*Otomatik dosyalara kaydedilen kişisel verileri korumak için, bunların kaza sonucu veya izinsiz olarak imhasına veya kaza sonucu kaybolmasına veya bunların izinsiz olarak elde edilmesine, değiştirilmesine veya dağıtılmasına karşı uygun güvenlik önlemleri alınır*" şeklinde düzenlenerek "uygun güvenlik" önlemleri yollamasıyla veri güvenliği ilkesine değinilmiştir. BM Rehber İlkeleri'nin 7'nci paragrafına göre; "*Hem kazara kayıp veya tahrip gibi doğal tehlikelere karşı, hem de yetkisiz erişim, verilerin dolandırıcılık amacıyla kötüye kullanımı gibi insani kaynaklı tehlikelere ya da bilgisayar virüslerinin bulaşmasına karşı dosyaları koruyacak uygun önlemler alınmalıdır*". Böylelikle veri güvenliğine ilişkin düzenleme yapılmıştır.

Direktif'in 17'nci maddesine göre "*(1) Üye Devletler denetçinin, kişisel verilerin kazara veya hukuka aykırı tahribine veya kazara kaybolmasına, değiştirilmesine, yetkisiz yayımı veya erişimine, özellikle işlemin şebeke ağı üzerinden nakliyle yapılması durumunda, ve diğer hukuka aykırı işleme biçimlerinden korunması için gerekli teknik ve örgütsel önlemlerin alınmasını sağlayacaklardır*". Ayrıca maddenin devam eden 2'nci fıkrasında talimat üzerine veri işleyen bir veri işleyenin olacağı varsayımında veri sorumlusuna, teknik güvenlik tedbirlerine ve kurumsal tedbirlere dair yeterli garantileri sağlayan bir veri işleyen seçme ödevi de yüklenmiştir. Veri sahiplerinin hak ve özgürlüklerinin korunmasında veri işleme faaliyetlerine ilişkin teknik ve idari bütün gereklerin yerine getirilmesi ve bunun neticesinde kişisel verilerin güvenliğinin sağlanması da yerine getirilmesi gereken bir ödev ve temel bir ilke olarak Direktif'in 46 nolu gerekçesinde kendine yer bulmuştur.

---

<sup>216</sup> Küzeci, s.242.

<sup>217</sup> Şimşek, s.95.



Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 12'nci maddesine göre “(1) *Veri sorumlusu; a) Kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önlemek, b) Kişisel verilere hukuka aykırı olarak erişilmesini önlemek, c) Kişisel verilerin muhafazasını sağlamak, amacıyla uygun güvenlik düzeyini temin etmeye yönelik gerekli her türlü teknik ve idari tedbirleri almak zorundadır*”. Buna göre veri sorumlularına verilerin güvenliğini sağlama ödevi yüklenmiştir.

İş ilişkileri bağlamında veri sorumlusu işverenler, veri sahibi işçilerin kişisel verilerinin korunmasını garanti eden gerekli bütün teknik ve idari önlemleri almalı ve yetkisiz erişimlerin önüne geçecek düzenlemeler yapmalıdır<sup>218</sup>. ILO Kodu m. 10.6'ya göre işçilerin kişisel verileri işyerlerinde sadece belirli yetkilere sahip personelin erişimine açılmalı ve bu kişiler sadece kendilerinin işlemeleri gereken verilere erişebilmelidirler<sup>219</sup>. Böylelikle veri işlemekle yetkilendirilmiş personeller bile ilgili işçilerin bütün verilerine erişememektedir. Dolayısıyla bu şekilde veri güvenliği en üst düzeyde sağlanabilir.

Konuya ilişkin 29'uncu Madde Çalışma Grubu'nun birtakım tavsiyeleri de bulunmaktadır. Buna göre<sup>220</sup>,

- (i) Bilgisayardaki işçi kayıtlarına erişim için şifre/kimlik tanıma sistemi,
- (ii) Giriş ve erişim izinlerinin takip edilmesi,
- (iii) Yedek kopyalar alınması,
- (iv) İşyeri dışına aktarılacak kişisel verilerin şifrelenmesi, hususlarına işçilerin kişisel verileri işlenirken dikkat edilmelidir.

Bu tavsiyeler özellikle insan kaynakları bölümünde görevli personel için önem ve özellik arz etmektedir.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu 12'nci maddesinde veri sorumlularının veri güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini belirtirken 2'nci fıkra kapsamında kendi adına başka gerçek veya tüzel bir kişiye veri işleme faaliyeti yaptırması halinde sorumluluktan kurtulamayacağına dair bir düzenlemeye de yer vermiştir. Buna göre muhtemel bir hukuka aykırı veri işleme faaliyetinde veri sorumlusu adına veri işleyen gerçek veya tüzel kişi ile

---

<sup>218</sup> **Article 29 Data Protection WP**, employment context, s.22.

<sup>219</sup> **International Labour Organization**, s.5.

<sup>220</sup> **Article 29 Data Protection WP**, employment context, s.22.

birlikte veri sorumlusunun sorumluluğuna gidilir. Veri sorumlusu işverenlerin olası ihlallerin önüne geçmek adına işçilerine ve özellikle insan kaynakları birimi çalışanlarına bu kapsamda eğitimler vermeleri verilerin güvenliğinin korunması adına önemli bir adım olur<sup>221</sup>. Zira hızla gelişen teknolojik gelişmeler karşısında veri güvenliğini sağlayabilmek oldukça zorlu bir süreçtir ve işverenler sürekli eğitimlerle ve yeni yöntemler geliştirerek işçilerin bu konuda bilinçli olmalarını sağlamalıdır<sup>222</sup>. Konuya ilişkin olarak ILO Kodu m. 5.9'da<sup>223</sup> özellikle işçilerin kişisel verilerini işleyen personelin eğitilmesi noktasında bir düzenlemeye yer verilmiştir.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 12/4 düzenlemesi ile taraflara sır saklama yükümlülüğü de yüklenmiştir. Buna göre veri sorumlusu işveren ile veri sahibi işçiler öğrendikleri bir bilgiyi başkalarına açıklayamaz ve amaç dışında kullanamazlar. İlgili fıkranın gerekçesinde bu husus bir sır saklama yükümlülüğü olarak belirtilmiştir. Öğretide iş ile ilgili konular iş sırrı kapsamında değerlendirilmektedir<sup>224</sup>. Veri sorumlusu işverenler, çalışanlarının iş sözleşmelerine gizliliğe ilişkin bir hüküm ekleyerek bu konuda önlem alabilir<sup>225</sup>. Buna göre işçilerin başka işçilere hakkında öğrendikleri bilgileri Kişisel Verilerin Korunması Kanunu gereği gerek iş sözleşmesi devam ederken gerekse sözleşme sona erdikten sonra kendilerinde muhafaza etmeleri ve herhangi bir şekilde kullanmamaları gerekir.

Veri güvenliğine ilişkin belirtilmesi gereken son husus da Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 12/5'te bildirim yükümlülüğünün düzenlenmesidir. Buna göre herhangi bir hukuka aykırı veri işleme faaliyetini öğrenen veri sorumlusu işveren bu konuyu veri sahibi ilgili işçiye ve Kişisel Verileri Koruma Kurulu'na bildirmekle mükelleftir.

---

<sup>221</sup> **Council of Europe**, s.92.

<sup>222</sup> **Küzeci**, s.244; **Council of Europe**, s.92.

<sup>223</sup> **International Labour Organization**, s.2.

<sup>224</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. **Uşan**, s.33; Ayrıca bkz; **Süzek, Sarper**, Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu, İÜHFİM, C. LXXII, S.2, 2014, s.459 vd.; **Manav, A.Eda**, İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Unsurları, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S.87, 2010, s.324 vd.; **Kovancı, Nuran**, Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S. 31, Temmuz 2017, s.771 vd.;

<sup>225</sup> **Article 29 Data Protection WP**, employment context, s.22; **Council of Europe**, s.94.

## II. KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİNDE HUKUKA UYGUNLUK NEDENLERİ VE İŞ HUKUKU İLE İLİŞKİSİ

### A) GENEL OLARAK

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda hukuka uygunluk sebepleri *Kişisel Verilerin İşlenme Şartları* başlığı altında 5'nci maddede düzenlenmiştir. Direktif'te de hukuka uygunluk sebepleri 7'nci maddede sayılmıştır. Madde 29 Çalışma Grubu tarafından iş ilişkisi kapsamında bir verinin işleneceği durumlarda Direktif'in 7'nci maddesindeki uygunluk sebeplerinden en az birinin varlığı aranmıştır<sup>226</sup>.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 5'nci maddesinde kişisel verilerin işlenebilmesi için kural olarak veri sahibinin açık rızasının alınması gerektiği belirtilmiştir. Maddenin 2'nci fıkrasında ise varlığı halinde açık rıza aranmayan haller sayılmıştır. Yine Kanun'un 6'ncı maddesinde hassas kişisel verilerin işlenmesi veri sahibinin açık rızasının alınmasına bağlanmış ve maddenin devamında bu hususun da istisnaları düzenlenmiştir.

İşverenlerin iş ilişkisi bağlamında sözleşme yapılmadan önce, sözleşme devam ederken ve sözleşme sona erdikten sonra veri işleyebilmeleri için Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 5'inci veya 6'ncı maddesi bağlamında hukuka uygunluk sebeplerinden birine dayanmaları gerekmektedir. Bu bağlamda rızanın alınması ve istisnai olarak ilgili uygunluk sebepleri aşağıda incelenecektir.

### B) HUKUKA UYGUNLUK NEDENLERİ

#### 1. Açık Rıza

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda kişisel verilerin işlenmesi hem 5'nci madde hem de 6'ncı madde bağlamında kural olarak veri sahibinin açık rızasının alınmasına bağlanmıştır. Buna göre önce rıza kavramından ne anlaşılması gerektiği ve rızanın nasıl alınacağı hususu irdelendikten sonra çalışmamızın konusu kapsamında veri sahibi sıfatını haiz işçinin açık rızasının alınması hususu incelenecektir.

##### a. Kavram

Direktif'in 8'nci maddesinin (2)-a bendinde, üye devletlerin iç hukuk düzenlemelerinde aksini belirtmedikleri sürece, veri öznesinin "açık rıza" vermesiyle ilgili maddenin 1'nci fıkrasında belirtilen hassas verilerin işlenebileceği belirtilmiştir. Yine

---

<sup>226</sup> Article 29 Data Protection WP, employment context, s.15.

Direktif'in 7'nci maddesinde üye devletlerin kişisel veri işleyebilmelerinin şartlarından birisi olarak veri öznesinin açık rızası aranmıştır.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 5'nci maddesinin 1'nci fıkrasına göre "*Kişisel veriler ilgili kişinin açık rızası olmaksızın işlenemez*" ve 6'ncı maddesinin 2'nci fıkrasına göre de "*Özel nitelikli kişisel verilerin, ilgilinin açık rızası olmaksızın işlenmesi yasaktır*".

Hassas kişisel veriler veri sahibinin kişiliği ile doğrudan ilişkili veriler olduğundan bu verilerin işlenmesi için aranan rızanın diğerlerinden farklı olarak bir de "açık" şekilde alınması gerekmektedir<sup>227</sup>. Direktif'te 8'nci maddede getirilen düzenleme 7'nci ve 2'nci maddenin h fıkrasında yapılan düzenlemelerden farklıdır. 7'nci ve 2'nci maddelerde tereddüde yer vermeyecek bir rıza beyanı aranırken 8'nci maddede açık rıza aranmıştır<sup>228</sup>.

Açık rıza alınması herhangi bir şekle tabi değildir. Yazılı olabileceği gibi elektronik ortamda da alınabilir. Ancak zımni rızanın açık rıza olarak kabul edilmez. Direktif'in 7'nci maddesinde de "*tereddüde yer vermeyecek şekilde*" rızanın verilmesi istenmektedir<sup>229</sup>. Beyanda bulunma somut olaya göre değerlendirildiğinden, örtülü rıza beyanının da tereddüde yer vermeyecek şekilde bir davranış ile verilmesi durumunda bu bir rıza beyanı olarak kabul edilebilir<sup>230</sup>. Ancak susma eylemi rıza olarak kabul edilemez.

Direktif'in 29'uncu maddesi kapsamında ulusal denetim otoriteleri ve Avrupa Veri Koruma Denetçisi ile AB kurumları arasında tecrübe ve bilgi paylaşımı yapılması, kişisel verilerin serbest dolaşımında bireylerin korunması amacıyla "Çalışma Grubu" kurulmuştur<sup>231</sup>. Direktif kapsamında kurulan bu grup bağımsız bir danışma organı gibi faaliyetlerini yürütmektedir<sup>232</sup>. 30'uncu maddede Çalışma Grubu'na Direktif kapsamında benimsenen tedbirlerin uygulanması noktasında ortaya çıkabilecek sorunların incelenmesi ve nihayetinde çeşitli hususlarda görüşler vermesi ödevi yüklenmiştir. 29'uncu madde Çalışma Grubu'nun birden çok işlevi bulunmaktadır. Direktif'te öngörülen tedbirlerin

---

<sup>227</sup> **Küzeci**, s.240.

<sup>228</sup> Burada iki farklı koruma türü benimsendiğini savunarak 8'nci madde bağlamında zımni rıza beyanlarının kabul edilmediğine ilişkin görüş için bkz.; **Başalp**, (Veri), s.44; **Küzeci**, s.240.

<sup>229</sup> **Council of Europe**, s.56; **Article 29 Data Protection WP**, definition of consent, s.21.

<sup>230</sup> **Başalp**, (Veri), s.40.

<sup>231</sup> **Küzeci**, s.157; **Akgül**, s.224.

<sup>232</sup> **Küzeci**, s.157.

uygulanması bakımından ulusal hukuk sistemlerinde ortaya çıkabilecek herhangi bir problemi inceler (m. 30/1-a). Toplulukta ve diğer üçüncü ülkelerde bulunan koruma düzeylerine ilişkin görüş verir (30/1-b). Kişisel verilerin işlenmesine dair gerçek kişilerin hak ve özgürlüklerine yönelik ek tedbirler hakkında ve diğer önerilebilecek tedbirler hakkında tavsiyelerde bulunur (30/1-c). Topluluk seviyesinde hazırlanan öneriler hakkında görüşler bildirir (30/1-d). Buradan hareketle 29’uncu madde Çalışma Grubu 13 Haziran’da “*Opinion 15/2011 on definition of consent*”<sup>233</sup> adlı metni kabul etmiştir. İlgili metinde “rıza” kavramından ne anlaşılması gerektiğinin yanı sıra, rızanın nasıl alınması gerektiği konusu ele alınmıştır. Rıza kesin olmalı, özgürce verilmeli, özellikli olmalı ve bilinçli olmalıdır<sup>234</sup>. Ayrıca rıza her zaman geri alınabilmelidir<sup>235</sup>.

“*Kesin olma*” hususundan anlaşılması gereken, belirsizliğe yer vermeyecek şekilde bir onaylama iradesinin veri sahibinden alınmasıdır. Rızanın geçerliliği bakımından önemli olan husus veri sahibinin rıza verme yönündeki isteğinin veri işleyen kişi tarafından yeterli açıklıkta anlaşılır şekilde olmasıdır<sup>236</sup>. Burada hassas verilerin işlenmesinde aranan açık rıza söz konusu olduğunda şüpheye yer bırakmayacak şekilde kesin olan bir rıza faaliyeti aranmalıdır.

“*Özgür olma*” hususundan anlaşılması gereken rızanın veri sahibinin özgür iradesine dayanmasıdır. Seçim hakkı olmayan, gözdağı verilerek alınmış bir rızanın geçerliliğinden söz etmek mümkün olmaz<sup>237</sup>. Veri sahibi ile veri sorumlusu ya da işleyen arasında bir ast-üst ilişkisi ya da bir başka örnekle işçi-işveren ilişkisi olduğu varsayımlarında bu husus daha dikkatli incelenmelidir<sup>238</sup>. Bu varsayımlarda veri sorumlusu ya da işleyenin, veri sahibi üzerinde baskı kurması oldukça olasıdır.

“*Özellikli olma*” hususundan anlaşılması gereken veri sahibinin verdiği rızasının belirli bir veri işleme faaliyetine özgü ve onunla sınırlı olması gerektiğidir<sup>239</sup>. 29. Madde

<sup>233</sup> **Article 29 Data Protection WP**, Opinion 15/2011 on the Definition of Consent, 2011, <[http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2011/wp187\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2011/wp187_en.pdf)>.

<sup>234</sup> **Ayözger, A. Çiğdem**, Kişisel Verilerin Korunması - Elektronik Haberleşme Sektörüne İlişkin Özel Düzenlemeler Dahil, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2016, s.22.

<sup>235</sup> **Article 29 Data Protection WP**, definition of consent, s.37.

<sup>236</sup> **Article 29 Data Protection WP**, definition of consent, s.11; **Council of Europe**, s.56.

<sup>237</sup> **Article 29 Data Protection WP**, definition of consent, s.12; **Article 29 Data Protection WP**, Working document on a common interpretation of Article 26(1) of Directive 95/46/EC, 2005, s.11.

<sup>238</sup> **Council of Europe**, s.58; **Kuner**, s.68; **Article 29 Data Protection WP**, definition of consent, s.34.

<sup>239</sup> **Article 29 Data Protection WP**, interpretation, s.12.

Çalışma Grubunun yayınladığı metinde “*battaniye rıza (blanket consent)*” ların geçerli olmayacağı açıkça vurgulanmıştır<sup>240</sup>. Yani hassas verilerin işlenmesi için veri sahibinden rıza alınırken birden fazla veri kategorisine ilişkin rıza alma işleminin tek seferde yapılması mümkün olmaz. Tek seferde yapılmaya çalışılırsa bunun geçersiz kabul edilmesi gerekir. Yine burada veri sahibi veri işleminin sonuçlarını ve kapsamını tam olarak bilmez ve ucu açık bir konuda rızasına başvurulursa bu işlem geçersiz olur<sup>241</sup>.

“*Bilinçli olma*” dan anlaşılması gereken veri işlenen konuda özel koşulların bulunduğu varsayımında veri sahibinin bu konular hakkında bilgisi olmasıdır. Veri sahibinin hangi hususlara onay vereceğini bilmemesi halinde vereceği rızanın geçerliliği söz konusu olamaz<sup>242</sup>. Bilinçli olmaya ilişkin Avrupa Birliğinde 2018 yılında yürürlüğe girecek olan Genel Veri Koruma Tüzüğü’nün 7’nci maddesinin 3’ncü fıkrasında yapılan düzenleme ile rızanın alınmasından önceki aşamada bilgilendirme yükümlülüğü getirilmiştir.

29. Madde Çalışma Grubunun hazırladığı metne göre veri öznesinin bilgilendirilmesinde iki şart önemlidir. Bunlardan birincisi bilginin kaliteli olmasıdır. Bilgi veriliş şekli önemlidir ki düz bir metin halinde, herhangi bir argo terim kullanmadan, anlaşılır ve dikkat çekici bir şekilde verilmelidir. İkinci husus ise bilginin erişilebilirliğine, görünürlüğüne ilişkindir. Bilgi doğrudan doğruya bireylere verilmelidir. Bu nedenle bilgiye herhangi bir yerden ulaşılabilme durumu yeterli görülmeyle, bilgi bizzat sağlanır<sup>243</sup>.

#### b. İşçinin Açık Rızası

Veri sahibi işçinin açık rızası Kişisel Verilerin Korunması Kanunu nun 5’nci ve 6’ncı maddelerinde öngörüldüğü üzere veri işleme faaliyetini hukuka uygun hale getirebilir. İşçi kendisiyle ilgili işlenen veriler hususunda kesin bir şekilde onay vermelidir. Bu onayı özgür iradesiyle, özellikli bir hususa ilişkin olarak ve bilinçli bir şekilde yapmalıdır<sup>244</sup>. Açık rızanın alınmaması bir şekil şartına dayanmadığından işçinin veri işleme faaliyetine yönelik verdiği onay sözlü, yazılı ya da hal ve hareketleriyle anlaşılabilir şekilde ortaya konmalıdır<sup>245</sup>.

<sup>240</sup> **Article 29 Data Protection WP**, definition of consent, s.17.

<sup>241</sup> **Article 29 Data Protection WP**, definition of consent, s.17.

<sup>242</sup> **Article 29 Data Protection WP**, definition of consent, s.19; **Council of Europe**, s.59.

<sup>243</sup> **Article 29 Data Protection WP**, definition of consent, s.20.

<sup>244</sup> **Däubler**, s.877.

<sup>245</sup> İşverenlerin veri işlemeye ilişkin birtakım prensipler belirleyebileceğine ve bunları işçilerine bildirebileceğine ilişkin görüş için bkz.; **Kuner**, s.261.

İşçi ile işveren arasındaki ilişkide işçi işverene bağımlı ve işveren bu ilişkinin güçlü tarafı olduğundan işçinin verdiği açık rızaya kuşku ile yaklaşılması ve somut olayda diğer hukuka uygunluk nedenleri aranarak açık rıza alınmasına son çare olarak başvurulması gerekir<sup>246</sup>.

## 2. Kanunlarda Açıkça Öngörülmiş Olma

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 5/2-a düzenlenmesi gereği “*Kanunlarda açıkça öngörülmesi*” halinde veri sahibinin açık rızasının alınmasına gerek kalmadan verileri işlenebilir. Bu hususa ilişkin Direktif’te herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

Veri sorumlusu işverenler iş yaşamını düzenleyen mevzuattaki yükümlülüklerini, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’ndaki özel düzenlemelere ters düşmemek kaydıyla<sup>247</sup>, yerine getirebilmek adına kural olarak veri sahibi işçilerinin açık rızasını almadan veri işleyebilir<sup>248</sup>.

## 3. Üstün Özel Yarar

İşçinin veya başka bir üçüncü kişinin hayati çıkarlarının korunması gereken durumlarda açık rıza alınmadan veri işlenebilir. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu bu hususu m. 5/2-b’de “*Fiili imkânsızlık nedeniyle rızasını açıklayamayacak durumda bulunan veya rızasına hukuki geçerlilik tanınmayan kişinin kendisinin ya da bir başkasının hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olması*” şeklinde düzenlemiştir. Kanun koyucu burada yine öncelikle rızanın alınabilme imkanını sorgulamış, iki durumla sınırla olmak üzere ve sadece hayat veya beden bütünlüğünün korunması maksadıyla rıza alınmamasına müsaade etmiştir.

Direktif’te üstün özel yarar hususu Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’ndan farklı şekilde düzenlenmiştir. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nda hassas verilerin işlenmesinde bu istisnai durum sayılmazken Direktif’te m.8/2-c kapsamında hassas verilerin işlenmesi söz konusu olduğunda, veri sahibinin veya üçüncü bir kişinin hayati menfaatlerini

<sup>246</sup> **Article 29 Data Protection WP**, employment context, s.23; **Sevimli**, s.101; **Kuner**, s.68.

<sup>247</sup> Bazı hassas veri kategorilerine ilişkin işleme faaliyetlerinde ilgili kanunlarda hüküm olsa dahi Kişisel Verilerin Korunması Kanunu uyarınca açıkça düzenlenen veri işleme şartlarının olduğu varsayımında Kişisel Verilerin Korunması Kanunu hükümleri esas alınır.

<sup>248</sup> Belirli bir yaştan küçük olanların çırak olarak çalıştırılmalarının yasak olduğu durumların tespitinde işverenin çırak olarak çalıştırmak istediği kişinin yaşını bilmesi ve buna göre işlem yapması hususuna ilişkin bkz. **Uşan, M. Fatih**, Çıraklık Sözleşmesi, Konya, Mimoza, 1994, s.63.

korumak için gereken durumlarda rıza olmadan veri işlenmesine izin verilmiştir. Bu husus artık kamu menfaatinin gereği kabul edilebilir<sup>249</sup>.

#### 4. Sözleşme İlişkisinin Sonucu Olması

Kişisel verilerin işlenmesini hukuka uygun kılan istisnai durumlardan birisi de taraflar arasında yapılan bir sözleşmenin gereği olarak kişisel verilerin işlenmesidir. Bu husus Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 5/2-c maddesinde “*Bir sözleşmenin kurulması veya ifasıyla doğrudan doğruya ilgili olması kaydıyla, sözleşmenin taraflarına ait kişisel verilerin işlenmesinin gerekli olması*” şeklinde düzenlenmiştir. Madde gerekçesinde belirtildiği üzere bir bankayla yapılan kredi sözleşmesi neticesinde banka kişiye ait maaş bordrosunu, tapu kayıtlarını, icra borcu olup olmadığına dair bir belgenin teminini bu kapsamda talep edebilir.

Direktif'te bu husus m. 7/b'de düzenlenmiştir. Direktif Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'ndan farklı olarak sözleşme yapılmadan önce veri işlenebilmesini veri sahibinin talebine bağlamıştır, sözleşme yapıldıktan sonra ise Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'ndaki düzenlemeye benzer bir hükme verilmiştir.

TBK'da da 419'uncu maddeye göre “*işçiye ait kişisel verilerin iş sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde işveren tarafından kullanılabilir*”. Bu konu TBK'da Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'ndaki maddeye benzer şekildedir.

İşçi ile işveren arasındaki ilişki iş sözleşmesine dayanır. Tarafların birbirilerine karşı birtakım yükümlülükleri bulunmaktadır. Buna göre veri sorumlusu işverenlerin bu istisnai durumu kullanarak veri işleme faaliyetini hukuka uygun hale getirebilmeleri ancak *ilgili iş sözleşmesinin gereği* olan durumlarda ortaya çıkabilir<sup>250</sup>. İş sözleşmesinin tarafı olan işçi iş görmekle, işveren ise ücret ödemekle yükümlüdür. Burada veri sorumlusu işveren sözleşmesel bir gereklilik olan ücret ödemesi faaliyeti için veri sahibi işçisinin rızasına başvurmadan ilgili verileri işleyebilir. Bu durumu sadece veri sahibi işverenin perspektifinden değerlendirmek doğru olmaz, sözleşme gereği iş görme edimini üstlenen veri sahibi işçinin de işlemesi gereken veriler olabilir. Örneğin bir fabrika sahibinin şoförü olarak çalışan işçinin görevini ifa edebilmesi için işverenin ev adresi bilgisine ihtiyacı

<sup>249</sup> Başalp, (Veri), s.41.

<sup>250</sup> Däubler, s.876.



olduğu durumda veri sorumlusu işverenin ev adresine ilişkin bilginin işlenmesine rızası olup olmadığına bakılmayacağı kanaatindeyiz.

ILO Kodu'nda işçinin kişisel verilerinin üçüncü kişilere aktarılmasında kural olarak açık rıza alınması gerektiği düzenlenmiştir. Ancak m. 10/1-c'ye<sup>251</sup> göre istihdam ilişkisinin devamı için gerekli olan verilerde, işçinin açık rızası alınmadan bu verilerin üçüncü kişilere transferinin önü açılmıştır.

### 5. Veri Sorumlusunun Yasal Yükümlülüğünün Bulunması

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 5/2-ç maddesi "*Veri sorumlusunun hukuki yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için zorunlu olması*" şeklinde düzenlenmiştir. Buna göre veri sorumluları ortaya çıkması muhtemel hukuki yükümlülüklerini yerine getirmek durumunda kaldıklarında, veri sahibinin açık rızasına başvurmadan veri işleyebilir. Direktif'in 7/c maddesinde de benzer bir şekilde düzenleme yapılmıştır.

İş ilişkileri bağlamında işverenlerin veri sorumlusu olduğuna değinmiştik<sup>252</sup>. Buna göre veri sorumlusu işverenler veri sahibi işçilere ilişkin verileri yasal bir yükümlülüğün ötürü işlerse, işçilerin açık rızasının aranması gerekmez. Bu husus ILO Kodu m. 10.1/b'de<sup>253</sup> de aynı şekilde düzenlenmiştir.

İş yaşantısının ve iş yaşantısını doğrudan veya dolaylı olarak düzenleyen kanun metinlerinin bir sonucu olarak işverenler işçileriyle ilgili birçok veriyi ellerinde bulundurmaktadırlar. İşverenler İş Kanunu'nun 32'nci maddesi gereği işçilerine yaptıkları işin karşılığı olarak ücret ödemekle yükümlüdürler. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 5/ç'nin gerekçe metninde de belirtildiği üzere bir şirketin çalışanlarına maaş ödeyebilmesi için veri sahibi işçisinin banka hesap numarasını, evli olup olmadığını, varsa bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sayısını, eşinin çalışıp çalışmadığını bilmek zorundadır. Buna göre veri sorumlusu işveren, veri sahibinin işçisinin açık rızasını almadan ilgili bilgileri işleyebilir<sup>254</sup>. Benzer şekilde İş Kanunu'nun 75'nci maddesinde işverenlere işçiler hakkında özlük dosyası tutma yükümlülüğü yüklenmiştir. Buna göre bu dosyada işçinin kimlik

<sup>251</sup> **International Labour Organization**, s.5.

<sup>252</sup> Bkz. yuk., Birinci Bölüm, I, D.

<sup>253</sup> **International Labour Organization**, s.5.

<sup>254</sup> İşverenin yerine getirmekle yükümlü yasal ödevlerinden doğan hususlarda veri işlenebileceğine dair bkz.; **Article 29 Data Protection WP**, employment context, s.6.

bilgilerinin yanı sıra İş Kanunu ve diğer kanunlar gereği<sup>255</sup> tutulması gerekli her türlü belge ve kayıtların saklanması ödevi işverenlere yüklenmiştir.

## 6. Kişisel Verilerin Veri Sahibi Tarafından Alenileştirilmesi

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 5/2-d gereği verilerin “İlgili kişinin kendisi tarafından alenileştirilmiş olması” açık rıza alınmasına gerek kalmayan bir hukuka uygunluk sebebi olarak düzenlenmiştir. Buna göre veri sahibi işçilerin çeşitli platformlar aracılığıyla (online, basılı vs.) herkesin ulaşabileceği şekilde alenileştirdiği veriler için, madde gerekçesinde de öngörüldüğü üzere, artık korunan bir hukuki yarar kalmaz.

Direktif’te bu husus 7’nci madde bağlamında veri işlemeyi yasallaştırma kriterleri arasında sayılmamıştır. Direktif m.8/2-e gereği sadece hassas kişisel verilerin işlenmesinde uygulanabilecek bir hukuka uygunluk sebebi olarak öngörülmüştür.

Bir verinin alenileştirilmesinin ancak veri sahibinin bilinçli bir davranışı sonucunda ortaya çıkabileceği kanaatindeyiz. Buna göre iradi olmayan eylemler sonucu bir süreliğine dahi olsa ortaya çıkmış kişisel verilerin bu istisna kapsamına girmeyeceğini düşünüyoruz. Konuyu örneklendirsek, foto kapan sistemleri kurulu olan ve ilgili uyarıların yer almadığı doğal bir ortamda yürüyüş yapan veri sahibinin sistem tarafından kaydedilen fotoğraflarının alenileştirilmiş olduğundan bahsedilemez. Ancak kişinin şahsi bloğunda kullandığı kendine ait bir fotoğrafı artık veri sahibi tarafından alenileştirilmiş bir veridir. Son olarak kanun maddesinden de anlaşılacağı üzere bu husus sadece veri sahibinin kendi verilerini alenileştirmesi haline uygulanabilir.

---

<sup>255</sup> Örnekler için bkz. 5510 Sayılı Kanun m. 86/2; “İşveren, işyeri sahipleri; işyeri defter, kayıt ve belgelerini ilgili olduğu yılı takip eden yıl başından başlamak üzere on yıl süreyle, kamu idareleri otuz yıl süreyle, tasfiye ve iflâs idaresi memurları ise görevleri süresince, saklamak ve Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilen memurlarınca istenilmesi halinde onbeş gün içinde ibraz etmek zorundadır”. m. 100; “... Kurum tarafından kişilerin sosyal güvenliğinin sağlanması, 6183 sayılı Kanuna göre Kurum alacaklarının takip ve tahsili ile bu Kanun kapsamında verilen diğer görevler ile sınırlı olmak üzere istenecek her türlü bilgi ve belgeyi sürekli ve/veya belli aralıklarla vermeye, bilgilerin elektronik ortamda görüntülenmesini sağlamaya, görüntülenen bu bilgilerin güvenliğini sağlamaya, muhafaza etmek zorunda oldukları her türlü belge ile vermek zorunda oldukları bilgilere ilişkin mikrofiş, mikrofilm, manyetik teyp, disket ve benzeri ortamlardaki kayıtlarını ve bu kayıtlara erişim veya kayıtları okunabilir hale getirmek için gerekli tüm sistem ve şifreleri inceleme için ibraz etmeye mecburdurlar”.

## 7. Bir Hakkın Tesisi, Kullanılması Veya Korunması İçin Veri İşlemenin Zorunlu Olması

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nu m. 5/2-e gereği "*Bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için veri işlemenin zorunlu olması*" durumunda veri sahibinin açık rızası alınmadan veri işlenebilir. Bu maddenin gerekçe metninde de belirtildiği üzere bir şirketin kendi çalışanı tarafından açılan bir davada ispat için bazı verileri kullanılması durumunda veya kısıtlı bir kişinin haklarının korunması amacıyla vasisinin veya kayyımın, kısıtlının mali bilgilerini tutması bu bağlamda hukuka uygun bir veri işleme faaliyeti olarak kabul edilir<sup>256</sup>.

Genel Veri Koruma Tüzüğü m. 9/2-f gereği mahkemelerde gerçekleşen yargılama faaliyetleri hassas kişisel veriler açısından bir hukuka uygunluk sebebi kabul edilmiştir. Bizim hukuk sistemimizde ise Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 28'nci maddesinde Kanun'un uygulama alanı bulamayacağı istisnai haller sayılmıştır. M. 28/1-d gereği "*Kişisel verilerin soruşturma, kovuşturma, yargılama veya infaz işlemlerine ilişkin olarak yargı makamları veya infaz mercileri tarafından işlenmesi*" durumunda ilgili yargı makamlarının Kanun'a uyma zorunlulukları bulunmadığından herhangi bir hukuka uygunluk sebebi arayışına girilmeden verilerin işlenmesi mümkün olur.

## 8. Veri Sorumlusunun Meşru Menfaatinin Olması

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nu m. 5/2-f gereği "*İlgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, veri sorumlusunun meşru menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması*" durumunda veri sahibinin kişisel verileri açık rızası alınmadan işlenebilir. Burada dikkat edilmesi gereken husus menfaat dengesinin sağlanmasıdır<sup>257</sup>. Veri sorumlusu açısından önemli olan bir konu, veri sahibinin temel hak ve özgürlükleri ile çakışabilir. Bu durumda her bir somut olayın özelliğine göre ayrı ayrı değerlendirme yapılmalı ve çıkan sonuca göre çakışmayan hallerde ilgili olay veri işlemeyi hukuka uygun hale getiren bir istisna olarak kabul edilmelidir.

---

<sup>256</sup> İşçinin haftalık 45 saati aşan çalışmalarının sonucunda ortaya çıkan denkleştirme döneminin tespiti ve buna ilişkin hakların kullanılabilmesi için işçinin çalıştığı sürelerin kayıtlarının tutulması gerekir. Konuya ilişkin geniş bilgi için bkz.; **Köseoğlu, Ali Cengiz/Kabül, Sibel**, Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan – Cilt I, İstanbul, Beta, 2011, s.985 vd.

<sup>257</sup> **Başalp**, (Veri), s.41.

İş hukukunda işçi işveren ilişkilerinde çoğu zaman işçiler ile işverenlerin hakları ya da menfaatlerinin çakışacağı söylenebilir<sup>258</sup>. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda belirtilen istisnanın uygulamasında işçinin kişisel verilerinin korunması hakkı ile işverenlerin meşru menfaatleri arasında bir denge kurulmasını zorunlu kılar<sup>259</sup>. Kanun'un madde gerekçesinde de belirtildiği üzere bir şirket sahibi, çalışanlarının temel hak ve özgürlüklerine zarar vermeden, onların terfileri, maaş zamları yahut sosyal haklarının düzenlenmesinde ya da işletmenin yeniden yapılandırılması sürecinde görev ve rol dağıtımında esas alınmak üzere çalışanlarının kişisel verilerini rızalarını almadan işleyebilir. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 5'nci maddesinin gerekçe metninde sayılan örneklere bakıldığında kimlerin terfi alacağı hususu daha iyi bir işyeri yönetimi noktasında işveren açısından gerçekten önemli olduğundan haklı çıkarın varlığından söz etmek gerekir.

TBK m. 419'da yapılan düzenleme gereği *“İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir”*. Bu hüküm, işverenleri işçilerin kişisel verilerini işleme noktasında sınırlıyor olsa da, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda düzenlenen istisnaya benzer şekilde aslında işverenin üstün menfaati olan durumlarda veri işleme faaliyetinin durumu ele alınmaktadır. Buna göre işe yatkın olmayan bir işçinin hem kendisi açısından hem iş arkadaşları açısından hem de yapılan işin niteliğine göre müşteri çevresi açısından potansiyel bir tehdit olduğu söylenebilir<sup>260</sup>. Böyle bir durumda işveren, kendisi veya çalışma arkadaşlarına herhangi bir şekilde zarar veren işe yatkın olmayan işçinin davranışlarından doğrudan etkilenecek ve muhtemel iş gücü kayıpları ortaya çıkabilecektir. Örnek olarak, bir otel lobisinde resepsiyon görevlisi olarak çalışan bir işçi gerekli eğitimleri almadığı zaman kendi şahıs varlığına çeşitli şekillerde zarar verip işleri aksatabileceği gibi otele giriş yapmak isteyen müşterilerin kayıt işlemlerinde yapabileceği yanlışlarla işyerine müşteri kaybettirip sonradan tazmin yükümlülüğü doğuran zararların oluşmasına da sebep olabilir. Bu örnekten

---

<sup>258</sup> İşverenin iş hayatını devam ettirebilmesi açısından önemli olan ve hukuka uygunluk sınırı çerçevesinde işverenlerin işçilere ait kişisel verileri işleyebileceklerine dair bkz.; **Article 29 Data Protection WP**, employment context, s.19.

<sup>259</sup> **Article 29 Data Protection WP**, employment context, s.15.

<sup>260</sup> İş sözleşmelerinin işçiden kaynaklanan nedenlerle feshinde işverenin meşru menfaatinin bulunduğu durumlara ilişkin geniş bilgi için bkz.; **Köseoğlu, Ali Cengiz**, İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshi, İstanbul, Beta, 2011, s.145 vd.

de anlaşıldığı üzere işçinin kişisel verilerinin korunması hakkı ile işverenin meşru menfaatleri arasında bir denge kurulmalıdır.

Direktif'te Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda olmayan bir düzenleme bulunmaktadır. Direktif m. 14/1-a gereği veri sahibine veri sorumlusunun meşru menfaatine giren bir durum söz konusu olduğunda, itiraz hakkı tanınmıştır. Bu itiraz kabul edilebilir bulunursa, artık veri sorumlusu meşru menfaate dayanarak hukuka uygun bir şekilde veri işleyemeyecektir. Ancak bu hususunun Türk Hukuk sisteminde uygulanması mümkün değildir.

## 9. Hassas Verilerin İşlenmesinde Hukuka Uygunluk

### a. Genel Olarak

Hassas verilerin korunması ilişkin olarak uluslararası hukuk düzenlemelerinde olduğu gibi ülkemizde yapılan mevzuat düzenlemesinde de fazladan bir koruma sağlanmıştır. Konuya ilişkin hem Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda hem de Direktif'te veri işlemeyi yasallaştıran kriterler sayıldıktan sonra münhasır bir madde eklenerek hassas kişisel verilerin nasıl işlenebileceği düzenlenmiştir.

Hassas veriler kural olarak veri sahibinin açık rızasıyla işlenebilir. Ancak belirli istisnai hallerde açık rıza aranmadan da veri işleme faaliyetinde bulunulabilir. Buna göre mevzuatta geçen hallerin hassas kişisel verilerin işlenmesinde hukuka uygunluk sebeplerini de teşkil ettiği söylenebilir. Tüm bunlara ek olarak kanun koyucu Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 6/4 ile Kişisel Verileri Koruma Kurulu'na hassas verilerin işlenmesi noktasında yeterli önlemlerin alınması ödevini de yüklemiştir.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 6'ncı maddesi gereği "*ırk, etnik köken, siyasi düşünce, felsefi inanç, dinî, mezhebi veya diğer inançlar, kılık ve kıyafet, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlık, cinsel hayat, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili veriler ile biyometrik ve genetik veriler*" hassas kişisel veriler olarak sayılmıştır. 6'ncı maddenin 3'üncü fıkrasında ise "*Birinci fıkrada sayılan sağlık ve cinsel hayat dışındaki kişisel veriler, kanunlarda öngörülen hâllerde ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir. Sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel veriler ise ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir*". Bu

madde ile istisnai durumlar belirtilmiştir. Buna göre hassas kişisel verilerin işlenmesinde hukuka uygunluk sebepleri sağlık ve cinsel hayata ilişkin veriler ile diğer hassas veriler olarak ikiye ayrılarak incelenebilir. İş ilişkisi bağlamında veri sorumlusu işverenlerin veri sahibi işçilerine ilişkin hassas verileri işlemesi gereken durumlar hayatın olağan gereği ortaya çıkabileceğinden konu iş hukuku bakımından da oldukça önemlidir.

b. Sağlık ve Cinsel Hayata İlişkin Hassas Kişisel Verilerin İşlenmesinde Hukuka Uygunluk Sebepleri

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu sağlık ve cinsel hayata ilişkin verilerin hukuka uygun olarak işlenebilmesinde ilk yöntem olarak, işçinin açık rızasının alınması gerektiğini benimsemiştir. Bir diğer istisna ise m. 6/3'te belirtildiği üzere “...*ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir*” şeklindedir. Bu iki hukuka uygunluk sebebi dışında Kişisel Verilerin Korunması Kanunu gereği veri sahibi işçilerin sağlık ve cinsel hayata ilişkin verilerinin işlenmesi mümkün olamaz.

İş hayatının olağan akışı ve bazı kanuni yükümlülükler gereği işverenlerin işçilerinin sağlık verilerini işlemeleri gerekmektedir. Buna göre işverenlerin sağlık ve cinsel hayata ilişkin verilerin işlenmesinde her seferinde işçinin açık rızasına başvurması yorucu ve zorlayıcı bir faaliyet olur. Kanun'un sunduğu ikinci imkan tercih edildiğinde ise çok sınırlı hallerde açık rıza aranmadan işçinin kişisel verileri işlenebilir. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda iş hukuku ilişkileri anlamında düzenleme yapılmayan bu husus Genel Veri Koruma Tüzüğü m. 9/2-h'de düzenlenmiştir. İlgili maddeye göre işçinin çalışma performansının değerlendirilmesi açısından veri işlemenin zorunlu olduğu haller hassas kişisel verilerin işlenmesinde hukuka uygunluk sebepleri arasında yer almıştır. Ancak bu hususun Türk hukukunda uygulanması mümkün değildir. ILO Kodu'nda m. 6.7'de<sup>261</sup> işçinin sağlık verilerinin ulusal mevzuat, tıbbi gizlilik ve mesleki sağlık ve güvenliği ilgilendiren durumlar dışında toplanamayacağı belirtildikten sonra aynı maddenin a ve c bentleri gereği *işçinin belirli bir istihdam için uygun olup olmadığının belirlenmesinde ve sosyal yardım*

<sup>261</sup> International Labour Organization, s.3.

*haklarının belirlenip verilmesi* durumlarında sağlık verilerinin işlenebilmesinin önu açılmıştır.

İş hayatını düzenleyen mevzuat çalışmalarında veri sorumlusu işverenlere belirli durumlarda işçilerinin sağlık verilerini tutma yükümlülüğü yüklenmiştir. İlk olarak işverenler İK m. 75 gereği işçiler hakkında özlük dosyası tutmalıdırlar. Buna göre “İşveren bu dosyada, ... bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak” zorundadır. İK m. 30<sup>262</sup>, 5510 sayılı Kanun m. 78/3<sup>263</sup>, 6331 sayılı Kanun m. 15/1-2<sup>264</sup>, İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği m. 7/2<sup>265</sup>, Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik m. 17/1-a,b<sup>266</sup> örneklerinde olduğu gibi işverenlere sağlık verilerinin işlenmesi ve belirli sürelerle muhafaza edilmesi gereken durumlar bulunmaktadır. Her ne kadar ilgili kanun ve yönetmelik düzenlemeleri veri sorumlusu işverenlerin sağlık verilerini işlemesini yasal bir zorunluluk haline getirmiş olsa da Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nda düzenlenen iki istisnai hukuka uygunluk sebebine girmeyen durumlarda işverenlerin hukuka uygun veri işleyebileceğinden söz edilemez. Burada her seferinde işçiden açık rıza alınması yoluna gidilmesinden önce uygun düştüğü ölçüde işyeri hekimleri eliyle işçinin sağlık ve cinsel hayatına ilişkin verilerin işlenebilir. İlgili hekim verileri işledikten sonra veri sorumlusu

<sup>262</sup> “İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli” çalıştırmaktan zorunda olduğundan işçinin engelli olup olmadığına dair bilginin işlenmesi gerekmektedir.

<sup>263</sup> “Kurum, genel sağlık sigortası hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili olarak işverenler, sağlık hizmeti sunucuları ve diğer gerçek ve tüzel kişiler nezdindeki defter, belge ve bilgileri inceleyebilir, ibrazını isteyebilir” hükmü gereği işverenler kanuni bir yükümlülük olarak sağlık verisi işlemek durumundadır.

<sup>264</sup> “(1) İşveren; a) Çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar. b) Aşağıdaki hallerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır: 1) işe girişlerinde. 2) iş değişikliğinde. 3) iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde. 4) işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla. (2) Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz” hükmü gereği sağlık verilerinin işlenmesi gerekir.

<sup>265</sup> “(2) Çalışanın işyerinden ayrılarak başka bir işyerinde çalışmaya başlaması halinde, yeni işveren çalışanın kişisel sağlık dosyasını yazılı olarak talep eder, önceki işveren dosyanın bir örneğini onaylayarak bir ay içerisinde gönderir” hükmü gereği işveren ilgili sağlık kayıtlarını muhafaza etmelidir.

<sup>266</sup> “(1) Asbestle çalışılan işyerlerinde işverenler aşağıda belirtilen kayıtları tutmak ve bunları saklamakla yükümlüdürler: a) Asbest söküm işini yapan veya yaptıran işveren, asbest sökümünde görev alanların yaptıkları işleri, çalışma süresini ve maruziyet düzeyini belirten kayıtları tutar ve saklar. İşyeri hekimi, diğer sağlık personeli veya sağlıktan sorumlu kurum ve kuruluşlar talep etmeleri halinde bu kayıtları inceleyebilir. Çalışanlar kendilerine ait kayıtların bir örneğini alabilirler. Çalışan ve/veya temsilcileri kayıtlar hakkında isimsiz olarak genel bilgileri alabilirler. b) Asbest tozuna maruziyetin sona ermesinden sonra kayıtlar en az 40 yıl süreyle saklanır” hükmü gereği işverenler ilgili sağlık kayıtlarını belirtilen sürelerde tutmakla yükümlüdürler.

işverene işin niteliğine göre işçinin ya da işçi adayının sağlık durumuyla ilgili detaylı bilgi vermeden, işe-pozisyona uygundur/değildir şeklinde rapor verebilir<sup>267</sup>. Örnek olarak, bir model ajansına başvuran işçi adayının kemik erimesi rahatsızlığı olduğu varsayımında, muayene yapan işyeri hekiminin adayın rahatsızlığın ne olduğunu söylemeden hazırlayacağı bir raporla başvuru pozisyon için uygun bulunmadığı tespit edilebilir. Bu şekilde Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun çizdiği sınırlar içinde kalınarak sağlık ve cinsel hayata ilişkin veriler hukuka uygun bir şekilde veri sorumlusu işverenlerce elde edilebilir ve işlenebilir.

c. Sağlık ve Cinsel Hayat Dışındaki Hassas Kişisel Verilerin İşlenmesinde Hukuka Uygunluk Sebepleri

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 6/1 gereği sağlık ve cinsel hayat dışında kalan hassas kişisel veriler “*Kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dinî, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri*” şeklinde tahdidi olarak belirlenmiştir. Bu verilerin işlenmesi veri sahibinin açık rızasına bağlı olduğu gibi m. 6/3 gereği “...*kanunlarda öngörülen hâllerde ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın*” işlenebilir.

İş ilişkileri kapsamında bahsi geçen hassas verilerin işlenmesi gerekebilir. Yukarıda sağlık ve cinsel hayata ilişkin verilerin işlenmesi hususunda da değindiğimiz üzere bu verilerin işlenmesi battaniye rızalar geçersiz olacağından her seferinde açık rıza alınması zorlu bir faaliyet olur. Ancak sağlık ve cinsel hayat dışındaki kişisel verileri kapsayan bu verilerin işlenmesinde işverenler açısından kanun düzenlemesiyle bir kolaylık sağlanmıştır. Kanunlarda öngörülme durumu verilerin işlenmesini hukuka uygun hale getirmektedir.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na göre sendika üyeliği bilgisi hassas nitelikli bir kişisel veridir. 6356 sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu iş hayatına ilişkin birçok düzenlemeyi bünyesinde barındırmaktadır. Buna göre ilgili Kanun'un 42'nci maddesi gereği toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili sendikanın belirlenebilmesi için kaç işçinin ilgili sendikaya üye olduğu verisinin işlenmesi gerekir. Başka bir örnekte ilgili Kanun 24'üncü

---

<sup>267</sup> Çırakların sağlık durumlarının incelenmesi ve rapor verilmesine ilişkin detaylı bilgi için bkz.: Uşan, s.68.



maddesinde<sup>268</sup> işyeri sendika temsilcilerinin güvencelerine ilişkin düzenlemeler yapmıştır. Sendika temsilcisinin iş sözleşmesi haklı neden olmadan feshedilemeyeceğine göre veri sorumlusu işveren kimin sendika temsilcisi olduğunu bilmelidir. Bunun doğal bir sonucu olarak ilgili işçinin hangi sendikaya üye olduğu bilgisi de işlenir. Veri sorumlusu işverenin bu faaliyeti Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 6/3 gereği hukuka uygun bir veri işleme faaliyeti olur.

İşçinin ceza mahkumiyetine ilişkin hususlar Kişisel Verilerin Korunması Kanunu gereği hassas kişisel verilerdendir. İş Kanunu'nun 25'nci maddesinde işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı düzenlenmiştir. Buna göre ilgili Kanun m.25/II-f gereği "*İşçinin, işyerinde, yedi gündен fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi*" durumunda işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Bu maddenin işletilebilmesi için işverenin çalıştırdığı işçinin ceza mahkumiyetine ilişkin verilerini işlemesi gerekir. Bu bağlamda yapılan bir veri işleme faaliyeti Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 6/3 gereği hukuka uygun bir veri işleme faaliyeti olur. Aynı şekilde İş Kanunu m.30'un bir sonucu olarak eski hükümlü işçi çalıştıracak işverenler de işçinin ceza mahkumiyetine ilişkin bilgileri Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m.6/3'e göre işleyebilecektir.

Kişinin dinî görüşü Kişisel Verilerin Korunması Kanunuh2na göre hassas verilerdendir. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları Ve Eşitlik Kurumu Kanunu m. 7/d'de "*Bir dine ait kurumda, din hizmeti veya o dine ilişkin eğitim ve öğretim vermek üzere sadece o dine mensup kişilerin istihdamı*" ayrımcılık iddiası ileri sürülemeyecek hallerden sayılmıştır. Alman İşyeri Düzeni Kanunu'nun 118'nci paragrafında manevi amaçlı işletme tanımı yapılmıştır. Buna göre manevi amaçlı işletme, *doğrudan doğruya ve ağırlıklı olarak belli bir dinî, politik, sınıfsal, eğitsel, bilimsel, sanatsal amaçlarla veyahut basın yayın ve film özgürlüğü kapsamında düşünce açıklaması açıklama ve raporlama amacına hizmet eden işletme* 'ler olup bu işletmelere mensup kişilerin sırf bu saikle işten çıkarılmaları yasaya aykırı olur<sup>269</sup>. Bu düzenlemelerden hareketle işin niteliği gereği dine ilişkin bir eğitim verilirse veya sadece o dine mensup kişiler istihdam edilirse işverenlerin ilgili kişilerin dinî inancını bilmeleri gerekir. Bu kapsamda yapılan veri işleme faaliyetinin Kişisel Verilerin

<sup>268</sup> 6356 sayılı Kanun, m.24; "*(1) İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir*".

<sup>269</sup> **Birben, Erhan**, İşçinin Özel Yaşamı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II, (Editör: Tankut Centel), İstanbul, Onikilevha, 2016, s 143-146.

Korunması Kanunu m. 6/3 gereği hukuka uygun bir veri işleme faaliyeti olacağı kanaatindeyiz.

### **III. İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİNDE İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE İŞÇİNİN HAKLARI**

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu düzenlemeleri ile sadece veri işleme faaliyetlerine ilişkin temel ilkeler ve hukuka uygunluk nedenleri düzenlenmemiş, veri sorumluları ve veri sahiplerine ilişkin de bazı haklar ve yükümlülükler getirilmiştir. Buna göre Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 10 ile veri sorumlusunun aydınlatma yükümlülüğü düzenlenirken, m. 11 ile veri sahibinin haklarına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır.

#### **A) İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ**

##### **1. İşverenin Aydınlatma Yükümlülüğü**

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu 10'uncu maddesi gereği veri sorumluları veri sahiplerine çeşitli hususlarda bilgi vermekle yükümlüdürler. Buna göre “(1) *Kişisel verilerin elde edilmesi sırasında veri sorumlusu veya yetkilendirdiği kişi, ilgili kişilere; a) Veri sorumlusunun ve varsa temsilcisinin kimliği, b) Kişisel verilerin hangi amaçla işleneceği, c) İşlenen kişisel verilerin kimlere ve hangi amaçla aktarılabileceği, ç) Kişisel veri toplamının yöntemi ve hukuki sebebi, d) 11 inci maddede sayılan diğer hakları, konusunda bilgi vermekle yükümlüdür*”. Direktif'in 10'uncu maddesi ile Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 10'uncu maddesi benzer niteliktedir.

Direktif'in 11'nci maddesinde Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile düzenlenmemiş ek bir yükümlülük bulunmaktadır. Buna göre kişisel verilerin veri sahibinden alınmayıp üçüncü kişilerden temin edildiği durumlarda ya da veri sahibinin bilgilerinin üçüncü kişiler ile paylaşıldığı durumlarda veri sahibinin bilgilendirilmesi gerekir.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 10'uncu maddesi ile veri sorumlularına *kişisel verilerin elde edilmesi sırasında* bilgilendirme yükümlülüğü getirilmiştir. Ancak Direktif'te bu husus farklı bir şekilde düzenlenmiştir. Direktif'in 10'uncu ve 11'nci maddelerine göre bilgilendirmenin yapılacağı zaman, kişisel verilerin veri öznesinden ya da üçüncü kişilerden elde edilme durumlarına göre değişiklik arz etmektedir. Verilerin veri öznesinden elde edildiği durumlarda en geç toplanma anında bilgilendirme yapılması

gerekirken; üçüncü kişilerden toplanan verilerde ise en geç ya veri sorumlusunun verileri kaydettiği an da ya da ilgili verilerin üçüncü kişilere açıklanacağı varsayımında bu faaliyet yapılmadan önce veri sahibinin bilgilendirilmesi öngörülmüştür<sup>270</sup>. İlgili düzenlemenin iç hukukumuzda aktarıldığı varsayımında veri sorumlusu işverenler veri sahibi işçiler için Direktif'teki düzenlemede belirtilen zamanlarda bilgilendirme yapmakla yükümlü olurlar.

Kanun metninin lafzından da anlaşılacağı üzere, bilgilendirme yükümlülüğü talebe bağlı olmadan yerine getirilmelidir. Veri sorumlusu işverenlerin işçilerden bu yönde bir talep beklemelerine gerek yoktur ve ilgili konularda bilgilendirme yapmakla yükümlüdürler<sup>271</sup>.

ILO Kodu m. 6/4'e göre işçilerin verilerinin toplanması için üçüncü kişi veya bir organizasyonla anlaşılabilir. Böyle bir anlaşma söz konusu olduğunda bu kişi ya da organizasyonun işçinin hangi verilerini toplayacağı konusunda net bir şekilde bilgilendirilmesi gerekmektedir.

## 2. İşverenin Veri Sorumluları Siciline Kayıt Yükümlülüğü

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 16'ncı maddesi ile Kişisel Verileri Koruma Kurulu gözetiminde, Başbakanlık eliyle, kamuya açık bir şekilde *Veri Sorumluları Sicili* tutulması öngörülmüştür. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 16/3 gereği veri sorumluları sicile başvuru yaparken "*Veri sorumlusu ve varsa temsilcisinin kimlik ve adres bilgilerini, Kişisel verilerin hangi amaçla işleneceğini, Veri konusu kişi grubu ve grupları ile bu kişilere ait veri kategorileri hakkındaki açıklamaları, Kişisel verilerin aktarılabilceği alıcı veya alıcı gruplarını, Yabancı ülkelere aktarımı öngörülen kişisel verileri, Kişisel veri güvenliğine ilişkin alınan tedbirleri, Kişisel verilerin işlendikleri amaç için gerekli olan azami süreyi*" bildirmekle yükümlüdürler. Kişisel Verileri Koruma Kurulu tarafından "*Veri Sorumluları Sicili Hakkında Yönetmelik*" hazırlanmıştır<sup>272</sup>. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na ve bu Yönetmeliği göre veri sorumlusu bütün işverenler, veri sorumluları siciline kayıt olmak ve ilgili hususları bildirmekle yükümlü olurlar. Bu

<sup>270</sup> Council of Europe, s.97.

<sup>271</sup> Council of Europe, s.96.

<sup>272</sup> 30.12.2017 t. ve 30286 S.lı RG.

hususla aykırı hareket edenler Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 18/1-ç'ye göre idari para cezası ile cezalandırılır<sup>273</sup>.

## **B) İŞÇİNİN HAKLARI**

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 11'de "İlgili kişinin hakları" başlığında belirtilen hususlarda herkesin veri sorumlusuna başvurarak bilgi alabileceği düzenlenmiştir. Buna göre işçiler de ilgili hususlarda veri sorumlusu işverenlere başvurarak bilgi alabilir, gerektiğinde bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep edebilir, kendi aleyhine olan durumlara itiraz edip olası kanuna aykırı veri işleme faaliyetlerinden doğan zararlarının tazminini isteyebilir.

### **1. İşçinin Kişisel Verilerine Erişim Hakkı**

Her bireyin kendisi hakkında hangi verileri kimin işlediğini bilme hakkı vardır. Bu hak veri işlemenin şeffaf ve açık olmasının da bir uzantısıdır<sup>274</sup>. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 11 gereği veri sahipleri veri sorumlularına başvurarak kendileri hakkında işlenen verilere erişebilirler. Buna göre "(1) Herkes, veri sorumlusuna başvurarak kendisiyle ilgili; a) Kişisel veri işlenip işlenmediğini öğrenme, b) Kişisel verileri işlenmişse buna ilişkin bilgi talep etme" hakkına sahiptir.

Direktif'te de konuya ilişkin düzenleme yapılmıştır. 12'nci madde ile veri sahipleri açısından veri sorumlularına gitmenin yolu açılmıştır. Bu düzenleme ile veri sahiplerine verilerinin nasıl kullanıldığını bilme, işleme amaçlarını ve verinin kaynağını öğrenme gibi imkanlarda getirilmiştir.

ILO Kodu m. 11/2'ye göre kişisel verilerin otomatikleştirilmiş olup olmadığına veya el ile tutulmuş verileri içeren bir dosyada olup olmadığına bakılmaksızın işçiler tüm kişisel verilerine erişebilmelidirler. İşçilerin veriye erişim hakkının kapsamı geniştir. Buna göre; verinin işleme amacını, ilgili veri kategorilerini, veri işleme sürecini, verilerin kimlere açıklandığını, verinin kaynağıyla ilgili herhangi bir bilgiyi, otomatik işlemenin olduğu durumlarda bu sistemin çalışma mantığını öğrenmek, işçinin haklarından sayılabilir<sup>275</sup>.

<sup>273</sup> KVKK m.18/1-ç; "16 ncı maddesinde öngörülen Veri Sorumluları Siciline kayıt ve bildirim yükümlülüğüne aykırı hareket edenler hakkında 20.000 Türk lirasından 1.000.000 Türk lirasına kadar, idari para cezası verilir."

<sup>274</sup> Şimşek, s.90.

<sup>275</sup> Council of Europe, s.103.

ILO Kodu m. 8/6-a'ya göre işçi hakkında tutulan veriler işçinin anlayabileceği bir dille tutulmalıdır. ILO Kodu m. 11/3 gereği işçinin kişisel verileriyle ilgili bilgi sahibi olma hakkı, ilgili veri kaydının işçiye ilişkin kısımlarıyla sınırlı kalmalı ve isteyen işçilere bir kopya alma hakkı verilmelidir. Yine ILO Kodu m. 11/7'ye göre işverenler bu kayıtların kopyalanmasından doğan maliyeti işçilerine yansıtmamalıdır.

İşçinin kişisel verilerine erişime ilişkin taleplerinin yerine getirilmemesi halinde Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 18/1-a gereği işverene idari para cezası kesilebilir<sup>276</sup>.

## 2. İşçinin Kişisel Verilerini Düzeltme ve Sildirme Hakkı

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 11/d gereği veri sahipleri veri sorumlularına başvurarak “*d) Kişisel verilerin eksik veya yanlış işlenmiş olması hâlinde bunların düzeltilmesini isteme*” hakkına sahiptir.

İşçinin kendisine ait kişisel verilerin düzeltilmesini veya silinmesini isteme hakkı, kişisel verilere erişme ön şartına bağlı olmamakla beraber bunun bir uzantısıdır<sup>277</sup>. İşçi bilgilere erişmeden de kendisi hakkında eksik ya da yanlış bilgi işlendiğini öğrenebilir.

İşçiler hem Kişisel Verilerin Korunması Kanunu 11'nci maddesi gereği hem de Direktif'in 12'nci maddesi gereği kendileri hakkında eksik ya da yanlış işlenen bir veri olduğunda bu verilerin düzeltilmesini veya silinmesini talep edebilir. Düzeltme hakkı kişisel verilerin hukuka aykırı işlenmesi ve özel olarak da eksik ya da yanlış işlenmesi durumlarında geçerli olabilir<sup>278</sup>. İşçi kendisine ait verilerin doğru olup olmadığının tespitine ilişkin bir yargısal süreç başlatmışsa, bu süreç tamamlanana kadar ilgili verinin bulunduğu yere bir bilgi notu konulmasını ve bu bilginin üçüncü kişilerle paylaşılmamasını isteyebilir<sup>279</sup>. ILO Kodu m. 11/11'e göre; işverenler işçiden gelen düzeltme talebini reddederse bu defa işçilerin uyuşmazlığın nedenini belirten bir kaydı ilgili verinin bulunduğu yere sunma hakkı olur ve bu verileri daha sonra kullanılmak istenirse, ilgili verinin yanında işçinin itiraza ilişkin sunmuş olduğu kaydın bir arada olması gerekir.

<sup>276</sup> KVKK m.18/1-a; “10 uncu maddesinde öngörülen aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmeyenler hakkında 5.000 Türk lirasından 100.000 Türk lirasına kadar, idari para cezası verilir.”

<sup>277</sup> Şimşek, s.92.

<sup>278</sup> Şimşek, s.93.

<sup>279</sup> Council of Europe, s.111.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 11/e gereği veri sahipleri veri sorumlularına başvurarak “e) 7 nci maddede öngörülen şartlar çerçevesinde kişisel verilerin silinmesini veya yok edilmesini isteme” hakkına sahiptir. Sildirme hakkı ile veri sorumlularının ilgili verilerden artık tasarruf sağlayamaması amaçlanmaktadır<sup>280</sup>. Hukuka aykırı veri işleme faaliyeti olduğu zaman da verilerin silinmesi gündeme gelir<sup>281</sup>. İşçiler hukuka aykırı veri işleyen işverenden bu verileri silmelerini isteyebilirler. Kullanım amacına ulaşmış veriler, kanuni yükümlülük gereği saklanma süreleri dolan verilerin de silinmesi istenebilir.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 11/e düzenlemesi m. 7’ye yollama yaptığı için ilgili verilerin sadece silinmesi söz konusu olmaz. Verinin niteliği uygun düştüğü ölçüde yok edilmesi veya anonim hale getirilerek muhafazası da mümkün olabilir.

İşçilere, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 11/f ve ILO Kodu m. 11/10<sup>282</sup> gereği düzeltme veya silme yapılan veriler daha önceden üçüncü kişilere bildirilmiş ise yeni durumun da aynı kişilere bildirilmesini isteme hakkı tanınmıştır.

### 3. İşçinin İtiraz Hakkı

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 11/g gereği veri sahipleri veri sorumlularına başvurarak “g) İşlenen verilerin münhasıran otomatik sistemler vasıtasıyla analiz edilmesi suretiyle kişinin kendisi aleyhine bir sonucun ortaya çıkmasına itiraz etme” hakkına sahiptir. Direktif m. 15/1’de kişilere kendilerine yönelik hukuksal sonuçlar doğuran, işindeki performansını veya kredi alma durumunu etkileyen vs. durumlarda yalnızca otomatikleştirilmiş veri işlenmesine dayanan bir sistemden çıkan sonuçlara tabi olmama hakkı tanımıştır. Buna göre kişilere, özel olarak işçilere, insani müdahale bulunmayan kararların konusu olmama seçeneği verilmektedir<sup>283</sup>. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nun 11’nci maddesinin gerekçe metninde bu husus için; çalışanların performanslarının otomatik bir sistem eliyle izlenmesi ve değerlendirilmesi sonucunda çalışanın buna itirazı örnek olarak verilmiştir. ILO Kod’u m. 5/5’e göre işçiyle ilgili alınan kararlar işçinin kişisel verilerinin otomatik olarak işlenmesi sonucuna dayanmamalıdır. Veri sorumlusu işverenlerin karar alma süreçlerinde sadece otomatik sistemlerden çıkan

---

<sup>280</sup> Şimşek, s.93.

<sup>281</sup> Sevimli, TBK m. 419, s.130.

<sup>282</sup> International Labour Organization, s.7.

<sup>283</sup> Küzeci, s.219.

sonuçlara dayanmayıp bu sonuçları kendilerine yardımcı bir kaynak olarak kullanmaları hem kendileri için hem de işçiler için yerinde bir karar olur.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 18'nci maddesinde kabahatler düzenlenmiştir. Buna göre; veri sorumlusunun aydınlatma yükümlülüğünün kapsamına veri sahibi işçinin Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 11'de düzenlenen hakları da girmektedir. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m.18/1-a'ya göre aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmeyen veri sorumlusuna idari para cezası verilir<sup>284</sup>.

#### **IV. İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN YURTDIŞINA AKTARILMASI**

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 9'uncu maddesi ile kişisel verilerin yurtdışına aktarılmasına ilişkin hususlar düzenlenmiştir. Buna göre kural olarak işçinin kişisel verileri açık rıza alınmadan yurtdışına aktarılamaz.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 9'uncu maddenin 2'nci fıkrasına göre; Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 5'nci maddesinin ikinci fıkrası ve 6'ncı maddenin üçüncü fıkrası kapsamındaki kişisel veriler ilgili şartların sağlandığı durumlarda ve verilerin aktarılacağı yabancı ülkede yeterli koruma olması şartıyla açık rıza aranmadan da aktarılabilir. Veri aktarılan ülkede yeterli koruma bulunmuyorsa bu defa ilgili veri sorumlularının yeterli koruma sağlanacağını yazılı olarak taahhüt etmeleri ve Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun izninin bulunması şartıyla açık rıza alınmadan veri transferi gerçekleştirilebilir. 9'uncu maddenin 3'üncü fıkrası gereği Kurul yeterli koruma bulunan ülkeleri ilan eder. Tüm bunlardan hareketle işçilerin kişisel verileri; (i) açık rızalarıyla, (ii) hukuka uygunluk hallerinin bulunması ve yeterli korumanın olması şartıyla açık rıza aranmadan, (iii) yeterli korumanın bulunmadığı ülkelerde veri sorumlularının yazılı taahhüdü ve Kurul'un izniyle, yurt dışına aktarılabilir.

---

<sup>284</sup> KVKK m.18/1-a; "10 uncu maddesinde öngörülen aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmeyenler hakkında 5.000 Türk lirasından 100.000 Türk lirasına kadar, idari para cezası verilir."

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞ HUKUKUNDA KİŞİSEL VERİ İŞLENMESİNE KONU OLABİLECEK DURUMLAR VE HUKUKA AYKIRI VERİ İŞLEMENİN SONUÇLARI

#### I. VERİ İŞLENMESİNE KONU OLABİLECEK DURUMLAR

##### A) İŞVERENİN ÖZLÜK DOSYASI TUTMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ BAĞLAMINDA İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİ

###### 1. GENEL OLARAK

Özlük dosyası işveren tarafından hazırlanır. İşçinin özlük dosyası mevcut iş ilişkisinin gerektirdiği ölçüde sınırları aşmayan şekilde çalışma yaşamına ilişkin olan ve özel yaşama ait kabul edilen bilgiler bütünü olarak tanımlanabilir<sup>285</sup>.

İş Kanunu'nun 75'nci maddesinde işverenlere özlük dosyası tutma yükümlülüğü getirilmiştir. 1475 sayılı önceki İş Kanunu döneminde 71'nci maddede sayma yöntemiyle benimsenen bu husus yürürlükteki kanun olan İş Kanunu'nu ile yerini daha çerçeve bir düzenlemeye bırakmıştır. Buna göre İK m. 75; *“İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır. İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür”*.

İş Kanunu'nun 10'uncu maddesinde süreksiz işler için uygulanmayan maddeler sayılırken 75'nci maddeden de bahsedildiği için özlük dosyası tutma yükümlülüğünün sadece sürekli işlerde çalışan işçiler açısından olduğunun belirtilmek gerekir. Ancak bu durum süreksiz işlerde çalışan işçilerin kişisel verilerinin korunmayacağı anlamına da gelmez. Bu işçilerin özlük dosyası tutma yükümlülüğü dışında ortaya çıkan ve toplanan

<sup>285</sup> Aydın, Ufuk, İşverenin İşçi Özlük Dosyası Tutma Yükümü, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara, 2006, s.492; Uçum, Mehmet, Personel Özlük Dosyası Ve İşverenin İş İlişkisinde Temin Etmesi Gereken Belgeler, Legal İHSGHD, S.16, 2007, s.1344; Şık, Eser, İşverenin Özlük Dosyası Düzenleme Borcu, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2012, s.42.



ve/veya işlenen verilerinin korunması Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na ve ilgili diğer düzenlemelere dayanılarak istenebilir.

Özlük dosyasında yer alması gereken hususları zorunlu unsurlar ve ihtiyarî unsurlar olarak iki başlıkta toplayabiliriz. İş hayatını düzenleyen mevzuatın emredici bir dil kullanarak dosyada yer almasını şart koştuğu hususlar zorunlu unsurlar, diğer dosyalanan hususlar ise ihtiyarî unsurlardır<sup>286</sup>.

## 2. ÖZLÜK DOSYASINDA BULUNMASI ZORUNLU UNSURLAR BAKIMINDAN İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİ

İş hayatını düzenleyen mevzuat hükümleri işverenlere bazı belgeleri tutmaları konusunda zorunluluk getirmiştir<sup>287</sup>. Ancak hemen belirtmek gerekir ki bu mevzuat düzenlemelerinin işverene yüklediği her zorunluluk direkt olarak özlük dosyasına girmesi gereken bir belge olmaz. Burada işin niteliği gereği bu mevzuat düzenlemelerinin emrettiği hususlardan uygun olanların düzenlenip dosyaya konulması gerekir. Örneğin, İş Kanunu'nun 72'nci maddesi gereği kadın işçilerin maden ocaklarında, kablo döşeme, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalıştırılmaları yasaktır<sup>288</sup>. Hal böyle olunca kadın işçilerden bu konuya ilişkin onay alınmasına gerek kalmaz. İşin niteliği bu duruma müsaade etmemektedir.

İşverenlerin özlük dosyasına işlemesi zorunlu olan hususlar aşağıdaki şekilde örneklendirilebilir<sup>289</sup>;

- i. İş sözleşmesi ve görev tanımına ilişkin imzalı tebliğ/tebellüğ belgesi
- ii. İşçiye ait kimlik bilgilerinin tutulması
- iii. Yabancı uyruklu işçilerin çalışma izinlerinin bulunması

---

<sup>286</sup> **Şık**, s.43.

<sup>287</sup> Özlük dosyasına giren belgelerin kanun hükmüne dayanmaları halinde zorunlu olarak eklenmeleri gerektiğine dair görüş için bkz. **Şık**, s.44; ayrıca bkz.; **Bayram**, s.267.

<sup>288</sup> Gece çalışma yasaklarına ilişkin detaylı bilgi için bkz. **Mülayim, Baki Oğuz**, İş Hukukunda Gece Çalışması, Ankara, Adalet, 2016, s.128; Kadınların gece çalıştırılma yasaklarına ilişkin ayrıca bkz.; **Kökkılınç, Ayşe Gül**, İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları Işığında Kadın İşçilerin Korunması, İstanbul, Legal, 2012, s.101; **Kandemir, Murat**, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Kadın İşçiler İle İlgili Düzenlemeleri, A.Can Tuncay'a Armağan, İstanbul, Legal, 2005, s.425; **Bayram**, s.229.

<sup>289</sup> **Aydın**, Özlük, s.493; **Uçum**, s.1346.

- iv. Fazla saatlerde çalışmaya ilişkin alınan onay örnekleri<sup>290</sup>
- v. Tehlikeli işlerde çalışan işçilerin yaptıkları işe uygun olduklarına dair almaları gereken sağlık raporu

Veri sorumlusu işverenler yukarıda örnekleme şeklinde sayılan hususlarda kanun koyucunun emrettiği bilgi ve belgeleri İş Kanunu'nun 75'nci maddesi uyarınca özlük dosyasında tutmakla mükellef olur. Bu konu aynı zamanda Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nu m. 5/2-a gereği olduğundan veri işlemede bir hukuka uygunluk sebebidir.

Veri sorumlusu işverenin iş hayatını düzenleyen kanunlar gereği tutması gereken her veri için direkt olarak Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 5/2-a'nın uygulanması bir hukuka uygunluk sebebi oluşturamaz. Her ne kadar Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 5/2-a ile kanunlarda açıkça öngörülen hususlarda veri işleme faaliyeti bir hukuka uygunluk sebebi olsa da, yine Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 6 gereği hassas kişisel veriler kural olarak veri sahibi işçilerin açık rızası alınarak işlenebilir. 6'ncı maddede bu husus daha da detaylandırılarak sağlık ve cinsel hayata ilişkin veriler için özel bir koruma daha getirilmiştir. Buna göre yukarıda örnek olarak saydığımız üzere 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 15/3 gereği tehlikeli işlerde çalışan işçilerin ilgili işte çalışmaya uygun olduklarına dair sağlık raporu alınması gerekmektedir. Veri sorumlusu işveren için bu raporun özlük dosyasına işlenmesi kanunî bir yükümlülüktür ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 5/2-a'ya göre bir hukuka uygunluk sebebidir. Ancak Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 6/3 gereği sağlık ve cinsel hayata ilişkin veriler belirli amaçlar dahilinde sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler eliyle, açık rıza alınmadan, işlenebilir. Bu iki düzenlemeye bakıldığında Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile iş yaşamını düzenleyen mevzuat hükümleri arasında açık bir şekilde uyumsuzluk olduğu görülmektedir. İşverenler işyeri hekimleri eliyle aldıkları sağlık raporlarını özlük dosyasına ekleyerek hem ilgili mevzuatın emredici hükmüne uyan hem de Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na uygun bir şekilde veri işlemiş olurlar. İşyeri hekimlerinin vereceği raporun içeriği de önemlidir. Hekimin raporunda veri sahibi işçinin / işçi adayının varsa hastalığına ilişkin detaylara

---

<sup>290</sup> İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik'e göre "Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay iş sözleşmesinin yapılması esnasında ya da bu ihtiyaç ortaya çıktığında alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır". 25.08.2017 t. ve 30165 S.1ı RG

girilmeden sadece ilgili iş için uygunluğa dair olumlu ya da olumsuz bir rapor düzenlenmesi gerektiği kanaatindeyiz.

İşverenler başta işçilerin kimlik bilgilerine ilişkin verileri ve diğer kanunlarda emredici olarak düzenlenen hususlara ilişkin verileri her bir işçi için ayrı ayrı olmak üzere düzenlemelidir. Bu faaliyet yerine getirilirken de kural olarak Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 5/2-a'ya dayanarak veri sahibi işçinin açık rızası alınmadan özlük dosyasına veri işlenebilir.

### **3. ÖZLÜK DOSYASINDA BULUNMASI ZORUNLU OLMAYAN UNSURLAR BAKIMINDAN İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN İŞLENMESİ**

İşverenlerin işçilerine ilişkin hazırlamış oldukları özlük dosyasının içeriğine ilişkin net bir sınırlama yoktur. Özlük dosyasında bulunması gereken hususlara ilişkin İş Kanunu'nun 75'nci maddesinde tahdidi bir sayım yapılmamıştır. Buna göre kanunlarda öngörülen hususların dışında da işçi özlük dosyalarına belge eklenebileceği kabul edilebilir. Buna göre işin kanuna uygun, verimli bir şekilde düzenlenmesi, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hususların uygulanabilmesi ve olası denetim ve çekişme hallerinde ispat ve delil bildirme yükümlülüklerinin yerine getirilebilmesi için toplanan belgelerde işçinin özlük dosyasına eklenebilir<sup>291</sup>.

Özlük dosyasında bulunması ihtiyarî olan konular;

- i. Geçici iş ilişkisi bağlamında devredilen işçinin konuya ilişkin vermiş olduğu yazılı rıza,
- ii. İş sözleşmesinde esaslı değişiklikler olmuşsa buna ilişkin kayıtlar,
- iii. İşçiden gelen talep doğrultusunda serbest zaman kullanımını gösterir çizelgeler,
- iv. İşçinin işe alınmada yapılan mülakata ve içeriğine ilişkin kayıtlar,
- v. İşçinin işe alınmadan önce ve/veya sözleşme ilişkisi devam ederken yapılan testlerin sonuçları

---

<sup>291</sup> Uçum, s.1347, Şık, s.72.

şeklinde örneklendirilebilir. Bu hususlar İş Kanunu m. 75'te kesin bir ifadeyle sınırlandırılmadığından tâdâdîdir. İşverenler işin niteliği gereği birçok konuya ilişkin kayıtları özlük dosyasına işleyebilir.

Özlük dosyasında tutulması ihtiyarî olan unsurlar için Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda açıkça düzenlenmiş bir hukuka uygunluk sebebi bulunmamaktadır. Yukarıda bahsettiğimiz üzere zorunlu unsurlar ilgili mevzuat düzenlemelerinde emredici olarak düzenlendikleri için bir hukuka uygunluk sebebi oluşurken, ihtiyarî unsurlar işverenin ileride karşılaşılabileceği olası denetim ve çekişme hallerinde elini kuvvetlendirmek için tutulan veriler olduğundan bu verilerin işlenmesinde son derece dikkatli olunması gerekmektedir.

Aşağıda başlıklar halinde işçiye ya da işçi adayına sorulabilecek sorular, işçiye ya da işçi adayına yapılabilecek testler, işçinin ya da işçi adayının giyim tarzına ilişkin hususlar, işçinin elektronik yöntemlerle izlenmesi ve işçi hakkında bilgi paylaşımı hususları başlıklar halinde incelenmiştir. Bu hususlardan her birisi gerek basılı doküman olarak gerekse elektronik bir diskette kayıtlı tutularak işçinin özlük dosyasına eklenebilir. İşverenlerin dikkat etmesi gereken husus, bahsi geçen konularda bir doküman ya da disket kullanarak veri işlenecek durumlarda bunlarına nasıl işleneceğidir. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda 5'nci ve 6'ncı maddelerde kişisel verilerin işleme şartlarına ilişkin genel ve özel düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre işverenler özlük dosyasına işlemeyi düşündükleri her bir ihtiyarî unsur için bu şartlara bakmalı ve işin niteliğine göre veri işleme hukuka uygun olursa bu faaliyetine devam etmelidir. Aksi durumlarda veri işleme faaliyetinden kaçınmak işverenin yararına olur.

İşçinin kişisel verileri özlük dosyasında sınırlı şekilde tutulmalı; veriler hukuka uygun şekilde işlenmeli; amaçla bağlantılı ve uygun şekilde kullanılmalı; bilgilere ulaşma, düzeltme ve gerekirse bilgileri sildirme hakkı işçilere tanınmalıdır. Tüm bunlar yapılırken Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun genel ilkelerine ve verilerin işleme şartlarına uygun hareket edilmelidir. Aksi takdirde veri sorumluları, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m.18/1-a,b gereği aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmemesi ile veri güvenliğine ilişkin yükümlülüklerin yerine getirilmemesinden ötürü idari para cezalarının muhatabı olurlar.

## B) İŞÇİYE YA DA İŞÇİ ADAYINA SORULABİLECEK SORULAR

### 1. GENEL OLARAK

Çalışma yaşamı işçiler ile işverenlerin etkileşiminin bir bütünüdür. Bir tarafın ücret ödemeyi diğer tarafın ise iş görme borcunu yerine getirdiği bu ilişki de işçi tarafı maddi olarak daha zayıf olan taraf olduğu için çoğu zaman korumaya muhtaçtır. Bu husus iş sözleşmesi henüz başlamadan karşımıza çıkabileceği gibi iş sözleşmesi kurulduktan sonra da ortaya çıkabilir.

İşçinin kişisel verilerinin korunabilmesi adına iş ilişkilerinde işverenin veri işleme faaliyetlerinin dikkatli bir biçimde yürütülmesi gerekir. İşveren işe alımlarda ya da iş sözleşmesi devam ederken işçi üzerindeki yönetim hakkının bir sonucu olarak soracağı soruları belirlerken Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun genel ilkelerine uygun hareket etmelidir<sup>292</sup>. İşçiler kendilerine sorulan sorulara işverenin ilgili bilgiyi öğrenmede yararı bulunan hallerde doğru cevap vermekle yükümlü olurlar<sup>293</sup>. İşverenin yararı olan hallerde işçilerin soru sorulmasını dahi beklemeden ilgili konuda işvereni bilgilendirmesi de gerekmektedir<sup>294</sup>.

### 2. KİŞİSEL DURUMUNA İLİŞKİN SORULAR

Kişisel durum ve şahsi hayata ilişkin sorularla veri sahibi işçi hakkında detaylı bilgilere ulaşılması mümkündür. Bu sorular ile adayın kimlik bilgileri, ırk bilgisi, vatandaşlık bilgisi, medeni durumu, eski işine ilişkin hususlar detaylı bir şekilde öğrenilebilir<sup>295</sup>. Veri sorumlusu işverenlerin mevcut ya da müstakbel işçilerine istedikleri her konuda soru yöneltebilmelerini düşünmek, veri sahibi işçinin kişilik haklarının korunmasını zorlaştırır. İşverenler ancak belirli sınırlar dahilinde soru çeşitliliği ve derinliğini artırabilirler.

<sup>292</sup> İşçilere soru sorulurken dürüstlük kuralından yararlanılabileceğine dair görüş için bkz. **Eyrenci, Öner**, İşe Girişte Personel Seçimi İle İlgili Hukuki Sorunlar, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı, 1991, s.250; ayrıca bkz.; **Aydınlı, İbrahim**, İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları, Ankara, Seçkin, 2004, s.117.

<sup>293</sup> **Ertürk, Şükran**, İş İlişkisinde Temel Haklar, Ankara, Seçkin, 2002, s.74.

<sup>294</sup> **Sözer, Ali Nazım**, AB'nin İstihdama İlişkin 2000/78 EG Sayılı Çerçeve Yönergesi Işığında Türk İş Hukukunda Din, Dünya Görüşü, Özürlülük, Yaşlılık Ve Cinsel Eğilime İlişkin Düzenlemeler, Sicil İş Hukuku Dergisi, C. 1, S.2, 2006, s.191; **Erkanlı, Betül**, Tarafların İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasındaki Hak ve Yükümlülükleri, Ankara, Adalet, 2015, s.64.

<sup>295</sup> **Eyrenci**, s.250.

İş Kanunu'nun 75'nci maddesi ile işverenlere işçilerinin kimlik bilgilerini işleme gereği yüklenmiştir. İşverenler mevcut işçileri ile ilgili işlemesi gereken bilgiler ad-soyad, T.C. kimlik no, doğum yeri ve tarihi, ikametgâh adresi vb. şeklinde sayılabilir. Burada dikkat edilmesi gereken husus bu bilgilerin işçi adaylarından da henüz işe başvuru esnasında toplanıp toplanamayacağıdır. İşverenlerin ikili bir ayırım yapması gerekir. İş sözleşmesi kurulan işçiler için bu bilgilerin işlenmesi İK m. 75 gereğidir. İşçi adaylarından ise ancak işe alınmasına karar verilen işçilerin kimlik bilgilerinin toplanması muhtemel hukuka aykırı veri işleme faaliyetlerinin önlenmesi adına önemli bir husustur<sup>296</sup>.

Kişinin ırksal bilgisi Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun hassas kişisel verileri düzenleyen 6'ncı maddesi gereği hassas kişisel verilerden sayılmıştır. Buna göre işin niteliği gereği ya da diğer hukuka uygunluk sebeplerinden birine giren bir durum olmadığı sürece işçiye ya da işçi adayına ırksal bilgiye ilişkin sorular geçersiz olur. Bu husus ayrıca TCK m. 122/1-c'de<sup>297</sup> nefret ve ayrımcılık suçu olarak düzenlenmiştir. Veri sahibi işçiye bu soruyu yönelten kişi nefret ve ayrımcılık suçu işlemiş olur<sup>298</sup>.

İşçilerin vatandaşlık durumlarının bilinmesi işverenin yükümlülüklerini yerine getirebilmesi açısından önemlidir. 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu<sup>299</sup> ile işverenlere yabancı işçi çalıştırdıkları durumlarda belirli yükümlülükler yüklenmiştir. Bu kanunun 22'nci maddesi ile işverenlerin yabancı işçi çalıştırdıklarında bu durumu Bakanlığa bildirmekle yükümlüdürler. Yine aynı Kanununun 23'üncü maddesinde çalışma izni olmayan yabancıları çalıştıran işverenlere idari para cezaları verilmesi öngörülmüştür. Tüm bunlardan hareketle veri sorumlusu işverenin çalıştırdığı işçisinin ya da işe almayı düşündüğü işçi adayının vatandaşlık bilgisini bilmesi hem kanun eliyle kendisine yüklenmiştir hem de idari para cezasına muhatap olma ihtimali olduğu için meşru menfaati bulunur. Her iki husus Kişisel Verilerin Korunması Kanunu anlamında veri işlemede bir hukuka uygunluk sebebi olduğundan işverenler bu konuya ilişkin verileri açık rıza almadan işleyebilirler.

---

<sup>296</sup> **Article 29 Data Protection WP**, employment context, s.18.

<sup>297</sup> TCK m. 122; "(1) Dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefret nedeniyle; c) Bir kişinin işe alınmasını, engelleyen kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır".

<sup>298</sup> Nefret suçları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz.; **Bulut, İlhan**, Nefret Suçları, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014, s.5 vd.

<sup>299</sup> 13.08.2016 t. ve 29800 S.lı RG.

İşçi adayının ya da işçinin medeni durumuna ilişkin sorular kişinin evli olup olmadığı, evliyse çocuk sayısı vb. ilgilidir<sup>300</sup>. Burada akla ilk gelen husus işverenler açısından toplu iş sözleşmelerinde belirlenen parasal yükümlülüklerin getireceği külfettir<sup>301</sup>. Buradan hareketle işverenin medeni duruma ilişkin sorular sorabilmesi meşru menfaatine olur. Ancak burada da yine ölçülülük ilkesine uygun hareket edilmelidir. Bir kadın adaya yakın zamanda evlenmek isteyip istemediğine dair sorulan soru geçersizdir<sup>302</sup>.

İşçi adaylarına iş başvurularında önceki işlerine ilişkin birtakım sorular da sorulabilir. İşçiye daha önceki ücretine ilişkin sorular geçerli olarak kabul edilmektedir<sup>303</sup>. Burada işçiden önceki ücretine ilişkin sorulara doğru cevap vermesi beklenir. Yeni ücretinin belirlenmesinde pazarlık durumunu zayıflatmamak için yanlış beyanda bulunan işçinin iş sözleşmesi daha sonra haklı nedenle feshedilebilir<sup>304</sup>. İşçi adayına daha önce çalıştığı işyerinden kaynaklanan bir rekabet yasağı olup olmadığını sorabilir<sup>305</sup>. Bu soru sorulmasa bile aday işçinin bu hususta işvereni bilgilendirmesi beklenmektedir<sup>306</sup>. İş Kanunu'nun 23'üncü maddesi gereği ihbar süresine uymadan eski işinden ayrılan işçiyi çalıştıran işverenler belirli şartlar dahilinde<sup>307</sup> sorumluluk altında girdiklerinden bu hususa ilişkin soruların sorulması da işverenin meşru menfaatindedir<sup>308</sup>.

### 3. SAĞLIK, ENGELLİLİK VE HAMİLELİK DURUMUNA İLİŞKİN SORULAR

#### a. Sağlık Durumuna İlişkin Sorular

İşverenler iş sözleşmelerini belirli menfaat dengeleri çerçevesinde kurmaktadır. Buna göre işverenlerin en temel beklentilerinden birisi normal şartlarda işe sürekli devam edebilen ve iş görme edimini yerine getirebilen işçilere sahip olmaktır. Yapılan iş işçinin ya

<sup>300</sup> **Rehbinder, Manfred**, İşverenin Hizmetine Girmek Üzere Başvuran Kişilerle İlgili Hukuki Sorunlar (Çeviren Ö. Teoman), İÜHFİM, C. XLV-XLVII, S.1-4, 1982, s.753; **Eyrenci**, s.250; **Ertürks**.66.

<sup>301</sup> **Ertürk**, s.66.

<sup>302</sup> **Rehbinder**, s.753; **Aydınlı**, s.117; **Ertürk**, s.66; **Eyrenci**, s.251, **Bayram**, s.268.

<sup>303</sup> **Rehbinder**, s.753.

<sup>304</sup> **Kaplan, Emine Tuncay**, İş Hukukunda Kişilik Haklarının Özellikle Bilgisayarda Toplanan Bilgilere Karşı Korunması, AÜSBFD: Prof. Dr. Cemal Mihçioğlu'na Armağan, Cilt 52, S.1-4, 1997, s.378.

<sup>305</sup> **Rehbinder**, s.754; **Eyrenci**, s.252; **Sevimli**, s.153; **Ertürk**, s.67.

<sup>306</sup> **Ertürk**, s.67.

<sup>307</sup> İK m. 23: "...ayrıca yeni işveren de aşağıdaki hallerde birlikte sorumludur: a) İşçinin bu davranışına, yeni işe girdiği işveren sebep olmuşsa. b) Yeni işveren, işçinin bu davranışını bilerek onu işe almışsa. c) Yeni işveren işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam ederse". İK m.23 çerçevesinde sorumluluk hakkında geniş bilgi için bkz. **Uşan**, İş Sırrı, s.296 vd.

<sup>308</sup> **Sevimli**, s.153.

da işçi adayının sağlık durumunu sonradan etkilerse ya da en başından o işte çalışmasına engel ise burada hem işverenin hem de işçinin menfaatinin korunması gerekir. İşçilerin iş başvurularında bu menfaat dengesinin korunabilmesi adına “Öngörülen işi yerine getirebilmenizi sağlığınız yönünden tehlikeye düşüren herhangi bir hastalığınız var mıdır? Hastalığın türü...”<sup>309</sup> şeklinde sorular sorulabileceği doktrinde kabul edilmektedir. Ancak bu durum işverenin bütün sağlık sorunlarına ilişkin sorular sorabileceği anlamına da gelmez<sup>310</sup>. İşçinin kişilik haklarının korunması sınırı ile işverenin meşru menfaatinin kesiştiği böyle örneklerde somut olayın gerektireceği kadar bilginin öğrenilmesi için çaba gösterilmesi gerekir.

Bazı işyerleri açısından işçinin işe başlamadan sağlık sorunlarına ilişkin bilgi sahibi olunması hususu oldukça önemlidir. Sağlık sektöründe çalışan ve HIV/AIDS virüsü taşıyan bir işçinin bu virüsü hem kendi çalışma arkadaşlarına hem de hastalara bulaştırma ihtimali olur. Ya da başka bir bulaşıcı hastalığı olan bir işçinin işe alınması neticesinde, en basit haliyle solunum yoluyla bulaşıcı hastalık taşıyan bir işçinin olması halinde, diğer işçiler de bundan etkilenip hasta olabileceklerinden işverene muhtemel bir maddî yükümlülük ve iş gücü kaybı<sup>311</sup> yüklenmiş olur. Bu tür örneklerde örneğin HIV/AIDS virüsü taşıyan işçinin bu durumu henüz kendisine sorulmadan söylemesi de beklenmektedir<sup>312</sup>.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 15’nci maddesi çalışanların sağlık muayenelerine ilişkin düzenlemeler içermektedir. Buna göre sadece işe başlarken değil, işin devamında da sağlık muayenesi yapılması gerekebilir. İşverenlerin işçi adayına ya da işçisine soracağı sağlığa ilişkin sorular bakımından yanıltıcı ya da yanlış cevaplar verilebileceğinden bu hususun duruma göre işyeri hekimleri eliyle yapılmasının uygun olur. Burada hekimin vereceği rapor, işçinin ya da işçi adayının sadece o işe uygun olup

<sup>309</sup> **Rehbinder**, s.754; **Kaplan**, Bilgisayar, s.378 vd; **Eyrenci**, s.252 vd.; **Ertürk**, s.68, **Erkanlı**, s.75 vd.

<sup>310</sup> İşçinin bulaşıcı olmayan bir hastalığına ilişkin bilginin diğer işçilerce bilinmesi hasta olan işçinin sosyal ilişkilerini etkileyecek ve onu zor durumda bırakacaksa bu bilginin açıklanmaması gerektiğine dair görüş için bkz.; **Bayram**, s. 269.

<sup>311</sup> İK m. 24/1-b gereği; “b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa” bu husus işçi açısından haklı nedenle derhal fesih nedenidir.

<sup>312</sup> **Arıcı, Kadir**, AIDS ve İş Hukuku, GÜİİBFD, C.6, S.2, 1990, s.187; **Ertürk, Şükran**, İşçinin İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Hastalık Ve Özellikle AIDS Hastalığı Sebebiyle Feshedilmesi Ve Sonuçları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 4, S.2, 2002, s.10; **Rehbinder**, s.754 vd.; **Eyrenci**, s.253.



olmadığıyla<sup>313</sup> sınırlı olmalıdır<sup>314</sup>. İşyeri Hekimi Ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik<sup>315</sup> m. 9/2-c-4 gereği işyeri hekimleri “Çalışanların yapacakları işe uygun olduklarını belirten işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi ile gerekli tetkiklerin sonuçlarını EK-2’de verilen örneğe uygun olarak düzenlemek ve işyerinde muhafaza etmek” durumundadırlar. Burada ilgili EK-2 İŞE GİRİŞ / PERİYODİK MUAYENE FORMU incelendiğinde oldukça detaylı düzenlendiği görülmektedir. Burada istenen bilgiler ile başvuru pozisyonunun gerektirdiği bilgiler her zaman alakalı olmayabilir. Hal böyle olunca bu formun da başvuru işin niteliğine göre doldurulması ve işyeri hekimi dahi olsa, iş ile ilgili olmayan hususların işçi adayına ya da işçiye sorulmaması ve ilgili Form’da bulunan sorulardan iş ile alakalı olmayanlarının çıkarılması gerektiği kanaatindeyiz. Aynı Yönetmelik m. 11/1 gereği olarak da işyeri hekimleri çalışanların kişisel sağlık dosyalarını gizli tutmakla yükümlüdürler<sup>316</sup>.

#### b. Engellilik Durumuna İlişkin Sorular

Engelliler Hakkında Kanun’un 3’üncü maddesinde engelli kavramı tanımlanmıştır<sup>317</sup>. Buna göre fiziksel, zihinsel ve duygusal yetilerinde çeşitli oranlarda kayıp olan bireyler engelli olarak kabul edilmiştir. Engelliler hayatın her alanında karşımıza çıkabilir ve iş hukuku açısından engellilerin istihdamı için çeşitli düzenlemeler yapılmıştır.

Çalışma ilişkilerinde işçi adayının ya da işçinin engelli olup olmadığı bilgisi işveren açısından işgücü kaybı yaşanmaması için önemlidir. Aynı şekilde işçi adayı ya da işçiler için de yapabilecekleri bir işte çalışmaları daha lehe bir sonuç doğurur ve işçi istihdamı sağlanabilir<sup>318</sup>. İşçi adayından engellilik durumuna ilişkin soruları doğru cevaplaması beklenmektedir<sup>319</sup>.

---

<sup>313</sup> 10’dan az işçi çalıştırılan işyerlerinde işyeri hekimi bulunması zorunlu olmadığından, işçinin sağlık durumuna ilişkin bir sağlık kuruluşundan alınacak raporun da işe uygunluk ile sınırlı olması gerekmektedir.

<sup>314</sup> **Ertürk**, s.68.

<sup>315</sup> 20.07.2013 t. ve 28713 S.lı RG.

<sup>316</sup> **Ertürk**, s.68.

<sup>317</sup> Diğer mevzuat düzenlemelerindeki sakatlık tanımı ve detaylı bilgi için bkz.; **Uşan, M. Fatih**, İş Hukuku’nda Sakat İstihdamı, Ankara, Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası, 1999, s.36-47.

<sup>318</sup> **Caniklioğlu, Nurşen**, Hastalık Ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi, İstanbul, Beta, 2002, s.81; Sakat istihdamı sağlanan işyerlerinde işverenin çalışma ortamını gerektirdiği gibi düzenleme yükümlülüğüne veya işçiye sakatlığına uygun bir işte çalıştırma yükümlülüğüne ilişkin bkz.; **Uşan**, Sakat İstihdamı, s.234-238; **Bayram**, s.355 vd.

<sup>319</sup> **Kaplan**, Bilgisayar, s.379; **Uşan**, Sakat İstihdamı, s.206-207.

İşverenler açısından işçi adayının ya da işçinin engelli olup olmaması sadece işgücü noktasında önemli değildir. İş Kanunu'nun 30'uncu maddesinde işverenlere belirli şartlar dahilinde engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü yüklenmiştir<sup>320</sup>. Bunun gereğini yerine getirmeyen işverenler İK m. 101 uyarınca idarî para cezalarının muhatabı olacaklarından işçi adaylarına ya da işçilerine bu hususa ilişkin sorular sormalarında meşru menfaatleri bulunmaktadır.

### c. Hamilelik Durumuna İlişkin Sorular

İşverenlerin işçi adaylarına sorabildiği sorulardan birisi de hamilelik durumudur. İşçi adayının hamile olması İş Kanunu m. 74 hükümleri gereği işverenlere çeşitli külfetler yüklemektedir. İşveren açısından yürürlüğe giren bir hizmet sözleşmesi ile ortaya çıkan maddî külfet göz önüne alındığında adayın hamileliğine ilişkin sorular geçerli olur<sup>321</sup>.

İşin niteliği gereği kadın işçi adayının hamile olup olmadığının önemli olduğu durumlarda işçinin özel yaşamına müdahalenin sınırı ile işverenin menfaati çizgisinin korunması gerekir<sup>322</sup>. Örneğin hostes alımı yapılan bir havayolu şirketine ya da bir mankenlik, modellik ajansına kadın işçi alımı yapılan bir işyerinde başvuran adayın hamileliğine ilişkin sorulan soru direkt olarak iş hayatını ilgilendireceğinden kabul edilebilir düzeydedir<sup>323</sup>. Bunun dışında başvuru işin niteliği gereği hamilelik durumunu ilgilendirmeyen soruların sorulmaması gerekir<sup>324</sup>. İşverenin iş sözleşmesi yapmaktan kaçınmaması gerekir<sup>325</sup>. Ülkemizin de uygun bulunduğu Kadınlara Karşı Her Türlü

<sup>320</sup> **Caniklioğlu**, s.49-57; **Uşan**, Sakat İstihdamı, s.226-227; **Keser, Hakan**, 4857 sayılı İK'na Göre İşverenin İş Sözleşmesi Yapma ve İş İlişkilerinde Eşit İşlem Yapma Yükümlülükleri ve Bunlara Aykırı Davranması Durumunda Karşılaşacağı Yaptırımlar, Kamu-İş, C. 7, S.3, 2004, s.3; **Doğan Yenisey, Kübra**, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Legal, İstanbul, 2007, s.150.

<sup>321</sup> **Rehbinder**, s.754; **Taşkent, Savaş**, İş Sözleşmesinin İptal Nedenleri, Prof. Dr. Ümit Doğanay'ın Anısına Armağan, İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Yayınları, 1982, s.169-181, s.179; **Erkanlı**, s.76 vd.

<sup>322</sup> Kadın işçinin gebelik durumunda işverenin ilgili duruma yönelik kanuni gerekleri yerine getirebilmesi için bu durumu bilmesi gerektiğine dair bkz.; **Köseoğlu, Ali Cengiz**, Türk İş Hukukunda Analık, İş ve Hayat Dergisi, S.4, 2016, s.102; Kadına hamilelik nedeniyle farklı bir işlem yapıldığı varsayımında bunun cinsiyete dayalı doğrudan ayrımcılık oluşturduğuna dair görüş için bkz.; **Kökkılınç**, s.66.

<sup>323</sup> **Rehbinder**, s.756; **Kaplan**, Bilgisayar s.379; **Taşkent**, s.180; **Eyrenci**, s.255.

<sup>324</sup> **Rehbinder**, s.754; **Eyrenci**, s.254 vd; **Aydınlı**, s.117; **Cengiz, İstar**, Kadın İşçilerin Hamilelik Ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi, Kamu-İş, C. 10, S.4, 2009, s.28; İşe girmek için başvuran kadın işçi adayından hamilelik testi ya da buna ilişkin bir sağlık raporu istenmesinin yasak olduğuna ilişkin bkz.; **Kökkılınç**, s.44.

<sup>325</sup> **Süzek, Sarper**, İşverenin Eşit Davranma Borcu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008, s.27; **Cengiz**, s.26.

Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin<sup>326</sup> 11'nci maddesi ile kadın işçi adaylarının olası hamilelik durumlarına karşı ayrımcılığa uğramalarının önüne geçilmek istenmiştir. Aynı madde ile işverenlere hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlama ödevi de yüklendiğinden her olay kendi içinde değerlendirilmeli ve sorulan sorunun geçerliliği bu perspektifte değerlendirilmelidir.

#### 4. CEZA MAHKUMİYETİNE İLİŞKİN SORULAR

İşçi adayının daha önceden ceza mahkumiyeti bulunup bulunmadığına ilişkin sorular işin niteliği dikkate alınarak sorulmalıdır. İşin niteliği gereği adayın ceza mahkumiyetinin olup olmadığının bilinmesi gerekiyorsa bu soruların sorulması uygundur<sup>327</sup>. Bir veznedar adayına malî suçlara ilişkin bir ceza mahkumiyeti olup olmadığı sorulabilirken, aynı hususun bir duvar ustasına sorulması beklenemez<sup>328</sup>.

5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun'un<sup>329</sup> 10'uncu maddesinde özel güvenlik görevlilerinde aranan şartlar belirlenmiştir. M. 10/d'de sayılan suçlardan mahkumiyeti bulunmayan adaylar ancak özel güvenlik görevlisi olmak için başvuruda bulunabilirler.

İşçi adayının yapacağı işle ilgili sabıkalari kendiliğinden bildirmesi beklenir<sup>330</sup>. ILO Kodu m. 6/5'e göre çocuk tacizinden hüküm giymiş kişilerin çocuklarla aynı ortama girecekleri işlere başvurularda bunu bildirmeleri gerekir.

İşe başvuruda adli sicil kaydı verilmesinin zorunlu olmadığı hallerde bu belgenin istenmesi ve bunun bir sonucu olarak bu hususa ilişkin sorular sorulmaması gerekir<sup>331</sup>. İlgili

<sup>326</sup> 24.07. 1985 tarihli ve 3232 sayılı kanun ile uygun bulunan sözleşme metnine ulaşmak için bkz.; <<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18898.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18898.pdf>> (e.t. 12.12.2017); ayrıca bkz.; **Kökkılınç**, s.9.

<sup>327</sup> **Eyrenci**, s.255; **Rehbinder**, s.755; **Manav, A. Eda**, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XIX, S.2, 2015, s.119; **Sevimli**, s.156; **Taşkent**, s.178; **Ertürk**, s.71.

<sup>328</sup> İşçinin eski hükümlülüğüne ilişkin bilginin öğrenilmesi halinde onu sosyal anlamda zor bir duruma düşürme ihtimali olursa bu bilginin açıklanmaması gerektiğine dair bkz.; **Bayram**, s.270; **Rehbinder**, s.755.

<sup>329</sup> 26.06.2004 t. ve 25504 S.lı RG.

<sup>330</sup> **Ertürk**, s.71; Tutuklu ve hükümlü işçi çalıştırılmasına ilişkin ayrıca bkz. **Uşan, M. Fatih**, İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tutuklu Ve Hükümlü Çalıştırılması, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan - Cilt II, Beta, 2001, s.1460 vd.; **Taşkent**, s.178; **Eyrenci**, s.256; **Sevimli**, s.156; Aksi yönde görüş için bkz.; **Rehbinder**, s.756.

<sup>331</sup> **Rehbinder**, s.755.

sicil kaydı başvuru ile alakalı olmayan diğer kayıtları da içerebileceğinden bu kaydın istenmesi haklı görülmez<sup>332</sup>. Adli kayıtlar silinmiş ise bu defa işçiden bunu açıklaması beklenmez<sup>333</sup>.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 6'ncı maddesi kapsamında işçi adayının ya da işçinin ceza mahkumiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri hassas kişisel veriler kapsamındadır. Kural olarak bu verilerin işlenmesi açık rızaya tabi olacağından, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 6/3'te belirtildiği üzere kanunlarda öngörülen hallerde açık rıza aranmadan veri işlenebilir. Veri sorumlusu işverenler önlerine gelen işçi adayına ya da işçilerine ceza mahkumiyetlerine ilişkin soruları sorarken kanunlarda öngörülen bir halin neticesinde bu sorular sorulmuyorsa işçinin açık rızası alınmadan bu soruların yanıtları kullanılmayacağından, bu soruların sorulmaması gerektiği kanaatindeyiz.

Veri sorumlusu işverenlerin elde ettiği verilerin işlenmesi, korunması ve ortadan kaldırılması hususlarında yükümlülükleri bulunmaktadır. Buna göre işe başvuran her adaya ceza mahkumiyetine ilişkin sorular sorulsa ve/veya adli sicil kaydı istense bile daha sonradan işe alınması olası olan işçilerin kayıtları muhafaza edilmelidir. Kendisinden bilgi ve/veya belge alınmış işçi adaylarından işe başvuruları kabul edilmeyenlere ilişkin elde edilmiş veriler Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 7 gereği niteliklerine göre silinmeli, yok edilmeli veya anonim hale getirilmelidir.

## 5. DİNÎ İNANCINA, SENDİKA ÜYELİĞİNE VE SİYASİ GÖRÜŞÜNE İLİŞKİN SORULAR

Kişilerin dinî inanç, etnik köken, siyasî görüş, sendika üyeliğine ilişkin bilgileri Türk Hukuk sistemimizde koruma altındadır<sup>334</sup>. Buna göre Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın

<sup>332</sup> **Sevimli**, s.157; **Rehbinder** s.755; **Eyrenci**, s.256.

<sup>333</sup> **Rehbinder**, s.755; **Kaplan**, s.380; **Ertürk**, s.71.

<sup>334</sup> **Sümer, Haluk Hadi**, İşçinin Sendikal Nedenlerle Feshe Karşı Korunması, Konya, Mimoza, 1997, s.61; **Tuncay, A. Can**, Çalışma İlişkilerinde İrk Ve Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılık, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan - Cilt I, İstanbul, Beta, 2011, s.725-770, s.755-759; **Süzek**, Eşit, s.24; **Ertürk, Şükran/Gürsel, İlke**, İş Hukuku'nda Eşit Davranma İlkesi, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan - Cilt I, İstanbul, Beta, 2011, s.425-458, s.426; **Doğan Yenisey, Kübra**, İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı, Çalışma ve Toplum, S.4, 2006, s.65; **Karagöz, Veli**, İş Hukukunda Ayrımcılık Tazminatı, Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 5, S.1, 2012, s.59; **Keser**, s.23; **Nazlı, Seçkin**, İş Kanunu'nda Düzenlenen Eşit Davranma İlkesi ve Uygulama Sorunları Üzerine Değerlendirmeler, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan - Cilt I, İstanbul, İÜHFİM, C.LXXIV, S.Özel Sayı, 2016, s.572; **Bayram**, s.315; Ayrıca bkz. Yarg. 7. HD, 03.03.2015, 3255/3200, "4857 sayılı Yasanın 5'inci maddesinin ilk fıkrasında, dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi sebeplere dayalı ayırım yasağı getirilmiştir. Belirtilen bu hususların tamamının mutlak ayırım yasağı kapsamında ele alınması gerekir".

15/2, 24, 25, 51 ve 68'inci maddeleri gereği işçi adayına ya da işçiye kural olarak bu hususlarda soru yöneltilemez. Anayasa m. 15/2 ile getirilen güvenceye göre “kimse din, vicdan, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz ve bunlardan dolayı suçlanamaz”. Bu güvence ve özgürlüklerin neticesinde kural olarak işçi adayına ya da işçilere ilgili konularda soru yöneltilmemesi gerekir<sup>335</sup>.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 6'ncı maddesinde nelerin hassas kişisel veriler olduğu sayılırken “siyasî düşüncesi, felsefî inancı, dinî, mezhebi veya diğer inançları, ... sendika üyeliği” hassas kişisel verilerden sayılmıştır. Aynı maddenin 3'üncü fıkrasında belirtildiği üzere bu hassas veriler ancak kanunlarda öngörülen durumlarda veri sahibinin açık rızası alınarak işlenebilir. Buradan hareketle kanunlarda öngörülmemeyen durumlarda bu hususlara ilişkin sorulan sorular açık rıza alınmadan sorulursa geçersiz olacağı kanaatindeyiz.

İşçi adayının bir dinî kurumda ya da siyasî kuruluşta işe başlayacağı durumlarda belirli sınırlar çerçevesinde sorulan soruların geçerli olduğu kabul edilir<sup>336</sup>. Daha önce de belirttiğimiz üzere 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları Ve Eşitlik Kurumu Kanunu m. 7/d'de “Bir dine ait kurumda, din hizmeti veya o dine ilişkin eğitim ve öğretim vermek üzere sadece o dine mensup kişilerin istihdamı” ayrımcılık iddiası ileri sürülemeyecek hallerden sayılmıştır. Buna göre işverenlerin işçi adaylarına ya da mevcut işçilerine ayrımcılık yapıp yapmadıkları noktasında tespit yapılabilmesi için, fıkra da sayılan hallerde, din bilgisinin bilinmesi işveren için bir yükümlülük olur.

Anayasanın 51'nci maddesi ile sendikal özgürlükler düzenlenmiştir. 6356 sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25'nci maddesi ile sendikal özgürlükler ayrıca düzenlenmiştir. İşçilerin sendikalara üye olma hakları olumlu sendika hürriyetinin doğrudan bir sonucudur ve işçi bunu istediği gibi kullanabilir<sup>337</sup>. Buna göre işverenler

---

<<http://mevzuatvekararlar.legalbank.net/belge/y-7-hd-e-2015-3255-k-2015-3200-t-03-03-2015/2266013>>  
(e.t. 20.01.2018)

<sup>335</sup> **Kaplan**, Bilgisayar, s.378 vd.; **Sözer**, s.191; **Aydınlı**, s.118; **Eyrenci**, s.256; **Ertürk**, s.72; **Sevimli**, s.157; **Erkanlı**, s.70 vd.

<sup>336</sup> **Rehbinder**, s.753; **Kaplan**, s.379; **Ertürk**, s.72; Bir mesleğin doğası gereği ırk, etnik köken, cinsiyet vb. hususlar mesleki koşul oluşturuyorsa bunlardan ötürü bir ayrımcılık doğmayacağına ilişkin bkz. **Tuncay**, s.753; **Aydın, Ufuk**, İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Eskişehir, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2002, s.140.

<sup>337</sup> Konuya ilişkin detaylı bilgi için bkz.; **Sümer**, Fesih, s.96; **Şahlanan, Fevzi**, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal

işçilerin işe alınmalarını; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutamazlar<sup>338</sup>. Bu bağlamda da işçi adayına sendika üyeliklerine ilişkin sorular kural geçersiz olur<sup>339</sup>. ILO Kodu m. 6/6'ya göre<sup>340</sup> işverenler sendika aidatlarının kontrolü, iş konseylerinin çalışması ve bilgi sağlama yükümlülüğünün yerine getirilebilmesi için işçilerin işyerindeki sendika üyelikleri ve faaliyetleri hakkında bilgi toplayabilir. STİSK'nin 23 ve 24'üncü maddeleri gereği öngörülen güvencelerin kullanılabilmesi içinde işverenlerin hangi işçilerin işçi kuruluşa yöneticisi ya da işyeri sendika temsilcisi olduğunu bilmeleri gerekir ve bu yönde sorular kanuni bir gerekliliğin sonucu olduğu için geçerli kabul edilir. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 6/3'e göre, kanunlar ile öngörülmeyen haller dışında ise ancak işçinin açık rızası alınarak sendika üyeliğine ilişkin sorular sorulabilir.

## C) İŞÇİYE YA DA İŞÇİ ADAYINA YAPILABİLECEK TESTLER

### 1. GENEL OLARAK

İşyerlerinde işe alımlarda çoğu zaman ihtiyaçtan fazla başvuru olmaktadır. İşçi adayları arasından işe alınacakların belirlenebilmesi adına işe alma aşamasında birtakım testler yapılmaktadır. Bu testler içerikleri itibariyle çoğu zaman işçi adaylarının ya da işçilerin özel hayatlarına müdahale edecek şekilde düzenlenmiş olurlar<sup>341</sup>. Burada işverenler işe aldıkları işçileri belirlerken yaptıkları testler bakımından tamamen özgür bir şekilde hareket edemezler<sup>342</sup>. İşçinin özel hayatına müdahalenin sınırlarının da korunması gerekmektedir.

İşçi adaylarına ve işçilere çeşitli şekillerde testlerin uygulanması mümkündür. Bunlardan bazıları ile direkt olarak kişinin sağlık bilgisine yönelik veriler elde edilmektedir

---

Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, İstanbul, Legal, 2014, s.389; Haklı bir neden bulunmadıkça sendikaların üyelik başvurusunu kabul etmesi gerektiğine dair bkz.; **Başbuğ**, (Üyelik), s.173-174.

<sup>338</sup> **Esener, Turhan/Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz**, Sendika Hukuku, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2014; **Narmanhoğlu, Ünal**, İş Hukuku Toplu İş İlişkileri II, İstanbul, Beta, 2016, s.29; s.32; **Demircioğlu/Centel**, s.208; **Tuncay, A. Can/Kutsal, Burcu Savaş**, Toplu İş Hukuku, İstanbul, Beta, 2016, s.31-32; **Şahlanan**, s.390; **Sur, Melda**, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara, Turhan Kitabevi, 2017, s.54 vd.; **Bulut, Ali**, Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler, Ankara, Turhan Kitabevi, 2016, s.216; **Çöldemli, Ali**, Sendikaların Kuruluşu ve Organları, Ankara, Adalet, 2016, s.14; **Bayram**, s.328 vd.

<sup>339</sup> **Kaplan**, s.378.

<sup>340</sup> **International Labour Organization**, s.16.

<sup>341</sup> **Aydın**, s.166.

<sup>342</sup> **International Labour Organization**, s.17.

ki Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 6 gereği bu verilerin işlenebilmesi belirli şartlara bağlanmıştır. İşin niteliği ve yapılan testin türüne göre Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na uygun hareket edilmeli ve işçinin özel yaşamına müdahalenin sınırı korunmalıdır.

## 2. ALKOL VE UYUŞTURUCU KULLANIMINA İLİŞKİN TESTLER

İşyerlerinde alkol ve uyuşturucu kullanımı değişik nedenlerden kaynaklanabilir. Bu durum işçinin iş hayatını etkileyebilir. İşverenler, işçilerin performansının etkilenmemesi ve bunun kontrol edilebilmesi için alkol ve uyuşturucu kullanımına ilişkin testleri yapmaktadır<sup>343</sup>.

Alkol ve uyuşturucu kullanımına ilişkin testler yapılırken işçinin özel hayatına müdahalenin sınırlarına dikkat edilmeli ve bu hususun işyerinde problem olmasının önüne geçmek için adımlar atılmalıdır<sup>344</sup>. Alkol ve uyuşturucu kullanımına ilişkin testler yapılırken çoğu zaman kişinin vücut sıvısından örnekler alınır ve teste tabi tutulur. Testlerin sonucu sadece alkol ve uyuşturucu kullanımına ilişkin bilgiler vermeyebilir. Bu ihtimalde işverenlerin normal şartlar altında işle alakası olmayan ve bilmeleri gerekmeyen, işçinin de özel yaşamını direkt olarak ilgilendiren bilgilere erişim söz konusu olabilir<sup>345</sup>. Burada direkt olarak işçinin özel yaşam alanına giren konulara bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde müdahalede bulunulmuş olunmaktadır<sup>346</sup>. Hal böyleyken alkol testlerinde nefes üfletilmesi, uyuşturucu testleri içinse sadece idrar örneği kullanımı, işçilerin özel yaşamına en az müdahale edilecek yöntemler olarak kabul edilir<sup>347</sup>.

İşçilerin yaptıkları iş, güvenlik açısından yüksek risk oluşturan iş ise, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması adına veri işlenmesi bakımından hukuka uygunluk sebebinin

<sup>343</sup> **International Labour Organization**, Management of Alcohol-and Drug-Related Issues in the Workplace, An ILO Code of Practice, Geneva, International Labour Office, 1996, s.7.

<sup>344</sup> **Aydin**, s.174; **International Labour Organization**, Alcohol and Drug, s.8; **Carlozzi, Linda R.**, Drug Testing in the Workplace, National Italian American Bar Association Journal, V. 1, 1991, s.114; **Morrow, Tod T.**, Tod T. Morrow, Drug Testing in the Workplace: Issues for the Arbitrator, Journal on Dispute Resolution, V. 4, S.2, 1989, s.287.; Bu testlerin sadece sorunlu işçilere dönük olması ve işyeri güvenliğinin amaçlanması gerektiğine dair görüş için bkz.; **Pappas, Sandra**, Workplace Drug Testing - House File 42, William Mitchel Law Review, V. 14, 1988, s.240.

<sup>345</sup> **Allen, Jason Grant/Prichard, Jeremy/Griggs, Lynden**, A Workplace Drug Testing Act for Australia, University of Queensland Law Journal, V. 32, 2013, s.222.

<sup>346</sup> **International Labour Organization**, Conditions of Work Digest, Worker's Privacy Part III: Testing in the Workplace, V. 12, Geneva, International Labour Office, 1993, s.21.

<sup>347</sup> Bkz. **International Labour Organization**, Alcohol and Drug, s.37.

oluşabilir<sup>348</sup>. Ancak bu durumun işyerindeki bütün işçilere bu testlerin sınırsız bir şekilde yapılabileceği anlamına gelmemektedir. İşverenler sadece riskli bölümlerde çalışan işçilere bu testleri uygulamalıdır<sup>349</sup>. Kaldı ki ilgili testlerden her zaman doğru sonuçlar vermeyebilir<sup>350</sup>. Bunun önüne geçilebilmesi adına pozitif çıkan sonuçların doğrulanması tavsiye edilmektedir<sup>351</sup>.

İşçi adayı ya da işçi üzerinde yapılan alkol ve uyuşturucu kullanımına ilişkin testler direkt olarak bu kişinin sağlık yaşamına ilişkin somut veriler verir. Sağlık verisinin Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 6'ya göre hassas kişisel veri olduğu düşünülürse bu testler yapılırken hukuka uygun veri işlenmesine dikkat edilmelidir. ILO'ya göre teste başlanmadan önce işçiden onay alınmalı<sup>352</sup>, bu onay alınırken hangi biyolojik örnek ne şekilde alınıp hangi testlerden geçirileceği işçi adayına ya da işçiye bildirilmeli ve test sonuçlandıktan sonra bu konuda herhangi bir karara varılmadan önce işçi bilgilendirilmelidir<sup>353</sup>. ILO'nun bu önerisi Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile getirilen koruma yöntemleriyle örtüşmektedir. ILO'nun işyerinde alkol ve uyuşturucu kullanımına ilişkin Kodunun 8.6.2 maddesinde, işçilerin alkol ve uyuşturucu kullanımına ilişkin elde edilmiş verilerin diğer sağlık bilgilerine ilişkin verilerde olduğu gibi ayrı tutulması ve özlük dosyasına dahil edilmemesi önerilmiştir<sup>354</sup>.

---

<sup>348</sup> **Bayram**, s.271; **Kaplan, Elliot S./Langevin, Judith Bevis/Ross, Richard A.**, Drug and Alcohol Testing in the Workplace: The Employers' Perspective, William Mitchell Law Review, V. 14, 1988, s.370; **Thomas, Cordelia**, Drug Testing in the Workplace, New Zealand Journal of Industrial Relations, V. 22, I. 2, 1997, s.162; **Aydın**, s.173; **Sevimli**, s.167.; Uyuşturucu kullanan işçinin kendisine, işverene, müşterilere yönelik zarar verici hareketlerde bulunabileceği ve bunun önlenmesi adına bu testlerin yapılmasına ilişkin görüş için bkz.; **Moore, Adam D.**, Drug Testing and Privacy in the Workplace, Journal of Computer & Information Law, V. 29, 2012, s.473.

<sup>349</sup> **International Labour Organization**, Alcohol and Drug, s.34.; işçilerin morallerinin bozulmaması adına test yapılmadan önce bunun zamanının bildirilmesine ilişkin görüş için ayrıca bkz.; **Hartwell, Tyler D./Steele, Paul D./French, Michael T./Rodman, Nathaniel F.**, Prevalence of Drug Testing in the Workplace, Montly Labor Review, V. 119, 1996, s.36.

<sup>350</sup> **Farmer, Lois M.**, Employee Privacy Rights V. Business Needs - Drug Testing in the Workplace, New England Law Review, V. 22, I. 2-3, 1987, s.418.

<sup>351</sup> **Lindsey, Charles E. Jr.**, Drug Testing in the Workplace: A Legislative Proposal to Protect Privacy, Journal of Legislation, V. 13, 1986, s.273.

<sup>352</sup> **D'Aquila, Barbara Jean**, Drug and Alcohol Testing in the Workplace: The Legislative Response, William Mitchel Law Review, V. 14, 1988, s.263.

<sup>353</sup> **Bayram**, s.271; **International Labour Organization**, Alcohol and Drug, s.34-37.

<sup>354</sup> **International Labour Organization**, Alcohol and Drug, s.19.



### 3. HIV/AIDS TESTİ

ILO'nun yaptığı tanıma göre HIV (İnsan Bağışıklık Yetmezlik Virüsü) insan bağışık sisteminin yetersizliğine neden olan bir virüstür ve maruz kalındığı zaman AIDS'e (Edinilmiş Bağışıklık Yetmezliği Sendromu) sebep olur<sup>355</sup>. AIDS'in günümüzde bilinen kesin bir tedavisi olmadığından her zaman ölümlü sonuçlanan ciddi bir hastalıktır. Ancak her HIV virüsü taşıyıcısı direkt olarak AIDS belirtileri göstermeyebilir. Uzun bir süre taşıyıcı olarak yaşanabilir<sup>356</sup>.

Yapılan araştırmalar HIV virüsünün kan alışverişi ile, vücut sıvılarının temasını mümkün kılan cinsel ilişkiye girilmesi ile, ortak şırınga kullanımıyla ve anneden çocuğa geçecek şekilde yayıldığını göstermektedir<sup>357</sup>. Buna göre işin niteliği gereği kan alışverişinin, vücut sıvılarının etkileşiminin, ortak şırınga kullanımının mümkün olmadığı yerlerde işçi adayının ya da işçinin HIV virüsü taşıması iş hayatında kendine yer bulmasına engel değildir<sup>358</sup>. Ancak işin niteliği gereği bir vesileyle HIV virüsüne maruz kalınması ya da bu virüsün başkalarına bulaşmasına sebep olma ihtimalinin bulunması durumunda bu testlerin yapılmasının istenmesi makul görülmektedir<sup>359</sup>. Bu ihtimalde bile yine işçinin rızası alınması gerekeceğinden test konusunda zorlama bir tavır takınılmamalıdır<sup>360</sup>. İşçiden ya da işçi adayından bir test talep edilmediği durumlarda işçinin ya da adayının işin niteliği gereği bu hususu bildirmesi gereken durumlarda hastalığına ilişkin bilgiyi kendiliğinden açıklaması beklenir<sup>361</sup>. Bu işçilerin hastalık bulaşma riski yüksek işlerde görevlendirilmemeleri gerekir<sup>362</sup>.

<sup>355</sup> **Savaş, Nazan**, "HIV/AIDS (İnsan Bağışıklık Yetmezliği Virüsü/Edinilmiş Bağışıklık Eksikliği Sendromu)." Türkiye Klinikleri J Public Health-Special Topics, S.1, 2015, s.30; **Arıcı**, s.178; **Ertürk**, Hastalık Sebebiyle Fesih, s.7; **International Labour Organization**, An ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work, Geneva, International Labour Office, 2001, s.1.

<sup>356</sup> **Ertürk**, Hastalık Sebebiyle Fesih, s.9; **Aydın**, s.177; **Yıldız, Gaye Burcu**, Türk İş Hukukunda Özrürlük ve Sağlık Durumuna Dayalı Ayrımcılık Yasası, Sicil, 2008, s.85; **International Labour Organization**, Testing, s. 37.

<sup>357</sup> **Savaş**, AIDS, s.32; **Aydın**, s.177; Hastalığın solunum yoluyla, besin alışverişi ile veya normal bir temas ile bulaşmadığına dair bkz.; **Ertürk**, Hastalık Sebebiyle Fesih, s.7; **International Labour Organization**, Testing, s.37.

<sup>358</sup> **Arıcı**, AIDS, s.184-185; **Cameron, Edwin**, Edwin Cameron, AIDS - Some Problems in Employment Law, Industrial Law Journal, V. 12, I. 2, 1991, s.201.

<sup>359</sup> **Ertürk**, Hastalık Sebebiyle Fesih, s.10; **Arıcı**, AIDS, s.189; **Aydın**, s.178; **Sevimli**, s.181; **Yıldız**, Özrürlük, s.85; **Bayram**, s.274; **Epstein, Richard A.**, "AIDS" Testing and the Workplace, The University of Chicago Legal Forum, 1988, s.41 .

<sup>360</sup> **Ertürk**, Hastalık Sebebiyle Fesih, s.10; **Yıldız**, Özrürlük, s.84.

<sup>361</sup> **Ertürk**, Hastalık Sebebiyle Fesih, s.10.

<sup>362</sup> **International Labour Organization**, Testing, s.40; **Bayram**, s.274.

İşçi adayının ya da işçinin HIV virüsü taşıyıcısı olması onun sağlığına ilişkin bir bilgidir ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu anlamında hassas kişisel verilerdendir. Buna göre bu testler yapılırken sağlığa ilişkin hassas kişisel verilerin korunmasına yönelik yapılmış düzenlemelere dikkat edilmelidir. Gerekmedikçe bu hususlara yönelik test yapılmamalıdır.

#### 4. GENETİK TESTLER

Genetik testler ve sonucunda elde edilen veriler işverenler açısından belirli bir meslek için uygun olmayan adayların belirlenmesinde yardımcı olmak amacıyla kullanılabilir. İşçi adayları ya da işçiler açısından ise genetik testler kişinin belirli bir işe uygun olup olmadığı ve işyeri koşullarının iyileştirilmesi konusunda nelerin yapılabileceğinin görülmesi adına önemlidir<sup>363</sup>.

ILO Kodu m. 6/12'ye<sup>364</sup> göre genetik testler ancak kanun koyucu eliyle yapılan düzenlemeler çerçevesinde yapılabilir. Genetik testlerin yapılmasında işçilerin gen yapısından kaynaklanan tehlikelerin önlenmesi amaçlansa bile<sup>365</sup> bu testler sonucunda oldukça kapsamlı sonuçlar elde edilebileceğinden<sup>366</sup>, işçi adaylarının ya da işçilerin bu tür incelemelere maruz bırakılması işverenlerin takdirine bırakılmamalıdır. İşin niteliği gereği bu testlerin yapılmasında haklı bir sebebin olacağı varsayılan durumlarda, alternatif bir yöntem olmaması kaydıyla, bu testlere izin verilmelidir<sup>367</sup>.

Genetik biliminin gelişimi neticesinde bu alanda uluslararası düzenlemelerin ortaya çıktığı görülmüştür. Avrupa Konseyi tarafından *İnsan Hakları ve Biyotıp Sözleşmesi* 04.04.1997'de imzaya açılmış ve 01.12.1999'da yürürlüğe girmiştir. İlgili sözleşme Türkiye

---

<sup>363</sup> Aydın, s. 189; **Article 29 Data Protection WP**, Working Document on Genetic Data, , 2004, <[http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2004/wp91\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2004/wp91_en.pdf)> s.10; **Deyerle, Kristie A.**, Genetic Testing in the Workplace: Employer Dream, Employee Nightmare - Legislative Regulation in the United States and the Federal Republic of Germany, *Comparative Labor Law Journal*, V. 18, 1997, s.555;.

<sup>364</sup> **International Labour Organization**, *Worker's Personal Data*, s.17.

<sup>365</sup> İşçilerin sağlığının korunmasına ek olarak işyerinin ve diğer işçilerin de olası tehditlerden korunması için yapılan genetik testlere ilişkin bkz.; **Sweltz, Edna Lee**, Genetic Testing in the Workplace: An Analysis of the Legal Implications, *The Forum*, V. 19, 1983, s.327.

<sup>366</sup> Yapılan testler sonucunda elde edilebilen olası bulgular ve işçilerin bunların gizli kalmasını isteyeceğine dair bkz.; **Carr, Susannah**, Invisible Actors: Genetic Testing and Genetic Discrimination in the Workplace, *UALR Law Review*, V. 30, 2007, s.4.

<sup>367</sup> İş ile alakalı sağlık tehditlerini minimuma indirmek adına genetik testlerin yapılmasına ilişkin görüş için bkz.; **Rowinski, Laura**, Genetic Testing in the Workplace, *Journal of Contemporary Health Law and Policy*, V. 4, 1988, s.387.

tarafından da imzalanmış ve 5013 sayılı Kanun<sup>368</sup> ile uygun bulunmuştur. Sözleşmenin 11'nci maddesi gereği “Bir kimseye, genetik kalıtımı nedeniyle herhangi bir ayrımcılık uygulanması yasaktır”. 12'nci maddede de genetik teşhise yönelik testlerin yapılmasına ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre “Genetik hastalıkları teşhise yönelik veya ya kişinin bir hastalığa neden olan bir geni taşıdığını belirlemeye ya da genetik bir yatkınlığı veya bir hastalığa eğilimi ortaya çıkarmaya yönelik testler, sadece sağlık amaçlarıyla veya sağlık amaçlı bilimsel araştırma için ve uygun genetik danışmada bulunmak şartıyla yapılabilir”.

İş Kanunu'nda işçilerin genetik testlere karşı korunmasına ilişkin özel bir hüküm olmasa da İnsan Hakları ve Biyotıp Sözleşmesinin yürürlüğe girmesiyle birlikte bu korunma sağlanmış olmaktadır. Sözleşmenin 11'nci maddesine göre işverenler işçilerinin test sonuçlarına dayanarak farklı bir tutum sergileyemez. Yine 12'nci maddeye göre de bu testler sadece işçilerin sağlık durumlarını etkileyen hallerde yapılabilir. Bu testlerin sonucunda yanlış pozitif sonuçlar da çıkabilir<sup>369</sup>. İşverenler bu durumun doğuracağı sonuçları düşünerek hareket etmelidirler<sup>370</sup>.

Genetik testler sonucunda elde edilen veriler işçi adayının ya da işçinin sağlık verilerindedir. Buradan hareketle sağlık verileri hassas verilerden sayıldığından, genetik testlerin sonuçları işlenmek istendiğinde Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 6'ya göre hassas kişisel verilerin işlenmesindeki usullere tabi olmalıdır. İşverenlerin genetik testler sonucuna işe alındığında kendilerine daha az maliyet çıkaran işçileri tercih edecekleri düşünüldüğünde, işverenin ekonomik anlamdaki menfaati ile işçinin özel yaşamına ilişkin kapsamlı verilerin elde edilmesi sonucunda ortaya çıkan müdahalenin çatıştığı durumlarda, işçinin özel yaşamına müdahale edilmemesi hususunun daha üstün tutulması gerekir<sup>371</sup>.

## 5. PSİKOLOJİK TESTLER

İşverenler işçi adaylarının ve işçilerinin çeşitli alanlarda becerilerini ölçmek ya da önemli pozisyonlarda istihdam etmek için çeşitli testler uygulama eğilimindedirler. Bu

<sup>368</sup> Sözleşme metnine ulaşmak için bkz. 09.12.2003 t. ve 25311 S.1ı RG.

<sup>369</sup> **Shoben, Elaine W.**, Test Defamation in the Workplace: False Positive Results in Attempting to Detect Lies, Aids, or Drug Use, The University of Chicago Legal Forum, 1988, s.187.

<sup>370</sup> İşverenlerin belirli hastalıklara karşı duyarlı olan ya da risk taşıyan işçileri işe almayıp sağlıklı genlere sahip işçilere yöneldiklerine dair bkz.; **International Labour Organization**, Testing, s.59.

<sup>371</sup> **Sevimli**, s.187.

testlerin yapılması noktasında işverenin menfaati olduğu söylenebilirse de işçinin özel hayatına ilişkin bilgilerin de korunması önemlidir. Menfaatin ve özel hayata ilişkin bilgilerin korunması noktasında denge kurulmalıdır<sup>372</sup>.

ILO Kodu m. 6/11'e<sup>373</sup> göre yapılması planlanan testler kod hükümleriyle uyumlu olmalıdır. İşverenler yapmayı planladıkları testin amaçlarını, izlenen yöntemi ve sonuçlarını işçilerine bildirmelidirler. Testlerin değerlendirilmesinde uzman görüşünün alınması önerilmektedir.

Hukuk sistemimiz açısından işçi üzerinde yapılan psikolojik testler için rıza alınmalıdır<sup>374</sup>. Yapılması planlanan testler direkt olarak işçi adayının ya da işçinin özel yaşamına müdahale anlamına geleceğinden ve bu kişilerin çalışmaya olan ihtiyaçları da göz önüne alındığında verilen rızaya her zaman şüphe ile yaklaşılmalıdır<sup>375</sup>. İşçiye ya da işçi adayına bu testlerin niteliğine ve sonucuna ilişkin detaylı bilgi verilmelidir<sup>376</sup>. İşçiye ya da işçi adayına bu testlere ilişkin itiraz hakkı tanınmalıdır<sup>377</sup>.

#### **D) İŞÇİNİN YA DA İŞÇİ ADAYININ GİYİM TARZINA İLİŞKİN HUSUSLAR**

İşçinin dış görünümü ve giyim tarzı işin niteliğine göre işverenler ve işçiler açısından önem arz edebilir. Dış görünüşten anlaşılması gereken kişinin giyim kuşamı, takı ve aksesuarları, saç-sakal-bıyık modeli ve vücudundaki dövmeleridir<sup>378</sup>. İşverenlerin, işçilerin giyim kuşamına müdahaleleri belirli sınırlar dahilinde mümkün olabilir<sup>379</sup>.

<sup>372</sup> **Bayram**, s.274; İşverenin menfaati açısından yapılan test sonucunda işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesine ilişkin ayrıca bkz.; Yarg. 22. HD., 24.04.2014, 9684/9674, "*davalı işyerinde şoför olarak çalışan davacının iş sözleşmesinin psiko teknik değerlendirme testi sonucunda araç kullanmak için sahip olması gereken zihinsel, psikomotor beceri ve yetenekleri kendi norm grubuna göre yetersiz olduğu gerekçesiyle haklı nedenle feshedilmiştir*". <<https://mevzuatvekararlar.legalbank.net/belge/y-22-hd-e-2014-9684-k-2014-9674-t-24-04-2014/1694531>> (e.t. 20.01.2018)

<sup>373</sup> **International Labour Organization**, Worker's Personal Data, s.17.

<sup>374</sup> **Rehbinder**, s.748; **Eyrenci**, s.257.

<sup>375</sup> **Sevimli**, s.191-192.

<sup>376</sup> **Aydın**, s.196.

<sup>377</sup> **Rehbinder**, s.748; **Eyrenci**, s.257; **Ertürk**, s.72.

<sup>378</sup> **Bayram**, s.305.

<sup>379</sup> AİHM'in **DAHLAB v. SWITZERLAND** kararında, ilkokul öğretmeni olarak çalışan başvuranın okulda başörtüsü takmasının yasaklanmasını AİHS m. 9 anlamında ihlal saymıştır. Bu karara göre dini inancın açıklanmasına ilişkin sınırlamalar ancak yasayla öngörülen ve demokratik bir toplumda kamu güvenliğinin, kamu düzeninin, genel sağlık veya ahlakın ya da başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için sınırlanabilir. Karar için bkz. <<http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-22643>> (e.t. 20.01.2018)

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 6'ncı maddesinde hassas kişisel veriler belirlenirken kişilerin *kılık kıyafeti* de hassas kişisel verilerden sayılmıştır. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 6/3 gereği kanunlarda öngörülen bir durum olmadıkça işçilerin kılık kıyafetlerine ilişkin veriler açık rıza alınmadan işlenemez. Örneğin, işçinin başörtüsü takıp takmadığına ya da ileri takmayı düşünüp düşünmediğine ilişkin sorular geçersizdir.

İşçinin kılık kıyafeti noktasında bazı işlerin niteliği gereği işverenlere belirli kıyafetler temin edilmesi ve bunların işçilere giydirilmesi ödevi yüklenmiştir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4 ve 5'nci maddelerinde işverenlerin yükümlülüklerine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Buna göre işverenler işin kişilere uygun hale getirilebilmesi için *iş ekipmanı seçimine özen* göstermelidir. İşçiler ise 6331 sayılı Kanun m. 19/2-b gereği *kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak* ile yükümlüdürler. Yine işyerinde gıda sektörüne ilişkin bir üretim yapıldığı varsayımında işverenler, hijyenin sağlanması adına işçilerinin giyimine müdahale edebilirler<sup>380</sup>. İşin gereği olmasa da çevrede tiksinti uyandırmayan şekilde hijyen ve temiz kıyafetler giyilmesi hususunda işverenin işçisine müdahalede bulunabileceği kabul edilmektedir<sup>381</sup>.

İşin niteliği gereği kanunlarda öngörülen durumlarda işverenler kılık kıyafet konusunda her zaman müdahale de bulunabilirler. Bunun dışında dürüstlük kuralı gereği işçinin kendinden bekleneceği gibi kılık kıyafetine dikkat ettiği durumlarda Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 6 gereği işçi adayının ya da işçinin açık rızası alınmadan bu konuda veri işlenemez ve bir faaliyette bulunulamaz.

## **E) İŞÇİNİN ELEKTRONİK YÖNTEMLERLE İZLENMESİ**

### **1. İŞÇİNİN VİDEO KAMERA SİSTEMLERİ İLE İZLENMESİ**

İşverenler iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, hırsızlığın önlenmesi, işyerinin korunması, üretim aşamalarının kontrolü gibi sebeplerle işyerlerini video kameralar aracılığıyla izleyebilir<sup>382</sup>. Burada işverenin meşru menfaati olduğundan söz edilebilir. Ancak bu izleme faaliyeti kendiliğinden çalışan üretim bantlarıyla sınırlı olmadığı sürece her zaman

---

<sup>380</sup> **Sevimli**, s.232.

<sup>381</sup> **Bayram**, s.306.

<sup>382</sup> **Venetis, Frank/Oberwetter, Christian**, Videoüberwachung Von Arbeitnehmern, NJW, 2016, s.1053; **Bayreuther, Frank** "Videoüberwachung Am Arbeitsplatz, NZA, 2005, s.1039; **Savaş, Fatma Burcu**, İş Hukukunda "Siber Gözetim", Çalışma ve Toplum Dergisi, S.22, 2009, s.117.

için görüntülerin kapsama alanına işçilerin girme durumu olacağından işçilerin özel yaşamına çok ağır bir şekilde müdahale edilme riski oluşur<sup>383</sup>.

İş Kanunu'nda işçilerin ve işyerlerinin video kameralar ile izlenmesine ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak bu durum görüntüsü ve sesi kaydedilen işçinin kişisel verilerinin kayıt altında alındığı gerçeğini ve muhtemel ihlallerin doğması ihtimalinin varlığını değiştirmemektedir<sup>384</sup>. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 3'ncü maddesinin gerekçe metninde ve Direktif'in gerekçe metninin 14'üncü paragrafında<sup>385</sup> gerçek kişilerin görüntü, resim ve ses kayıtları kişisel verilerden sayılmıştır. İşverenler her konuda olduğu gibi bu konuda da menfaat dengesini gözeterek hareket etmek durumundadırlar.

İşverenler işyerlerinin belirli bölümlerini sürekli izleyebildikleri gibi aralıklı olarak da izleme yapabilirler. İşverenin menfaatleri ile işçilerin özel hayatlarının ve kişisel verilerinin korunması hususları birlikte ele alındığında işverenlerin işçilerin buldukları bölümleri sürekli olarak izlemeyi<sup>386</sup> her zaman yapabileceklerini söylemek kural olarak mümkün değildir<sup>387</sup>. ILO Kodu m. 6/14'e göre<sup>388</sup> sürekli izleme faaliyetine sağlıkla ilgili hususlar, emniyet tedbirleri<sup>389</sup> ve mülkiyetin korunması<sup>390</sup> hususları dışında izin verilmemelidir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4'ncü maddesi gereği işverenler çalışanların işle ilgili konularda sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdürler.

<sup>383</sup> İşçinin izlenmesi neticesinde stres altında kalacağına ilişkin görüş için bkz.; **Aydın**, s.206.

<sup>384</sup> İşçilerin görüntülerinin kişisel veri olarak kabul edildiğine ilişkin bkz.; **Venetis/Oberwetter**, s.1051.

<sup>385</sup> Gerçek kişilere ilişkin ses ve görüntü verilerinin yakalanması, iletilmesi, değiştirilmesi, kaydedilmesi, saklanması ve nakledilmesi hususunda Direktif'in ilgili hükümlerinin uygulanacağına dair Direktif'in gerekçe metninin 14'üncü paragrafı için bkz.; "[http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/95-46-ce/dir1995-46\\_part1\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/95-46-ce/dir1995-46_part1_en.pdf)" (e.t. 08.10.2017)

<sup>386</sup> Hessen Eyalet İş Mahkemesi'nin bir kararına göre; İşverenin işyerinin giriş kapısını izlemek üzere yerleştirdiği kameranın görüş açısı içine satış elemanı olarak çalışan işçisinin bulunduğu alan da girmiştir. İşçi buna itiraz etse de işveren kameranın açısında bir değişiklik yapmamıştır. Olay yargıya intikal edince işveren her ne kadar kameranın sürekli kayıt yapmadığını ve güvenlik amaçlı takıldığını belirtse de, işçinin bulunduğu alanı izlemem imkanı olmasına rağmen bu faaliyetine devam ettiği için haksız görülmüştür ve işçinin kişilik hakları ihlale uğradığı için tazminat cezası almıştır. Karar metnine ulaşmak için bkz.; Hessen Eyalet İş Mahkemesi Kararı, Karar Tarihi: 25.10.2010, Karar Sayısı: 7 Sa 1586/09 <[http://www.lareda.hessenrecht.hessen.de/lexsoft/default/hessenrecht\\_lareda.html#docid:4245306](http://www.lareda.hessenrecht.hessen.de/lexsoft/default/hessenrecht_lareda.html#docid:4245306)> (e.t. 14.10.2017)

<sup>387</sup> İşçinin kişilik haklarına karşı olası bir saldırının işverenin menfaatleri ile haklı gösterilemeyeceğine ilişkin görüş için bkz.; **Kaplan, Emine Tuncay**, Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011, s.51.

<sup>388</sup> **International Labour Organization**, Worker's Personal Data, s.18.

<sup>389</sup> **Kaplan**, İşçinin Kişilik Hakları, s.51.

<sup>390</sup> İşverenin mülkiyeti korumak için işyerinin özellikle değerli eşyalarının bulunduğu bölümlerine kamera ile gözetleme sistemleri kurabileceğine dair görüş için bkz.; **Okur**, (Elektronik Gözetleme), s.133.

Bunun için alınan tedbirlerin uygunluğunu denetlemekle yükümlü olan işverenlerin bu kapsamda yaptıkları video kamera ile izleme faaliyetlerinin Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 5/ç gereği kural olarak hukuka uygun bir veri izleme faaliyeti olur. Kaldı ki Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 4'üncü maddesinde genel ilkeler belirlenirken 2'nci fıkranın ç bendinde işlenen verilerin işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olmaları gerektiği de belirtilmiştir.

İşçilerin kamera ile sürekli gözetlenmeleri neticesinde işyerinde oluşan sürekli gözetlenme baskısı oluşur. Bunun sonucunda işçilerde psikolojik sorunlar oluşabileceği gibi ağır kişilik hakkı ihlalleri de meydana gelebilir<sup>391</sup>. İşyerlerinde kamera ile gözetim durumu ancak meşru amaçlar için kabul edilebilir<sup>392</sup>. Örnek olarak; işyerinde tuvaletlere, duşlara, giyinme odalarına, dinlenme odalarına kamera konulmasında kural olarak işverenin menfaatinden söz edilemez ve bu alanlara gözetleme sistemlerinin kurulmaması gerekir<sup>393</sup>. Ancak ILO Kod'u m. 6/14'te belirtilen hususlarda başka şekilde önlem alınması mümkün olmazsa ölçülülük prensibi çerçevesinde bu bölümlerde de kamera gözetlemesi yapılabilir<sup>394</sup>.

İşverenler ulaşmak istedikleri sonuca en uygun yöntemler arasından işçinin kişilik haklarını en az zedeleyeni seçmeli ve hayata geçirmelidirler<sup>395</sup>. Kamera gözetlemesi yapılmadan ulaşılmak istenen amaca götüren bir yol varsa bu tercih edilmelidir<sup>396</sup>. İşyerine

---

<sup>391</sup> **International Labour Organization**, Worker's Personal Data, s.19; **Conlon, Kevin J.**, Privacy in the Workplace, Chicago-Kent Law Review, V 72, I. 1, 1996, s.291; **Okur**, (Elektronik Gözetleme), s.125.

<sup>392</sup> **Savaş**, s.117. **Balogh, Zsolt Gyorgy/Polyak, Gabor/Ratai, Balazs/Szoke, Gergely Laszlo.**, Privacy in the Workplace, Studia Iuridica Auctoritate Universitatis Pecs Publicata, V. 150, 2012, s.34.

<sup>393</sup> **Article 29 Data Protection WP**, Opinion 4/2004 on the Processing of Personal Data by Means of Video Surveillance, 2004, <[http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2004/wp89\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2004/wp89_en.pdf)>, s.25.

<sup>394</sup> “Bir çalışanın yasadışı faaliyette bulunduğu dair makul şüphe” durumunda bu bölümlere de kamera takılabileceğine ilişkin görüş için bkz; **Rothstein, Lawrence E.**, Privacy or Dignity: Electronic Monitoring in the Workplace, New York Law School Journal of International and Comparative Law, V. 19, I. 3, 2000, s.410.

<sup>395</sup> **Okur**, (Elektronik Gözetleme), s.123; **Article 29 Data Protection WP**, employment context, s.4.

<sup>396</sup> **Bayreuther**, s.1040.

kamera yerleştirirken hangi bölümlere hangi açılarla<sup>397</sup> kamera yerleştirdiklerine dikkat etmeli ve bu konuda işçileri bilgilendirici düzenlemelere yer vermelidirler<sup>398,399</sup>.

İşçilerin video kamera sistemleri ile izlenirken ölçülülük ilkesine uygun hareket edilmesinin ve izlenen işçilerin bu durumu bilmeleri gerekmesinin bir sonucu olarak gizli şekilde gözetleme yapılamayacağı söylenebilir<sup>400</sup>. CMK'nın 140'ncı maddesinde düzenlenen hallerde bile izleme yapılabilmesi için hakim ya da duruma göre cumhuriyet savcısından alınan kararlar neticesinde izleme faaliyetine başlanabileceği düşünüldüğünde Türk Hukuk sisteminde işverenlerin doğrudan gizli izleme faaliyetleri yapabileceklerini söylemek mümkün olmaz<sup>401</sup>. ILO Kodu m. 6/14'e göre gizli izleme ancak ulusal yasaların belirli hükümleri öngördüğü sürece mümkün olabilir. Ancak yine aynı maddeye göre bir suç faaliyetinin ya da kanuna aykırı faaliyet oluşacağına ilişkin yeterli şüphenin olması durumunda buna müsaade edilebilir<sup>402</sup>.

AİHM'in Köpke v. Germany kararında<sup>403</sup>; işveren kasiyer olarak çalışan işçisinin hırsızlık yaptığından şüphelenmiş ve bir özel dedektif bürosunun yardımıyla işyerinde suç işlendiğine dair bölümle sınırlı olmak üzere ve sınırlı bir süre için gizli izleme yapılmıştır. Bunun sonucunda işçinin hırsızlık yaptığı tespit edilmiş ve iş sözleşmesine son verilmiştir.

---

<sup>397</sup> Kamera yerleştirilirken seçilen yerin belirlenmesinde işçinin direkt olarak görüntülenmemesinin fiilin mümkün olmadığı ya da mümkün olup karşılanamayan masraflara yol açtığı durumlarda işverenlerin ilgili işçiler için gözetlenmeden zaman geçirebildikleri bir yer tahsis etmeleri gerektiğine ilişkin görüş için bkz.; **Okur**, (Elektronik Gözetleme), s.135.

<sup>398</sup> İşçi temsilcilerinin işçilerin izlenmesi amacıyla kurulan sistemler hakkında bilgi sahibi olması gerektiğine ilişkin görüş için bkz.; **Kaplan**, Bilgisayar, s.381.

<sup>399</sup> **Kaplan**, İşçinin Kişilik Hakları, s.51; **Sevimli**, s.210; **International Labour Organization**, Worker's Personal Data, s.18.

<sup>400</sup> İsviçre Federal Mahkemesinin bir kararında, mücevher ve saat satılan bir dükkanda sadece kasanın bulunduğu bölümü görüntüleyecek şekilde ve Savcılık makamının bilgisi dahilinde gizli kamera yerleştirilmiştir. Soruşturma tamamlandıktan sonra ilgili mahkeme işçilerin kameraların takıldığını bilmemelerinden ötürü hukuka aykırı delil toplandığına kanaat getirmiş ve davada kullanılmayacağını belirtmiştir. Bundan sonra şikayet edilen Federal Mahkeme ise olayda bir hırsızlık vakasının ortaya çıkarılması söz konusu olduğu ve kamera açısının çok büyük ölçüde sadece kasayı görüntüleyecek şekilde yerleştirildiğinden bahisle işçinin özel yaşamına yönelik bir müdahalenin söz konusu olmadığına ve bu hususun işverenin yararına olduğuna hükmetmiştir. 6B\_536/2009, 12 November 2009, Urteil des Bundesgerichts, Medialex 2010, s.49-50. Bkz.; **Özdemir, Hayrunnisa**, İşyerinde İşçilerin İzlenmesi Ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 14, S.1-2, 2010, s.46, dn.63.

<sup>401</sup> **Sevimli**, s.209.; İşyerinde hangi bölümlerin detaylı olarak izlendiklerinin işçilere bildirilmesi gerekmediğine dair görüş için bkz.; **Bayreuther**, s.1041.

<sup>402</sup> **International Labour Organization**, Worker's Personal Data, s.19; **Manav**, s.124.

<sup>403</sup> Karar metnine ulaşmak için bkz.; <<http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=001-101536&filename=001-101536.pdf>> (e.t. 14.10.2017)



İşçinin açtığı dava sonrası yerel mahkeme işverenin gizli izleme için yeterli gerekçesinin olduğuna ve fesih kararının doğruluğuna hükmetmiştir. AİHM'e intikal eden dosya incelendiğinde gözetlemenin suç şüphesinin olduğu alanla sınırlı olduğu, kamuya kapalı bir alanda gerçekleştiği ve sınırlı süreyle olduğu tespit edilmiştir. Mahkeme bu durumun AİHS'in 8'nci maddesinin kapsamına girdiğini tespit etmiş olsa da bir ihlal olmadığına karar vermiştir. Burada ihlalin oluşmamasına dayanak olarak gizli izlemenin suç isnadına dayanmasının bir sonucu olduğu kanaatindeyiz. Aksi takdirde böyle bir isnat olmadan yapılan olası gizli izlemeler AİHS m. 8 kapsamında ihlal olarak değerlendirilebilir<sup>404</sup>.

## 2. İŞÇİNİN BİYOMETRİK KONTROL SİSTEMLERİ İLE İZLENMESİ

Biyometrik sistemlerle işçilerin izlenmesinde işçinin benzersiz bir şekilde sadece kendisine has yüz görüntüsü, parmak izi vs. bilgileri kullanılarak işyerine giriş çıkış saatleri, gün içinde hangi departmanlara geçiş yaptığı, ne kadar süre kaldığı gibi veriler elde edilebilmektedir<sup>405</sup>.

Biyometrik veriler Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 6/1'e göre hassas kişisel verilerdendir ve işlenmeleri belirli şartlara tabidir. İşverenlerin işçilerin biyometrik verilerini toplayarak takip etmelerinde meşru menfaatleri olduğu söylenebilir ancak bu takip her bir işçi için ayrı ayrı düzenlenen kimlik kartı vb. bir sistem ile de yapılabildiğinden biyometrik veri toplanmasını haklı kılmamaktadır<sup>406</sup>. Alternatif bir yöntem ile aynı amaca

<sup>404</sup> **Kılınc, Ümit**, Teknik Araçlarla Yapılan Gizli İzlemelerin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine Uygunluğu Sorunu, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S.9, 2012, s.27.

<sup>405</sup> **Er, Cüneyt**, Biyometrik Yöntemler ve Özel Hayatın Gizliliği Hakkı, Ankara, Yetkin, 2007, s.23; Ayrıca bkz.; Danıştay, 15. Daire, E. 2014/4562, K. – T. 11.09.2014 “*Biyometrik yöntemler, ölçülebilir fizyolojik ve bireysel özellikleri aracılığıyla gerçekleştirilen ve otomatik şekilde doğrulanabilen kimlik denetleme tekniklerini ifade etmektedir. Bu yöntemler arasında parmak izi tanıma, avuç içi tarama, el geometrisi tanıma, iris tanıma, yüz tanıma, retina tanıma, DNA tanıma gibi yöntemler bulunmaktadır*”. Danıştay, 12. Daire, E. 2005/6811, K. 2006/1959, T. 15.05.2006 “*Parmak izi de bireyin fiziksel olarak belirlenmesini sağlayan bir bilgi olması nedeniyle kişisel bilgiler arasında yer alır. Dolayısıyla, elde edilen bilgi parmak izinin tamamı olmasa dahi bireyi belirlemek için yeterli ise kişisel bilgi içinde yer almaktadır. Kişisel bilgilerin korunması ise, gerek evrensel gerek bölgesel insan hakları sözleşmelerinde özel yaşamın korunması çerçevesinde değerlendirilmektedir*”. <<https://mevzuatvekararlar.legalbank.net/belge/d-15-d-e-2014-4562-k-t-11-09-2014-muayene-olmak-isteyen-kisinin-biyometrik-kimlik-dogrulamasi-yaptir/1440016>> (e.t. 20.01.2018); Danıştay 5. Daire, E. 2013/5730, K. 2013/9526, T. 10.12.2013 “*Personelin parmak izi tarama sistemi ile mesai kontrolünün yapılması durumunun, temel hak ve hürriyetler içerisinde sayılan özel hayatın gizliliği ilkesi kapsamında kişisel bilgi veya kişisel verilerin alınması kavramları içinde değerlendirilmesi gerekmektedir*”. <<https://mevzuatvekararlar.legalbank.net/belge/danistay-5-dsi-e-2013-5730-k-2013-9526-t-10-12-2013-personelin-parmak-izi-tarama-sistemi-ile-mesai-k/1387340>> (e.t.20.01.2018)

<sup>406</sup> **Okur**, (Elektronik Gözetleme), s.118. Kartlı sistem uygulamaları ile giriş çıkış kontrollerinin yapılabildiğine dair bkz. Yarg. 22. HD., 04.11.2013, 32439/23194, “*Dosyadaki bilgi ve belgelere göre; davacının, işe giriş çıkış saatlerine uymadığı, bu tutumunu alışkanlık haline getirdiği işyerinde uygulanan kartlı geçiş sistemindeki kayıtlarla sabittir. Davacı bu hususta aylık olarak istenen savunmalarında üst*

ulaşılabilirken hassas kişisel verilerden sayılan biyometrik verilerin işlenmemesi işveren açısından daha lehe olan bir durumdur ve bu yöntemlerin tercih edilmelidir<sup>407</sup>.

### 3. İŞÇİLERİN İLETİŞİMİNİN İZLENMESİ

#### a. Genel Olarak

İşçilerin iş ilişkisi devam ederken telefon görüşmelerinin dinlenmesi, kaydedilmesi, e-posta hesaplarının takibi, internet kullanımının izlenmesi direkt olarak özel hayatın gizliliğine saldırı olarak kabul edilebilir<sup>408</sup>. Bu izleme faaliyeti ve doğuracağı sonuçlar 95/46/EC sayılı Direktif'in kapsamına girer<sup>409</sup>. İş Kanunu'nda işçilerin iletişiminin izlenmesine ilişkin doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak gerek AİHS'in 8'nci ve 10'ncü maddeleri, gerek Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 20'nci maddesi ile kişilerin özel hayatlarının gizliliği ve buna saygı duyulmasına ilişkin hususlar düzenlenmiştir. Kişisel

---

*yöneticilerin bilgisi dahilinde olduğunu bildirmiş ise de bu iddiasını kanıtlayamadığı gibi fesihden önce savunma vermekten de imtina etmiştir". <<https://mevzuatvekararlar.legalbank.net/belge/y-22-hd-e-2013-32439-k-2013-23194-t-04-11-2013-iscinin-surekli-olarak-ise-giris-cikis-saatlerine-uym/1390266>> (e.t. 20.01.2018); Yarg. 7. HD., 04.11.2015, 25096/21432, "Dosya içinde davacının işe giriş çıkış saatlerini gösteren kart okuma kayıtları sunulmuştur. Bilirkişi ve mahkeme tarafından giriş-çıkış saatlerini gösterir bu kayıtlara itibar edilmemiş ise de, davalı Belediye bu kayıtlara göre davacının haftada 45 saat çalıştığını ve fazla mesai yapmadığını beyan ettiğinden mahkemece iş yerinde uzman bir bilirkişiye inceleme yaptırılarak söz konusu kayıtların hesaplama elverişli olup olmadığının araştırılması ve giriş-çıkışı gösteren kart okuma kayıtlarının bulunduğu dönem bakımından bu kayıtlara göre; bulunmayan dönem bakımından ise şimdiki gibi davacının fazla mesai alacağına hesaplatılması ve sonucuna göre bu alacak hakkında karar verilmesi gerekmektedir". <<https://mevzuatvekararlar.legalbank.net/belge/y-7-hd-e-2015-25096-k-2015-21432-t-04-11-2015-iscinin-fazla-mesai-calismasinin-tespiti-uzman-bir-bil/1592368>> (e.t. 20.01.2018)*

<sup>407</sup> **Er**, s.149; Danıştay 5. Dairesi, E. 2013/5342, K. 2013/9525, T. 10.12.2013 "Mesai kontrol sisteminin şekli ve içeriği dikkate alındığında, sözü edilen uygulama ile kurumca amaçlanan kamu yararı arasında orantılılık bulunmadığından bu uygulama, anayasal ilke olan ölçülülük ilkesine aykırılık teşkil etmektedir. Anayasa'nın 13. maddesinde, temel hak ve hürriyetlerin ancak kanunla sınırlanabileceği, değişik 20/3 maddesinde de, kişisel verilerin ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebileceğinin belirtildiği, ancak konuyla ilgili bu aşamada yasal bir düzenlemenin yapılmadığı anlaşılmaktadır. Olayda, personelden kişisel veri alınması kapsamında olan "parmak izi tarama sistemi" ile mesai takibi uygulamasının, kamusal alanda da olsa "özel hayatın gizliliği" ilkesi kapsamında bulunduğu anlaşılması karşısında; uygulamanın sınırlarını usul ve esaslarını gösteren bir yasal dayanağının bulunmaması, toplanan verilerin ileride başka bir şekilde kullanılmayacağına dair bir güvencenin mevcut olmaması göz önüne alındığında, yukarıda belirtilen temel haklar ve Anayasal ilkelerle bağdaşmayan dava konusu işlemde hukuka uyarlık, davanın reddi yolunda verilen İdare Mahkemesi kararında hukuki isabet bulunmadığı anlaşılmıştır". <<https://mevzuatvekararlar.legalbank.net/belge/d-5-d-e-2013-5342-k-2013-9525-t-10-12-2013-parmak-izi-sistemiyle-yurutulen-mesai-takibi-uygulamasini/1425612>> (e.t. 20.01.2018)

<sup>408</sup> **Sevimli**, s.196.

<sup>409</sup> **Article 29 Data Protection WP**, Working Document on the Surveillance of Electronic Communications in the Workplace, 2002, <[http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2002/wp55\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2002/wp55_en.pdf)>, s.13.

Verilerin Korunması Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte bunların işlenmesine ilişkin özel düzenlemelere de yer verilmiştir.

İşverenler işçilerinin özel yaşamlarına ilişkin bir izleme faaliyeti içerisine girdiklerinde mutlaka bir hukuka uygunluk sebebine dayanmak zorundadırlar<sup>410</sup>. ILO'nun işyerindeki elektronik iletişimin gözetlenmesine ilişkin koduna göre işverenler bu faaliyetten önce izleme faaliyetinin işçiler açısından şeffaf olup olmadığını, izleme faaliyetinin gerekliliğini ve geleneksel denetleme yöntemleriyle de aynı amaca ulaşıp ulaşılamayacağını, olası veri işleme faaliyetinin işçiler için adil olup olmadığı hususlarını gözden geçirmelidirler<sup>411</sup>.

İşverenler işçilerine kullandıkları bilgisayarları, internet erişimini, e-posta sistemini kontrol edebilirler<sup>412</sup>. Ancak işverenlerin izleme faaliyeti hiçbir zaman sınırsız değildir. Önceden bilgilendirilmiş olursa bile ölçülülük ilkesine ve dürüstlük kuralına uygun hareket edilmeli, işçinin özel yaşamına müdahaleden mümkün olduğunca kaçınılmalıdır<sup>413</sup>.

AİHS'in 8'nci maddesinden yapılan çıkarım ile; (i) işçilerin işyerinde gizliliğe ilişkin haklı bir beklentileri olur, ancak işverenlerin işçileri izlediklerine dair doğru bir bilgi sağlamaları durumunda işçilerin bu beklentilerinin azalacağı söylenebilir, (ii) işyerinde gizliliğe ilişkin genel prensipler yazışma iletişimini de kapsar ki e-mailler ve ilgili dosya ekleri bu kapsama girer, (iii) özel hayata saygı diğer insanlarla olan iletişimin gelişmesini de kapsamaktadır ki bu durum işyerinde gerçekleştiğinde işverenin izleme faaliyetine duyduğu gereksinimi sınırlar<sup>414</sup>.

#### b. E-Posta İletişiminin İzlenmesi

İşyerlerinde gerek kuruluşun kendi içindeki yazışmalarında gerekse müşteriler ile olan yazışmalarda e-posta sistemleri oldukça etkin bir şekilde kullanılmaktadır. İşverenler bunların takibi ve kolaylaştırılması adına işçilerine bilgisayar temin etmekte ve firmalarına özel olacak şekilde mail adresleri kullanabilmektedirler. İşverenlerin işçiye verdikleri bilgisayarlar iş aracı niteliğindedir. İşverenlerin sadece iş amaçlı kullanımlar için tesis

---

<sup>410</sup> **Manav**, s.123.

<sup>411</sup> **Article 29 Data Protection WP**, Surveillance of Electronic Communications, s.4.

<sup>412</sup> **Özdemir**, İşyerinde İşçilerin İzlenmesi, s.236.

<sup>413</sup> **Manav**, s.125; **Bayram**, s.281.

<sup>414</sup> **Article 29 Data Protection WP**, Surveillance of Electronic Communications, s.9.

ettikleri bilgisayarları kural olarak görme ve denetim altında tutma hakları bulunmaktadır<sup>415</sup>. Hal böyle olunca işverenlerin beklentisi ilgili bilgisayar donanımının ve mail sisteminin sadece iş amaçlı kullanıma özgülenmesi şeklinde olabilmektedir<sup>416</sup>. Kaldı ki çoğu işveren artık işçilerine bu donanımı ve sistemi temin ederken kullanım trafiğini izleyebileceğine dair bilgilendirme yapmaktadır<sup>417</sup>. Bu bilgilendirmenin yapılması ve işçiye bu konuda aydınlatıldığına dair bir evrakın imzalatılması işverenlerin ilgili kullanım trafiğini sınırsız bir şekilde izleyebildikleri anlamına gelmemektedir<sup>418</sup>. AİHM'in Bărbulescu v. Romania kararında bu husus farklı bir şekilde ele alınmış ve önceden bildirimde bulunmayan işverenin işçilerinin e-mail iletişimlerini izlemesini özel yaşamın gizliliğinin ihlali kabul edilmiştir<sup>419</sup>.

<sup>415</sup> **Okur**, (Elektronik Gözetleme), s.167-168; **Stefan, Ernst**, Der Arbeitgeber, Die E-Mail Und Das Internet, NZA, S.585-591, 2002, s.585.

<sup>416</sup> İşverenlerin işyerinde internetin haberleşme iş dışında kullanımını önlemek amacıyla bilgisayarları denetleyebileceğine ilişkin görüş için bkz.; **Manav**, s.125; **Özdemir**, İşyerinde İşçilerin İzlenmesi, s.236; **Raffler, Andrea/Hellich, Rechtsanwalt Peter**, Unter Welchen Voraussetzungen Ist Die Überwachung Von Arbeit- Nehmer-E-Mails Zulässig?, NZA, 1997, s.862; **Stefan**, s.585.

<sup>417</sup> **Öktem Songu, Sezgi**, İşçilerin İşyerinde Özel Amaçlı İnternet Ve E-Posta Kullanımına İşverenin Müdahalesi Üzerine Bir Değerlendirme, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan - Cilt I, İstanbul, Beta, 2011, s.1057-1098, s.1075.

<sup>418</sup> İşçiye herhangi bir bilgilendirme yapılmamasına rağmen kullanacağı şirket e-mailinin her zaman kontrol edilebileceğini bilmesi ve böyle bir durumda mahremiyet beklentisinden söz edilemeyeceğine ilişkin görüş için bkz.; **Erdoğan, Canan**, Kişilik Hakkı Kapsamında İşçilerin İzlenmesi Ve Gözetlenmesi, Ankara, Yetkin, 2017. S.91; Bu bilgilendirme yapıldıktan sonra izleme yapılabileceğine ilişkin görüş için bkz.; **Raffler/Hellich**, s.862.

<sup>419</sup> AİHM'nin Büyük Dairesinin 5 Eylül 2017 tarihli Bărbulescu v. Romania kararını inceleyerek; başvuran satış mühendisi olarak çalıştığı işyerinde işverenin isteği üzerine gerçek zamanlı metin ileten bir Yahoo Messenger hesabı açmıştır. Başvuranın kişisel kullanımları için ayrı bir Yahoo Messenger hesabı da bulunmaktadır. İşyeri iç yönetmeliğine göre şirket kaynaklarının şahsi işler için kullanımı yasaklanmıştır. Ancak yönetmelikte işverenin işçilerin iletişimlerini izleyebileceğine dair bir hüküm bulunmamaktadır (par. 13). Başvuran ilgili iç yönetmelik haberdardır ve içeriğini bildiğine dair imza atmıştır. İş yaşantısı devam ederken çalıştığı işyerinin merkezinden gelen bir bildirim ile internet kullanımı da dahil olmak üzere işyerinin tahsis ettiği imkanların sadece iş için kullanılması gerektiği, iş saatlerinin sadece işle ilgili hususlarla değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiş ve bir çalışanın bu kurallara uymadığı için işten çıkarıldığı belirtilmiştir. Başvuran ve diğer işçiler bu bildirim aldıklarını ve içeriğini anladıklarını belirtir şekilde imza vermişlerdir. Tüm bu yaşananlardan sonra işveren başvurana iş saatleri içinde interneti özel amaçlarla kullandığını belirten bir bildirimde bulunup açıklama yapmasını istemiştir. Başvuran ilgili Yahoo Messenger uygulamasını sadece iş için kullandığını belirttikten sonra işveren tarafından 9 günlük iletişim kayıtları ve 45 sayfalık mail içeriği ortaya çıkarılmıştır. Başvuran ilgili yazışmaların izlenmesinin bir suç teşkil ettiğini işverene bildirmesine rağmen iş sözleşmesine son verilmiştir. Başvuran iç hukuk yollarını tükettikten sonra AİHM'ye başvurmuş ve AİHM'nin 4'ncü Bölümü 12.01.16 tarihli kararında özel hayata saygı hakkının ihlal edilmediğine karar vermiştir. AİHM Büyük Dairesi olayı incelemiştir. Buna göre ilk olarak özel yaşam hakkının işyerinde uygulanabilir olduğu tespit edilmiştir. Devamında AİHM'nin 8'nci maddesinde belirtilen "yazışma" ibaresinin sadece mektup gibi geleneksel yöntemlerle sınırlı olmadığı belirtilerek e-posta iletişiminin de 8'nci madde kapsamına girdiği tespit edilmiştir. Bunlardan hareketle yazışmaya saygı gösterilmesi hususunda işyeri-diğer yerler gibi bir ayırım yapılamayacağı da belirlenmiştir. Başvuran işyeri bilgisayarını ve işe özgülenmiş mail adresini kişisel işleri için kullanmıştır (nişanlısı ve erkek kardeşi ile bazı bölümleri mahrem derecede yazışmalar içermektedir). Her ne kadar işyeri iç yönetmeliği gereği bunları şahsi işleri için kullanmaması gerektiğini biliyor olsa da bu durum işyerindeki hiçbir şekilde özel hayatına ilişkin şeyler yaşamayacağını gerektirmez. İlgili yönetmelikte iletişimin izlenebileceğine dair bir hüküm de bulunmadığı için işçi açısından yazışmaların gizli kalacağı beklentisi hakimdir. AİHM'nin Büyük Dairesi işverenin çalışanlarını izleyip disiplin yaptırımları uygulaması ile

Köln Eyalet Mahkemesi'nin bir kararında, işyerindeki bilgisayarların özel amaçlı kullanımlarını yasaklayan açık bir hüküm bulunmayan durumlarda, azımsanamayacak derecede bir kullanım olsa bile işçilerin iş sözleşmelerinin ihtarda bulunulmadan feshedilemeyeceği hüküm altına alınmıştır<sup>420</sup>.

Anayasa Mahkemesi'nin bir kararına göre<sup>421</sup> “...önceden bilgilendirilip uyarıldığı durumlarda, kapsamı belirli şekilde çalışanların özellikle çalışma saatleri içinde birtakım haklarının kısıtlanması ve kuralların dışına çıkılmamaya zorlanması amacıyla tedbirler alınması makul görülebilir. Bu doğrultuda bir bilgilendirmenin ve uyarının yapılmadığı durumlarda, hak ve özgürlüklerine bir müdahalede bulunulmayacağı hususunda çalışanların makul bir beklenti taşıyacaklarının kabul edilmesi ve söz konusu hak ve özgürlüklerin sağladığı güvencelerden yararlandırılması gerekmektedir”. İşçiler e-posta hesaplarının takibi konusunda uyarıldıktan sonra bu hesapların içeriğinin denetlenebileceğine hükmedilmiştir<sup>422</sup>.

---

işçilerin özel hayatlarının gizliliğinin korunması hususu arasında bir dengenin kurulmadığını tespit etmiştir. AİHM içerik izlemesi yapılabilmesi için bu faaliyete başlamadan önce ilgiliye bildirim yapılması gerektiğinden bahsederek ilgili olayda başvuranın hiç haberinin olmadığını vurgulamıştır. İlk derece mahkemesinin kararında izlemeye gerekçe olarak şirketin bilişim sistemlerinin zarar görmesinin önlenmesini, sanal sistemlerde çalışanın hareketlerinden doğan bir hususta şirkete sorumluluk yüklenmemesi, şirketin ticari sırlarının muhafaza edilmesi gibi meşru kabul edilen sebepleri öne sürmüş olsa da somut olayda bu tarz bir riskin bile varlığı söz konusu değildir. Kaldı ki bunlardan önce ilgili olası aktivitelerin engellenmesi adına geleneksel yöntemlerin denenmesi gerekmektedir ve ulusal mahkemeler düzeyinde bu husus gerçekleştirilmemiştir. AİHM başvurusunun şirkete herhangi bir şekilde zarara uğratıp uğratmadığı hususunun irdelenmesi gerektiğini belirtmiştir. Gerek Direktif'te gerek Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda kişisel verilerin işlenmesi için bazı temel ilkeler belirlenmiştir. Buna göre; veri işleme yapılırken toplama amacı belirli ve açık olmalıdır, bu amaç meşru olmalıdır, verilerin daha sonra işleme amaçlarıyla toplanma amaçları uyumlu olmalıdır ve işleme faaliyeti aşırı olmamalı gereğinden uzun tutulmamalıdır. Burada işveren önceden içeriğin izlenebileceğine dair bildirim de bulunmamıştır, 9 gün boyunca ve 45 sayfa metine karşılık gelen bir izleme faaliyetinde bulunmuştur ki bunun amaçla bağlantılı, sınırlı ya da ölçülü olduğundan söz etmek güç olur. AİHM Büyük Daire'nin verdiği karar ile işçilerin işyerinde de özel hayatlarının bulunduğu tespit edilmiştir. İşverene ait araç geç ile özel hayata ilişkin bir aktivite de bulunulsa bile işverenler önceden bildirim yapmadan bunları izleyemez. Ancak bu durum işverenin kendisinin temin ettiği araçları hiçbir şekilde izleyemeyeceği anlamına da gelmemektedir. Yukarıda sayılan veri işleme kriterleri ve diğer iç hukuk kurallarına uyulduğu sürece işverenler işçilerinin özel hayatlarına müdahale etmeden çeşitli yollarla iletişimlerini takip edebilirler. Karar metnine ulaşmak için bkz.; <<http://hudoc.echr.coe.int/tur?i=001-177082>> (e.t. 21.10.2017).

<sup>420</sup> Köln Eyalet İş Mahkemesi, 15.12.2003, 2 Sa 816/03 (çev. **Alpay Hekimler**), Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S.2, 2004/2, s.225-226.

<sup>421</sup> Ömür Kara ve Onursal Özbek Başvurusu, Başvuru No: 2013/4825, Karar Tarihi: 24/03/2016, 10.05.2016 tarih ve 29708 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

<sup>422</sup> İşçilerin e-posta hesaplarının denetlenebileceğine dair yapılan uyarının izleme faaliyeti için tek başına yeterli olmayacağı, işçilerin belirli aralıklarla konuya ilişkin uyarılması gerektiğine ilişkin görüş için bkz.; **Erdoğan, Canan**, İşçilerin E-Posta Hesaplarının İşveren Tarafından İncelenmesi Hakkındaki 24.03.2016 Tarihli ve 2013/4825 Başvuru Numaralı Anayasa Mahkemesi Kararı Üzerine, Legal İHSGHD, C.14, S.55, 2017, s.1374 vd.

İşverenlerin hukuka uygunluk sebebi olarak dayanacakları olası üstün yarar durumları için işçilerin özel yaşamlarının gizliliği üzerinde yarattıkları etkinin duyarlılıkla değerlendirilmesi gerekmektedir<sup>423</sup>. İşverenler virüs yazılımlarının vereceği zararlardan korunmak ve önlem alınmaması halinde karşılaşılabilecek yüksek meblağlı onarım maliyetlerinden kaçınmak maksadıyla<sup>424</sup> e-mail trafiğine yönelik izleme yapabilir<sup>425</sup>. Bu kapsamda ihlallerin önüne geçmek adına birtakım temel prensipler benimsenmelidir. Ayrıca şirket mail adresi kullanılarak yapılan yazışmalar kişisel olarak işaretlenmedikleri sürece izlenebilir<sup>426</sup>.

29'uncu Madde Çalışma Grubu'nca e-mail ve internet trafiğinin izlenmesine ilişkin üç temel esas benimsenmiştir<sup>427</sup>. Buna göre izleme faaliyeti *gerekli* olmalıdır. İşverenler izleme faaliyetinde başlamadan önce geleneksel yöntemlerin olup olmadığını irdelemeli, varsa bu metotlar tercih edilmelidir. Bir işçinin e-postasının izlenmesi belirli bir eylemin onaylanması ya da kanıtlanması için olabileceği gibi işçinin işyerinde olmadığı durumlarda yazışmaların sürdürülmesi ve işin devamı için de gerekli olabilir. Bunun dışında gereklilik hususuna dikkat edilmesinin bir sonucu olarak işverenler verileri yalnızca izleme faaliyetinin amacı için gereken süre kadar muhafaza edebilirler. İzleme faaliyetleri *kesin* olmalıdır. Böylelikle veriler belirli, açık ve meşru bir amaç için toplanabilir ve bunların dışında işlenmesi mümkün olamaz. Bu duruma örnek olarak, güvenlik amaçlı takılan kameralardan elde edilen verilerle işçilerin davranışları hakkında çıkarımlar yapmak amaca aykırı bir durum olur<sup>428</sup>. İzleme faaliyeti *şeffaf* olmalıdır. Buna göre işverenin yaptığı faaliyetlerin açık ve şeffaf olması beklenmektedir. Bir suçun tespiti için kanıt toplama amacıyla ya da ulusal kanunların izin verdiği hususlar dışında gelişecek gizli bir e-mail izleme faaliyetine izin verilemez. Şeffaflık ilkesinin bir sonucu olarak işverenler e-mail ve internet izleme

---

<sup>423</sup> **Sevimli**, s.199; **Öktem Songu**, s.1078.

<sup>424</sup> İşverenlerin yönetim hakkı bağlamında işçilerinin maillerini izleyebildikleri durumlar hakkında geniş bilgi için bkz.; **Erdoğan**, Gözetleme, s.83 vd.

<sup>425</sup> **Kopp, Kevin P.**, Electronic Communications in the Workplace: E-Mail Monitoring and the Right of Privacy, Seton Hall Constitutional Law Journal, V. 8, 1998, s.863; **Özdemir**, İşyerinde İşçilerin İzlenmesi, s.236; **Stefan**, s.586. Sistem güvenliğinin korunması maksadıyla uygun önlemlerin alınması koşuluyla ya da otomatik sistemler eliyle e-maillerin otomatik olarak açılması işçinin gizliliğinin ihlali anlamına gelmediğine ilişkin görüş için bkz.; **Article 29 Data Protection WP**, Surveillance of Electronic Communications, s.18-19.

<sup>426</sup> **Stefan**, s.589.

<sup>427</sup> **Article 29 Data Protection WP**, Surveillance of Electronic Communications, s.13-15.

<sup>428</sup> İşçilerin performansının denetlenmesi için takılan kameraların sürekli izlenmesi durumunda özel hayata müdahale edileceğine ilişkin görüş için bkz.; **Manav**, s.128-129.

politikalarını kolay erişilebilir, net ve doğru bir şekilde tutmalıdırlar. Ulusal düzeydeki veri koruma otoritelerine yaptıkları bildirimlerin neticesinde işçiler hangi verilerinin hangi amaçlarla işlendiklerini görebilirler. Yine şeffaflık ilkesi ile işçilere verilere erişim imkânı da verilmelidir.

### c. Telefon Görüşmelerinin İzlenmesi

İş Kanunu'nda işçilerin telefon görüşmelerinin izlenmesine ilişkin direkt bir hüküm bulunmamaktadır. Konuya ilişkin Anayasa, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Türk Ceza Kanunu hükümlerinin birlikte yorumlanması gerekir.

İşçilerin telefon iletişimlerinin izlenmesinin, görüşme içeriğinin dinlenmesi ve kayıt altına alınması ile görüşmeye ilişkin numara, süre gibi bilgilerin kaydedilmesi şeklinde gerçekleşebilir<sup>429</sup>. İşverenin işçilerin telefon görüşmelerini özel yaşamın gizliliği hakkını ihlal etmeden dinleyebilmesi için bir hukuka uygunluk sebebine dayanması gerekmektedir<sup>430</sup>. Böyle bir sebebin olmadığı durumlarda işçinin rızasının aranması gerekir<sup>431</sup>. Özel görüşmelerin içeriğinin dinlenmesi kabul edilemez<sup>432</sup>. İşyerine ait telefonların dinlenmesinde, önceden bilgilendirme yapmak koşuluyla, ekonomik kaygıların duyulması ya da işyerine ait özel bilgilerin üçüncü kişilere aktarılabilme ihtimali işverenin yararına olan bir husus olarak değerlendirilebilir<sup>433</sup>. Hal böyleyken dinleme faaliyetine izin verilebilir.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na göre işçinin sesi ve karşı tarafın sesi de kişisel veri niteliğini haiz olduğundan önceden uyarılmaksızın bu kayıtların kaydedilmesi TCK m. 134 bağlamında suç teşkil edecek ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na göre de kişisel verilerin hukuka aykırı şekilde işlenmesi anlamına gelir<sup>434</sup>. İşverenlerin işçilerin

---

<sup>429</sup> **Okur**, (Elektronik Gözetleme), s.177.

<sup>430</sup> **Manav**, s.123.

<sup>431</sup> **Sevimli**, s.199 vd.; **Küzeci**, s.283; **Erdoğan**, Gözetleme, s.99 vd.

<sup>432</sup> **Kaplan, Emine Tuncay**, İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı, Kamu-İş, C.7, S.2, 2013, s.10; **Özdemir**, İşyerinde İşçilerin İzlenmesi, s.243; **Manav**, s.128; **Erdoğan**, Gözetleme, s.98; İşyeri telefonun özel amaçlı kullanımının yasaklandığı durumlarda görüşmelerin işçiye önceden haber vermeden denetlenebileceğine ve işçinin buna katlanması gerektiğine dair görüş için bkz.; **Okur**, (Elektronik Gözetleme), s.178-179.

<sup>433</sup> **Özdemir**, İşyerinde İşçilerin İzlenmesi, s.243.

<sup>434</sup> **Okur**, (Elektronik Gözetleme), s.179; Ayrıca bkz. Yarg. 4. HD., 31.10.2000, 6487/9467, "Telefon konuşmasında yer alan sözler iki kişi arasında gizli kalması ve o kişilerin özel yaşam alanı ile ilgili bulunan sözler olduğu görülmektedir. Sözler bu içerikte olmasa dahi, bir kişinin telefonunun dinlenmesi veya dinlenen görüşmelerin yayınlanması, başlı başına özel yaşama ve hatta son derece gizli kalması gereken yaşamın gizliliğine saldırı teşkil eder. Kişi toplum tarafından tanınan bilinen anonim bir kişi olsa dahi, özel

rızasına başvurmadan ve önceden bilgilendirme yapmadan bu yola başvuramaları gerekmektedir.

## **F) İŞÇİ HAKKINDA BİLGİ PAYLAŞIMI**

### **1. GENEL OLARAK**

İşverenler işçi adayları hakkında üçüncü kişilerden bilgi alabilirler. Kendi işçileri için de olası iş değişikliği durumlarında mevcut işçisinin görüştüğü işyerleriyle belirli sınırlar dahilinde bilgi paylaşabilirler. Burada üçüncü kişiye sorulabilen sorular işverenlerin aday işçilere sorulabildikleri sorulardan ibaret olmalıdır. Aksi takdirde işçinin kendisine sorulduğunda geçerli olmayan sorulara ilişkin konularda bu şekilde bilgi toplanabilir<sup>435</sup>.

### **2. İŞ SÖZLEŞMESİ DEVAM EDEN İŞÇİNİN BİLGİLERİNİN PAYLAŞIMI**

İş sözleşmesi henüz sona ermemiş bir işçi yeni iş arayabilir. İşçinin yeni iş arama durumu İş Kanunu m. 27’de düzenlendiği gibi bir kanuni hakka dayanabileceği gibi işverenin haberi olmadan da yeni iş aranabilir. Burada işverenin haberi olmadan yeni iş aranan hallerde işçinin rızası alınmadan eski işvereninden bilgi alınmaması gerektiği savunulmaktadır<sup>436</sup>.

Adayın halen çalıştığını bildirmesi veya açıkça başvurusunun saklı tutulmasını istediği durumlarda henüz yeni bir işe sahip olmadığı için mevcut işverenin bu durumu bilmemesi işçinin menfaatine olur ve eski işverenin bu durumdan haberdar edilmemesi gerekir<sup>437</sup>. Her durumda işçinin mevcut işverenin yeni iş arama durumunu bilmesi olumsuz sonuçlar doğurmayabilir. İşçi mevcut işvereni yeni başvurduğu pozisyonlarda referans olarak gösterebilir. Bu tür durumlarda artık mevcut işverenin bu durumu bilmesi işçinin menfaatine olur ve işçinin bu duruma izin verdiği kabul edilir<sup>438</sup>.

---

*yaşam hiçbir şekilde açıklanamaz. Hatta hiç kimsenin telefonu da dinlenemez. Davalı telefonu dinlememiş olsa dahi, ele geçen kaseti dinletip, kopyasını dağıtmış olması, aynı sonucu doğurur ve kişinin gizli alanına saldırıdır”.* <<https://mevzuatvekararlar.legalbank.net/belge/y-4-hd-e-2000-6487-k-2000-9467-t-31-10-2000-kisilik-haklarina-saldiri-nedeniyle-manevi-tazminat/233541>> (e.t. 20.01.2018)

<sup>435</sup> Ertürk, s.74.

<sup>436</sup> Sevimli, s.158; Küzeci, s.285; Manav, 129.

<sup>437</sup> Ertürk, s.75.

<sup>438</sup> Eyrenci, s.259.



### 3. ESKİ İŞVERENDEN BİLGİ ALINMASI

İşverenler iş başvurusu yapan işçilerin eski işverenleri ile irtibata geçerek onlar hakkında bilgi toplamak isteyebilirler. Kural olarak işverenler bu şekilde bilgi toplama hakkına sahip olmakla birlikte işçi adayının çıkarlarını koruyan şekilde hareket etmek zorundadır<sup>439</sup>.

İşçi adayı ya da işçinin rıza göstermesi durumunda eski işverenin bilgi paylaşımı yükümlülüğü bulunmamakla beraber paylaşım yapılması durumunda hangi bilgilerini yeni işverenine bildirdiğini işçi adayının ya da işçinin öğrenme hakkı bulunmaktadır<sup>440</sup>.

İşverenin işçiyi gözetme borcu iş ilişkisi sona erdikten sonra da devam edeceğinden eski işverenlerin doğru bilgi verme yükümlülükleri bulunmaktadır<sup>441</sup>. Eski işverenin bilinçli olarak yanlış verdiği bilgilerden ötürü sorumluluğu söz konusu olur<sup>442</sup>. Burada TBK m. 49 hükmü gereği haksız fiil hükümlerine gidilebilir<sup>443</sup>. İşçinin rızası alınmadan eski işvereninden bilgi alan yeni işverenin sebep olacağı olası zararların tazmininde culpa in contrahendo sorumluluğuna gidilebilir<sup>444</sup>.

İş Kanunu'nun 28'nci maddesinde *çalışma belgesi* verilmesi hususu düzenlenmiştir. Buna göre iş sözleşmesi sona eren işçiye eski işvereni tarafından yaptığı işe ilişkin birtakım bilgileri içeren bir belge verilmesi gerekmektedir<sup>445</sup>. İK m. 28/2'ye göre verilen belgede

<sup>439</sup> **Rehbinder**, s.746; **Küzeci**, s.285; Ayrıca bkz.; Yarg. 9. HD., 14.04.2016, 2014/37215, 2016/9418, "Yargılama sırasında dinlenen tanıklar ve sunulan deliller değerlendirildiğinde, içerisinde özel yazışmaların, davacının bir kısım senede bağlı tutarları eski işyerine ödeyeceğine dair taahhüdünü içeren işten ayrılma dilekçesi ve ödeme dekontlarının olduğu işyeri özlük dosyasının yeni çalıştığı işverenine gönderilmesi eyleminin davacıyı rahatsız etme, onu doğruları söylemeyen bir kişi olarak gösterme amacı taşıdığı, bu olay sonrası davacının iş sözleşmesinin feshinin gündeme geldiği ancak buna engel olmadığı, yaşanan olay nedeniyle davacının manevi yönden etkileneceği açık olup bu nedenle manevi tazminata hak kazandığının kabulü gerekir". <<https://emsal.yargitay.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/GelismisDokumanAraServlet>> (e.t.29.06.2018)

<sup>440</sup> **Ertürk**, s.76; **Rehbinder**, s.747; **Däubler**, s.879.

<sup>441</sup> **Ertürk**, s.75.

<sup>442</sup> **Rehbinder**, s.747; **Akyiğit**, **Ercan**, İş Kanunu'nda İşverenin Çalışma Belgesi Verme Yükümü, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.: 22-23, S.6 – 1, 2010, s.23.

<sup>443</sup> **Sevimli**, s.160; **Eyrenci**, s.260; **Ertürk**, s.76.

<sup>444</sup> **Rehbinder**, s.751; **Sevimli**, s.159; **Ertürk**, s.75; **Taştan**, **Furkan Güven**, Türk Sözleşme Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması, İstanbul, Oniki Levha, 2017, s.79 vd.

<sup>445</sup> **Başbuğ**, İş, s.206; **Bayram**, s.391.

doğru olmayan bilgilerden ötürü zarar gören işçi ya da yeni işveren, eski işverenden zararın giderilmesini isteyebilir<sup>446</sup>.

## II. İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN HUKUKA AYKIRI İŞLENMESİNİN SONUÇLARI

### A) İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİ HAKLI NEDENLE FESHETMESİ

İşverenin hukuka aykırı veri işlemesi sonucunda işçiler İş Kanunu m. 24/II'ye dayanarak iş sözleşmelerini feshedebilirler. Kişisel verilerin hukuka aykırı işlenmesi işçinin kişisel değerlerini ihlal edebileceği gibi doğrudan işçinin kişilik haklarına da zarar verebilir. Hal böyleyken işçiler İş Kanunu m. 24/II'de düzenlenen "*Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*" başlığında düzenlenen hususlara dayanarak iş sözleşmesini feshedebilirler. Madde başlığında *benzerleri* ifadesi kullanılarak geniş bir yorumlama yapılmıştır. Buna göre olası bir hukuka aykırı veri işleme faaliyeti direkt olarak İş Kanunu m. 24/II kapsamına sokulamazsa bile bu hallerden birine girdiği varsayımında işçi açısından haklı nedenle feshin yolu açılır<sup>447</sup>.

İş Kanunu m. 24/II-a'ya göre "*işçiye gerçeğe uygun olmaya bilgiler veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltmak*" haklı nedenle fesih sebebidir. İşçinin Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m.11'e göre kendisine ait kişisel verilerin işlenip işlenmediğini öğrenme ve bunlarına yanlış olduğu varsayımında düzeltilmesini isteme hakkına sahiptir. İşveren bu konuda işçiye yanlış bilgi verirse hem aydınlatma yükümlülüğüne aykırı bir davranış sergilemiş olur hem de İş Kanunu m.24/II'ye göre işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir<sup>448</sup>. Yine İş Kanunu m. 24/II-c'ye göre işveren "...işçiyi veya ailesi üyelerinden

<sup>446</sup> **Sönmez, Gülsüm**, Çalışma Belgesi Düzenlemeden Doğan Sorumluluk, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan - Cilt II, İstanbul, Beta, 2011, s.1499; **Akyiğit**, s.21; **Aydınlı**, s.126; **Bayram**, s.392; Ayrıca bkz.; Yarg. 9. HD., 08.03.2010, 2008/17637, 2010/6143, "*İşten ayrılan işçiye bir çalışma belgesi verilir. Belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiyi işe alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir. İşçiye çalışma belgesi verilmesi hem İsviçre hem de Alman hukukunda işverenin gözetme borcu içinde değerlendirilerek, borç ilişkisinin sonraya etkisi içinde değerlendirilmektedir. Bu nedenle çalışma belgesinin verilmesinden doğan zararlar için işçinin sözleşmeye aykırılık hükümlerine dayanabileceği kabul edilmektedir. Somut olayda iş sözleşmesi sona ermesine rağmen borç ilişkisinin ard etkisi söz konusudur*". <<https://mevzuatvekararlar.legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2008-17637-k-2010-6143-t-08-03-2010-isten-ayrilan-isciye-calisma-belgesi-verilmesi/757376>> (e.t. 20.01.2018)

<sup>447</sup> **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.540; **Sümer**, s.110; **Süzek**, s.720; **Narmanhoğlu**, s.406-407; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s.226; **Şakar**, s.184; **Korkmaz/Alp**, s.229; **Senyen-Kaplan**, s.226; **Aydın**, s.108; **Savaş, Fatma Burcu**, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, İstanbul, Beta, 2012, s.36; **Bayram**, s.268.

<sup>448</sup> İşverenin işçiye yanılttığı durumların haklı nedenle fesih sebebi olduğuna dair görüş için bkz. **Savaş**, s.124.

*birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse...*” işçi için iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkanı doğar. Buna göre söz gelimi işveren bir işçisini başka bir işçisinin kişisel verilerini hukuka aykırı işleme noktasında özendirir, kışkırtır veya sürüklerse, kişisel verilerin hukuka aykırı işlenmesi Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’na aykırılık teşkil edeceğinden işçi açısından iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkânı doğar. Fıkranın devamında *işçiye ve aile üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren durumlarda da iş sözleşmesinin feshi imkânı getirilmiştir.* İşverenin olası hukuka aykırı veri işleme faaliyetleri Türk Ceza Kanunu anlamında suç teşkil ettiğinden işçi açısından iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi söz konusu olur<sup>449</sup>.

İşverenler işçilerin hassas kişisel verilerini hukuka aykırı işleyip bilinçli olarak üçüncü kişilerin erişimine açık hale getirirse ya da bu verileri dağıtırsa kişisel verilerin korunması hakkını ihlal ettiğinden işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir<sup>450</sup>. İşverenin, işçinin özel e-postalarını okur ve onur kırıcı durumlara yol açarsa<sup>451</sup> ya da işyerinde dinlenme, duş, tuvalet gibi alanlara gizli kamera koyup izleme faaliyeti yaparsa<sup>452</sup> işçi açısından iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi imkanı doğar. Kanun koyucunun İş Kanunu m. 24 düzenlemesini yaparken “*Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*” ifadesini bilinçli olarak tercih ettiğini ve somut olayın özellikleri uyduğu sürece işçinin bu maddeye dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceğini düşünmekteyiz.

## **B) İDARİ YAPTIRIMLAR**

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’nda m. 18’de *Kabahatler* başlığı altında idari yaptırımlar düzenlenmiştir. Bu başlıkta sayılan hususlara aykırı davranan veri sorumlularına gerçek veya tüzel kişi olduklarına bakılmaksızın idari para cezası verilir.

Aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmeyenler için 5.000 Türk Lirasından 100.000 Türk Lirasına kadar (KVKK m. 18/1-a), veri güvenliğine ilişkin gerekli tedbirleri almayanlar için 15.000 Türk Lirasından 1.000.000 Türk Lirasına kadar (KVKK m. 18/1-b),

---

<sup>449</sup> Okur, s.368-408, s.396; Sevimli, s.258; Öktem Songu, s.1091.

<sup>450</sup> Okur, s.396.

<sup>451</sup> Sevimli, s.258; Öktem Songu, s.1092.

<sup>452</sup> Sevimli, s.258; Okur, (Elektronik Gözetleme), s.187.

Kişisel Verileri Koruma Kurulu tarafından alınan kararların gereğini yapmayanlar için 25.000 Türk lirasından 1.000.000 Türk lirasına kadar (KVKK m. 18/1-c) ve Veri Sorumluları Siciline kayıt ve bildirim yükümlülüğüne aykırı hareket edenler için de 20.000 Türk lirasından 1.000.000 Türk lirasına kadar (KVKK m. 18/1-ç) idari para cezaları verilir.

İşçiler açısından veri sorumlusu işverendir. Ancak bazı durumlarda işveren vekilinin de veri işleme faaliyetinin içinde olabileceğinden yukarıda bahsetmiştik<sup>453</sup>. Burada İş Kanunu m. 2/5'e göre "işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluğun işveren vekilleri hakkında da uygulanacağı" için somut olayın özelliklerine göre işveren vekiline de yukarıda sözü geçen idari para cezalarının uygulanabileceği kanaatindeyiz.

### C) CEZAI YAPTIRIMLAR

Türk Ceza Kanunu'nda *Kişisel Verilerin Kaydedilmesi* yeni bir suç türü olarak mevzuatımıza girmiştir. Bu kapsamda Türk Ceza Kanunu'nun 135 ila 140'ıncı maddeleri kişisel verilerin hukuka aykırı işlenmesi durumunda uygulanacak hapis cezalarını düzenlemektedir.

Kişisel verileri hukuka aykırı olarak kaydeden kimse bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır<sup>454</sup> (TCK m. 135/1). Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 6/1'de sayılan özel nitelikli kişisel veriler (hassas veriler), kendilerine Türk Ceza Kanunu'nda da yer bulmuş ve bu verilerin hukuka aykırı işlenmesi durumunda m. 135/1'e göre verilen cezanın yarı oranında artırılması öngörülmüştür (TCK m. 135/2).

Kişisel verileri hukuka aykırı olarak başkasına veren, yayan veya ele geçiren kişi iki yıldan dört yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılırken (TCK m. 136/1)<sup>455</sup>, kanunlarda

<sup>453</sup> Bkz. yuk., Birinci Bölüm, I, D.

<sup>454</sup> Yarg. 12. CD., 25.11.2013, 2773/26643, "Mağdurun, herkes tarafından bilinmeyen veya kolaylıkla ulaşılması ve bilinmesi mümkün olmayan, ancak sınırlı bir çevre ile paylaştığı kişisel verilerini, kimliğini ortaya koyacak biçimde, e-dishekimi.com isimli internet sitesine, onun bilgisi ve rızası dışında, hukuka aykırı olarak kaydeden sanığın sübut bulan eyleminden dolayı TCK'nın 135/1. maddesindeki kişisel verilerin kaydedilmesi suçundan mahkumiyetine karar verilmesi gerekirken..." <<https://mevzuatvekararlar.legalbank.net/belge/y-12-cd-e-2013-2773-k-2013-26643-t-25-11-2013-kisisel-verileri-hukuka-aykiri-olarak-ele-gecirmek-vey/1429278>> e.t. 20.01.2018.

<sup>455</sup> Yarg. 12. CD., 12.04.2017, 2015/13582, 2017/3109, "Mağdurların günlük kıyafetleriyle poz vermiş şekilde çekti oldukları resimleri, mağdurların başkaları tarafından görülmesini ve bilinmesini istemeyecekleri özel yaşam alanlarına ilişkin görüntüler olarak kabul edilemeyeceğinden, mağdurların kişisel veri niteliğindeki resimlerini, hukuka uygunluk nedenlerinin bulunmaması nedeniyle hukuka aykırı olduğunda tereddüt bulunmayan bir yöntemle facebook hesabı üzerinden yayımlayan sanığın eylemlerinin, verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme suçunu oluşturacağı gözetilmeden, eylemler salt özel hayatın

belirtilen süreler sona erdikten sonra kişisel verileri yok etmeyen kişi bir yıldan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır (TCK m. 138/1).

Kişisel verilerin kaydedilmesi suçunun tamamlanması için sonucunda bir zararın ortaya çıkmasına gerek yoktur<sup>456</sup>. Kişisel veriler her türlü yolla elde edilebilir. Burada suçu ortaya çıkaran husus hukuka aykırı yolla elde etmedir<sup>457</sup>. Hukuka aykırı elde edilen verilerin kaydedildiği yerine ve kayıt aracının da, suçun oluşması noktasında, bir önemi yoktur<sup>458</sup>.

İşverenler iş ilişkilerinde kişisel veri işlemeye ilişkin hususlarda veri sorumlusudur<sup>459</sup>. Ancak her zaman bu verileri veri sorumlusunun işlemesi gerekmez. Kanun koyucu veri işleyen kişiler eliyle de veri işleme faaliyetinin yapılmasına müsaade etmiştir. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na göre veri işleyenler veri sorumlusu adına hareket eden kişilerdir (KVKK m. 3/1-ğ). Buradan hareketle veri işleyenlerin yukarıda bahsi geçen suçlardan ötürü sorumlu olup olmayacakları hususu akla gelebilir. Her ne kadar Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda veri işleyenlerin veri sorumluları adına işlem yaptıkları belirtilmiş olsa da suçların şahsiliği prensibi gereği, veri sorumlusunun yeterli önlemleri alıp gerekli talimatları verdiği varsayımında, bahsi geçen suçlardan biri işlenirse bunun sonuçlarına *veri işleyen*<sup>460</sup> katlanmalıdır.

#### D) MADDİ TAZMİNAT DAVASI

Veri sorumlusu işverenlerin, iş ilişkisi bağlamında *işçiyi gözetme borcu* bulunmaktadır. Buna göre işveren; işçinin kişiliği, yaşam ve sağlığı, bedensel ve ruhsal bütünlüğü, şeref onur ve saygınlığı, özel yaşamına ilişkin bilgilerinin korunmasından sorumludur<sup>461</sup>. Görüldüğü üzere burada işverene oldukça geniş bir sorumluluk yüklenmiştir.

---

*gizliliğini ihlal suçu kapsamında değerlendirilip, yasal ve yeterli olmayan yazılı gerekçelerle sanık hakkında beraat hükümleri kurulması, Kanuna aykırıdır". <<https://mevzuatvekararlar.legalbank.net/belge/y-12-cd-e-2015-13582-k-2017-3109-t-12-04-2017-sosyal-paylasim-sitesinde-magdurularin-rizalarina-aykir/2781887>> e.t. 20.01.2018.*

<sup>456</sup> Akdağ, s.98.

<sup>457</sup> Yurtcan, s.81.

<sup>458</sup> Şener, s.76.

<sup>459</sup> Bkz. yuk., Birinci Bölüm, I, D.

<sup>460</sup> Süzek, İşveren, s.25; İşveren vekillerinin kendi kusurlarından doğan iş kazası veya meslek hastalıklarından sorumlu olduklarına dair görüş için bkz.; Erdoğan, Sorumluluk, s.31.

<sup>461</sup> Süzek, s.438.

Buradan hareketle işverenlerin işçiyi gözetme borcunun kapsamına işçinin kişisel verilerinin hukuka uygun şekilde işlenmesi konusunun da gireceği açıktır.

İşverenin hukuka uygun veri işleme yükümlülüğüne uymaması sonucunda işçi bir zarara uğrayabilir. Örneğin, işçinin işlenen sağlık verilerinin, veri güvenliğinin sağlanmaması neticesinde üçüncü kişilerin eline geçmesi halinde maddi zarar doğabilir. Ya da iş ilişkisi devam ederken yanlış işlenen bir veri neticesinde işçinin sözleşmesinin feshi sonucu doğabilir ve somut olayın türüne göre bazı tazminatlardan mahrum kalabilir. Bu durumda işçinin uğramış olduğu bu zararların tazmini gündeme gelir.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m.11/1-ğ'ye göre kişisel verileri kanuna aykırı şekilde işlenen veri sahipleri, uğramış oldukları zararın giderilmesini talep etme hakkına sahiptirler. Aynı Kanun m.14/3'te de kişilik hakları ihlal edilenlerin genel hükümlere göre tazminat haklarının da saklı bulunduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte TBK m.417'ye göre ise işçinin kişilik haklarının ihlalden doğan zararların tazmininde sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine gidilir. İş ilişkisi bir iş sözleşmesinden doğmaktadır. İşçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesi ile bu düzenlemeler göz önünde bulundurulduğunda işçinin kişisel verilerinin hukuka aykırı işlenmesi halinde, işverenin sözleşmeden doğan işçiyi gözetme borcunu ihlal ettiği söylenebilir.

Sözleşmenin gereği gibi ifa edilmemesi neticesinde bir zarar doğması durumunda zarar gören, zararın tazminini isteyebilecektir. Buna göre hukuka aykırı veri işleme faaliyeti sonucunda zarara uğrayan işçi zararın giderilmesini işverenden talep edebilir. Bu ise maddi tazminat davası açılmasıyla mümkün olur. Maddi tazminat davasının amacı, hukuka aykırı veri işleme sonucunda veri sahibinin malvarlığında rızası dışında meydana gelen eksilmenin kendisine iade edilmesinin sağlanmasıdır<sup>462</sup>. Kişisel verileri hukuka aykırı şekilde işlenen işçinin mal varlığında, veri işlemeden önceki ve sonraki durum karşılaştırılarak ortaya çıkan fark maddi tazminat davasının konusudur<sup>463</sup>.

<sup>462</sup> **Dural, Mustafa/Öğüz, Tufan**, Kişiler Hukuku, Filiz, İstanbul, 2015, s.157; **Oğuzman, M.Kemal/Seliçi, Özer/Özdemir, Saibe Oktay**, Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler), Filiz, İstanbul, 2015, s.231; **Helvacı**, s.60; **Akıpek, Jale/Akıntürk, Turgut/Ateş, Derya**, Türk Medeni Hukuku, Başlangıç Hükümleri, Kişiler Hukuku, Beta, İstanbul, 2015, s.404.

<sup>463</sup> **Eren, Fikret**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Yetkin, Ankara, 2016, s.739, **Oğuzman, M.Kemal/Öz, Turgut**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt I, İstanbul, 2015, s.381

Maddi tazminat davası açılabilmesi için sözleşme; borca aykırı bir davranışla ihlal edilmiş olmalı, zarar ortaya çıkmalı, ihlal ile zarar arasında uygun illiyet bağı bulunmalı ve kusurlu bir davranış sergilenmiş olmalıdır<sup>464</sup>. Maddi tazminat davasında zararı, hukuka aykırı bir şekilde verisinin işlendiğini iddia eden davacı taraf(işçi) ispat etmelidir<sup>465</sup>. Kusurun ispatına ilişkin olarak haksız fiil sorumluluğunda uygulanan karine tersine çevrilmiş ve TBK m.112'ye göre borçlu kusuru olmadığını ispat edemedikçe kusurlu kabul edilmiştir.

Maddi tazminat davası neticesinde bir zararın doğduğu tespit edildiğinde bunun tazminine ilişkin olarak aynen ya da nakden tazmin şeklinde bir karar verilebilmesi mümkündür<sup>466</sup>. Aynen tazmin ile zararın sonucunda ortadan kalkan hak ya da hukuki değer yeniden tesis edilebilir<sup>467</sup>. Aynen tazmin her zaman mümkün olmayabilir. Bu durumda nakden tazmin tercih edilir. Nakden tazmin ile ortadan kalkan hakkın ya da hukuki değer bedeli ödetilerek eski hale dönülmesi amaçlanır<sup>468</sup>.

## E) MANEVİ TAZMİNAT DAVASI

İşverenin işçiyi gözetme borcunun ihlali halinde maddi zarar yanında manevi zarar da doğabilir. İşverenin hukuka aykırı veri işleme faaliyeti sonucunda işçi açısından bir manevi zarar meydana gelirse, işverene bu zararın tazmini için başvurulabilir. Manevi tazminat davasıyla, kişilik hakkı hukuka aykırı veri işleme faaliyeti neticesinde saldırıya uğrayan işçinin, kişilik değerlerinde oluşan eksilmenin tazminini amaçlanmaktadır<sup>469</sup>.

Manevi zarar ile failin cezalandırılmasından ziyade zarar görenin tatmin edilmesi amaçlanmaktadır<sup>470</sup>. Saldırı sonucunda bir manevi zarar doğmamışsa dava açılmaz. Manevi

<sup>464</sup> Eren, s.1049; Serozan, Rona, Borçlar Hukuku Genel Bölüm (Cilt III), Filiz, İstanbul, 2009, s.244.

<sup>465</sup> Eren, s.754; Tandoğan, s.261 vd; Oğuzman/Öz, Cilt I, s.390.

<sup>466</sup> Eren, s.776; Tandoğan, s.253.

<sup>467</sup> Eren, s.776; Oğuzman, M.Kemal/Öz, Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt II, İstanbul, 2015, s.112; Tandoğan, s.253.

<sup>468</sup> Eren, s.775, Tandoğan, s.255; Oğuzman/Öz, Cilt II, s.112.

<sup>469</sup> Akipek/Akıntürk/Ateş, s.407; Eren, s.780; Dural/Oğuz, s.158; Oğuzman/Seliçi/Özdemir, s.233; Tandoğan, s.330; Antalya, Gökhan, Manevi Zararın Belirlenmesi ve Manevi Tazminatın Hesaplanması – Türk Hukukuna Manevi Zararın İki Aşamalı Olarak Belirlenmesine İlişkin Bir Model Önerisi, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 22, S. 3, 2016, s.238 vd.

<sup>470</sup> Yarg, Hukuk Genel Kurulu, 14.11.2001, 21-993/1019, “...Amacı ise kişinin, hukuka aykırı olan eylemden dolayı bozulan manevi dengesinin eski hale dönüşmesi, kişinin duygusal olarak tatmin edilmesi, zarar veren bir daha böyle bir eylemde bulunmaktan alıkoymasına gibi olguları karşıladığı bir gerçektir. Manevi tazminat, kişinin çekmiş olduğu fiziksel ve manevi acıları dindirmeyi, hafifletmeyi amaçlar. Bu tazminat bizzat yaşanan acı ve elemine karşılığıdır.” <www.kararara.com> (e.t.29.06.2018); Yarg. 4. HD,

tazminat ile kişinin kişilik değerlerinde iradesi dışında meydana gelen zararın giderilmesi amaçlanır<sup>471</sup>.

Hukuka aykırı veri işleme faaliyeti sonucunda işçinin manevi zarara uğraması halinde TBK m.417'ye göre sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine gidilir. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m.11/ğ ve m.14/3'e göre veri sahibi zararın giderilmesini isteyebilecektir. Manevi tazminat davasında uğranılan manevi zararın aynen ya da nakden tazmini amaçlanır. Buradan hareketle zarar gören işçinin acı, elem ve ızdırap duyup duymamasına bakılmaksızın manevi tazminata hükmedilir<sup>472</sup>.

TBK m.58'e göre zarar gören işçi, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat olarak bir miktar para ödenmesini isteyebilir. TBK m.58/II'ye göre ise hakim, manevi tazminatın ödenmesi yerine diğer bir giderim biçimine de karar verebilir. Buna göre hukuka aykırı kişisel verisi işlenen işçi sadece bir miktar para dışında bir talepte de bulunabilir.

---

16.06.1977, 1976/9690, 1977/7016, "Esasen manevi tazminat ne bir ceza, ne de gerçek anlamda bir tazminattır. 22.06.1966 günlü ve 7/7 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararının gerekçesinde belirtildiği gibi, ceza da değildir; çünkü davacının yararı düşünülmezsizin sorumlu olana hukukun ihlalinin dolayısıyla yapılan bir kötülük değildir. Mamelek hukukuna ilişkin bir zararın karşılanması amaç edinmediği için de gerçek anlamda bir tazminat sayılmaz. Manevi tazminat ... mağdurda veya zarara uğrayanda bir huzur hissi, bir tatmin duygusu doğurmalıdır. Manevi tazminatta temel olan ana düşünce budur."; Yarg. 4. HD, 02.10.1984, 6238/7225, "...manevi tazminat bir ceza olmadığı gibi, kusurlu olana yalnız hukukun ihlalinin dolayısıyla yapılan bir kötülük de değildir. Aksine olarak zarara uğrayanda bir huzur duygusu doğurmak, ruhi ızdırabının dindirilmesini kısmen de olsa para ile karşılamak amacı vardır."; Yarg. 4. HD, 22.02.2006, 2005/2775, 2006/1570; "... Kişilik hakları hukuka aykırı olarak saldırıya uğrayan kimse manevi tazminata hükmedilmesini isteyebilir. Hakim manevi tazminatın miktarını tayin ederken saldırı teşkil eden eylem ve olayın özelliği yanında tarafların kusur oranını, sıfatını, işgal ettikleri makamı ve diğer sosyal ve ekonomik durumlarını da dikkate almalıdır. Miktarın belirlenmesinde her olaya göre değişebilecek özel hal ve şartların bulunacağı da gözeticiler tarafından takdir hakkını etkileyecek nedenleri karar yerinde objektif olarak göstermelidir. Çünkü kanunun takdir hakkı verdiği hususlarda hakim hak ve nasfletle hüküm vereceği Medeni Kanun'un 4. maddesinde belirtilmiştir. Hükmedilecek bu para, zarara uğrayanda manevi huzuru doğurmayı gerçekleştirecek tazminata benzer bir fonksiyonu olan özgün bir nitelik taşır. Bir ceza olmadığı gibi mamelek hukukuna ilişkin zararın karşılanması da amaç edinmemiştir. O halde bu tazminatın sınırı onun amacına göre belirlenmelidir. Takdir edilecek miktar, mevcut halde elde edilmek istenilen tatmin duygusunun etkisine ulaşmak için gerekli olan kadar olmalıdır..." Kararlara ulaşmak için bkz.; <www.kazanci.com> (e.t. 29.06.2018)

<sup>471</sup> Eren, s.785; Yarg. 4. HD, 10.04.2008, 2007/9965, 2008/5095, "... Bir kişinin fiziki, sosyal ve duygusal kişilik değerlerine iradesi dışı saldırı sonucu meydana gelen eksilme ve kayıplar manevi zararı oluşturur. Bu tür kişilik hakları hukuka aykırı olarak saldırıya uğrayan kimse, manevi tazminata hükmedilmesini isteyebilir. Yasalarımız manevi tazminat verilebilecek olguları sınırlamıştır. Bunlar kişinin ve ailenin onur ve saygınlığına yönelik suçlar, kişilik değerlerinin zedelenmesi, isme saldırı, nişan bozulması, evlenmenin feshi, babalığın benimsenmemesi, bedensel zarar ve öldürmedir... ", Yarg. 4. HD, 04.02.2010, 2009/3618, 2010/812, "Manevi zarar, kişilik değerlerinde oluşan nesnel (objektif) eksilmedir. Duyulan acı, çekilen ızdırap manevi zarar değil onun görüntüsü olarak ortaya çıkabilir. Acı ve elem manevi zarar olarak nitelendirilmesi sonucu tüzel kişileri ve bilinçsizleri, öte yandan acılarını içlerinde gizleyenleri tazminat isteme haklarından yoksun bırakmamak için yasalar, manevi tazminat verilebilecek olguları sınırlamıştır..." Kararlara ulaşmak için bkz.; <www.kazanci.com> (e.t. 29.06.2018)

<sup>472</sup> Eren, s.786; Antalya, s.234.



Zarara uğrayan kişinin talep edip etmemesine bakılmaksızın hakim tarafından TBK m.58/II'ye dayanılarak bir miktar para ödenmesi yerine veya bu parayla birlikte saldırıyı kınama, kınama kararının yayınlanması, özür dileme ve cevap vermeye de karar verilebilir<sup>473</sup>. Örneğin, özlük dosyasına yanlış ya da hukuka aykırı işlenen bir veri sonucunda zarara uğrayan işçinin zararının giderilmesi için bir miktar para ödemesi öngörülebileceği gibi bu dosyadaki yanlış işlenen verinin düzeltilmesine veya somut olayın özelliğine göre hukuka aykırı veri işleme faaliyetine son verilmesine de karar verilebilir. Para talep edildiğinde ise tarafların ekonomik durumları ve sosyal statüleri tazminatın miktarının belirlenmesinde göz önünde bulundurulur<sup>474</sup>.

Manevi tazminat talebinin işçi tarafından devrinin mümkün olup olmadığının da belirlenmesi gerekir. TMK m.25/IV'e göre manevi tazminat talebinde bulunabilecek kişinin bu hakkını bir başkasına devredebilmesi için, bu kişi hayattayken, aleyhine dava açılacak kişiden rıza alınması gerekmektedir. Mirasçılara devir söz konusu olacaksa bu defa kişinin hayattayken bu yönde bir irade beyanında bulunması gerekmektedir<sup>475</sup>.

Manevi tazminat talebi hesaplanırken hakime geniş bir takdir yetkisi verilmiştir. Hakim tazminatın kapsamını durumun gereğinden ve kusurun ağırlığından tespit edecektir. Manevi tazminatta maddi tazminattan farklı olarak zararın ölçülmesi mümkün olmadığından, hakim zarara uğrayanın manevi bütünlüğünde meydana gelen eksilmeyi, somut olayın özelliğine göre para ile gidermeye amaçlamalıdır<sup>476</sup>. Hakimin takdir ettiği tazminatın miktarı, kişilik haklarına yapılan saldırıyı özlenebilir kılacak şekilde olmamalıdır<sup>477</sup>.

---

<sup>473</sup> Eren, s.795; Dural/Öğüz, s.159.

<sup>474</sup> Yarg. 4. HD, 20.03.2012, 1566/4474, "...Takdir edilecek bu para, zarara uğrayanda manevi huzuru doğurmayı gerçekleştirecek tazminata benzer bir işlevi(fonksiyonu) olan özgün bir nitelik taşır. Bir ceza olmadığı gibi malvarlığı hukukuna dair bir zararın karşılanmasını da amaç edinmemiştir. O halde bu tazminatın sınırı onun amacına göre belirlenmelidir. Takdir edilecek tutar, var olan durumda elde edilmek istenilen doyum (tatmin) duygusunun etkisine ulaşmak için gerekli olan kadar olmalıdır." <www.kazanci.com> (e.t. 29.06.2018)

<sup>475</sup> Dural/Öğüz, s.161.

<sup>476</sup> Eren, s.796.

<sup>477</sup> Helvacı, s.162; Oğuzman/Seliçi/Özdemir, s.235.

## SONUÇ

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 20'nci maddesine göre "*Herkes kendisi ile ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir*". Anayasada yer alan bu düzenleme yürürlüğe girmeden önce ortaya çıkan uyuşmazlıklar kişilik hakkı ihlalleri kapsamında değerlendirilip Türk Medeni Kanunu'nun 23,24 ve 25'nci maddeleri kapsamında koruma sağlanıyordu. Ancak bu maddeler kişisel verilerin korunması noktasında yeterli ve detaylı bir korumaya karşılık gelmemekteydi. Bu nedenle, globalleşen dünyamızda gelişen teknolojik araçlar eliyle hemen her konuda veri işlemek oldukça basit bir hale gelmesinin de etkisiyle bu alana özgü düzenlemeler yapılması ihtiyacı doğmuştur. Hal böyleyken Türk Kanun Koyucusu, öncelikle 07 Mayıs 2010'da 5982 sayılı Kanun ile Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 20'nci maddesine bir ekleme yapmış ve bu alanda münhasıran yapılan ilk düzenleme hukuk dünyamızdaki yerini almıştır. 20'nci maddeye yapılan ekleme ile kişisel verilerin korunmasına ilişkin bir kanun düzenlemesi yapılması gereği de doğmuştur. Buradan hareketle 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu 07.04.2016 tarihli ve 29677 sayılı Resmî Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu Kanunun yürürlüğe girmesi ile birlikte ülkemizde kişisel verilerin korunması alanına ilişkin büyük bir boşluk doldurulmuştur.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na göre kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi *kişisel veri* olarak nitelendirilir. Kanun koyucunun yaptığı bu tanımlamalara göre *her türlü* bilgiyi kişisel verilerin kapsamına sokmuş ve bu sayede kişisel verilerin koruma alanı oldukça geniş tutulmuştur.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na göre kişisel verisi işlenen gerçek kişiler veri sahibidir. İş Kanunu'na göre *bir iş sözleşmesi ile çalışan gerçek kişileri* işçi olarak nitelendirir. Bu tanımlamalardan hareketle işçiler veri sahibidir ve işçilere ilişkin her türlü bilgi kişisel veri niteliğini haizdir.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na göre *kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirlemek ile veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu gerçek veya tüzel kişiler* veri sorumlusu olarak nitelendirilir. İş Kanunu, *bir iş sözleşmesi ile işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları* işveren olarak niteler. İş Kanunu'nun 75'nci maddesine göre işverenler, işçiler hakkında özlük dosyası tutmakla yükümlüdürler. Tüm bunlardan hareketle işverenler, veri

sorumlusudur ve işçiler hakkında uhdelerinde bulunan her türlü bilgi, işçilerin kişisel verisi olması nedeniyle önem arz eder.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 4'üncü maddesine göre kişisel veriler; *hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun işlenmeli, doğru ve gerektiğinde güncel olmalı, belirli, açık ve meşru amaçlar için işlenmeli, işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olmalı, ilgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilmelidir.* Bu sayılan hususlara uyulduğu sürece yapılacak veri işleme faaliyetleri hukuka uygun olur. İşverenler işçilerinin verilerini işlerken bu ilkelere uygun hareket etmek durumundadır. Bunlara uyulmadığı takdirde yapılacak veri işleme faaliyeti hukuka aykırı veri işlenmesi sonucunu doğurur.

Kişisel veriler kural olarak açık rıza alınmadan işlenemez. Ancak Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m.5/2 ve m.6/3'de sayılan hallerde kişinin açık rızası alınmadan veri işleme faaliyeti yapılabilir. Kanun'un 5'nci maddesinin 2'nci fıkrasında bu haller; kanunlarda açıkça öngörülme, fiili imkansızlık nedeniyle rızası alınamayacak veya rızasına geçerlilik tanınmayacak kişinin kendisinin veya üçüncü bir kişinin hayatı veya beden bütünlüğünün korunması için zorunlu olması, bir sözleşmesinin kurulması ve ifasının gereği olarak taraflara ait verilerin işlenmesi, veri sorumlusunun hukuki yükümlülüğünün yerine getirilmesi noktasında zorunluluk doğması, verinin veri sahibi tarafından alenileştirilmesi, bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için zorunluluk olması, veri sahibinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermeme ön koşuluyla veri sorumlusunun meşru menfaatine olan veri işleme faaliyetleri olarak düzenlenmiştir. Yine Kanun'un 6'ncı maddesinin 3'üncü fıkrasına göre, sağlık ve cinsel hayata ilişkin veriler dışındaki hassas veriler (ırk, etnik köken, siyasi düşünce, felsefi inanç, dini, mezhebi veya diğer inançlar, kılık kıyafet, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, ceza mahkumiyeti ve güvenlik tedbirlerine ilişkin hususlar, biyometrik ve genetik veriler) kanunlarda açıkça öngörüldüğü durumlarda veri sahibinin açık rızası alınmadan işlenebilir. Sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel veriler ise ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından veri sahibinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 10'uncu maddesinde veri sorumlusunun aydınlatma yükümlülüğü düzenlenir. Buna göre veri sorumlusu işveren; verilerin toplanma amaçlarını, kimlere ve hangi amaçlarla aktarılabilceğini, veri toplama yöntemini ve hukuki sebebini veri sahibi işçiye bildirmelidir.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 11'nci maddesinde veri sahibi işçinin hakları sayılır. Buna göre işçi; kişisel verilerinin işlenip işlenmediğini, işlenmişse buna ilişkin bilgileri, verilerin işleme amacına uygun kullanılıp kullanılmadığını, yurt içinde veya yurt dışına kimlere aktarıldığını öğrenebilir. Verilerin yanlış veya eksik işlenmiş olduğu durumlarda bunların düzeltilmesini isteyebilir. Bunun dışında Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 7'nci maddesine uygun düştüğü ölçüde, işlenmiş verilerinin silinmesini, yok edilmesini isteyebilir.

İşçiler bütün hayatlarının yaklaşık 1/3'ünü işyerinde geçirirler. Hal böyle olunca iş hayatının devamı süresince çeşitli şekillerde işçinin kişisel verilerinin işlenmesi gerekebilir. Bu husus işverenleri de doğrudan etkilemektedir. İşverenler İş Kanunu'nun 75'nci maddesine göre özlük dosyası tutmakla yükümlüdürler. Çalışma hayatını düzenleyen kanunlarda bazı kayıtların tutulması veri sorumlusu işveren açısından zorunludur. Ancak kanun koyucu özlük dosyasına girecek verilere ilişkin tahdidi bir yöntem izlemediği için işverenler, zorunlu olarak tutmak durumunda kaldıkları verilerin dışında herhangi bir veriyi de işçinin özlük dosyasında muhafaza edebilir. Buna göre işçinin ya da işçi adayının; işe başvururken verdiği bilgiler, başvuru esnasında sorulan sorular, yapılabilecek testler, giyim tarzına ilişkin hususlar, elektronik yöntemlerle izlemeye ilişkin hususlar kişisel veridir. Bunlardan elde edilen bilgiler kapsamında özlük dosyası tutulur. İşverenler tüm bu verileri, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 4'üncü vd. maddelerinde sayılan ilkeler ve şartlar altında hukuka uygun olarak işlemeli, muhafaza etmeli ve gerektiğinde verinin niteliğine göre silme, yok etme veya anonimleştirme yoluna gitmelidir.

Verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesi halinde bunun sonuçlarını düzenleyen çeşitli kanunlarda farklı sonuçlar ortaya çıkabilir. Bunlar; İş Kanunu m.24/II'e göre haklı nedenle fesih hakkı, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m.17'nin yollama yapması ile Türk Ceza Kanunu'nun 135 ila 140'nci maddelerinde düzenlenen suçlar ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m.18'e göre düzenlenmiş Kabahatler olarak sayılabilir.

İşçi somut olayın niteliği uygun düştüğü ölçüde İş Kanunu m. 24/II'e dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Madde başlığına göre "*Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*" söz konusu olduğunda haklı nedenle fesih hakkı doğar. Burada olayın niteliği uygun düştüğü ölçüde, hukuka aykırı veri işleme faaliyetinin bir sonucu olarak işçi haklı nedenle fesih hakkını kullanabilecektir.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 17'nci maddesinde kişisel verilerin hukuka aykırı işlenmesi durumunda Türk Ceza Kanunu'nun 135 ila 140'ncü maddelerine yollama yapılmıştır. Bu maddelere göre; kişisel verileri hukuka aykırı kaydeden, verileri hukuka aykırı olarak bir başkasına veren, yayan veya ele geçiren ile verileri yok etmeyen kimse çeşitli sürelerle hapis cezası ile cezalandırılır.

Bir diğer yaptırım olarak; Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 18'nci maddesinde kişisel verilerin hukuka aykırı işlenmeleri durumunda uygulanabilecek idari para cezaları da belirlenmiştir. İşverenlerin işçilere ilişkin kişisel verilerine ilişkin; aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmemeleri, veri güvenliğine ilişkin hükümleri yerine getirmemeleri, Kurul tarafından verilen kararları yerine getirmemeleri ve Veri Sorumluları Siciline kayıt ve bildirim yükümlülüğüne aykırı hareket etmeleri halinde olayın niteliğine göre 5.000 Türk lirasından 1.000.000 Türk lirasına kadar değişen tutarlarda cezalar uygulanabilecektir.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile ülkemizde kişisel verilerin korunmasına ilişkin önemli bir boşluğu doldurmasına rağmen, Kanun 95/46/EC sayılı Direktif'e uygun şekilde hazırlandığından ve ilgili Direktif 25.05.2018 tarihi itibarıyla yerini Genel Veri Koruma Tüzüğü'ne bırakacağından mevcut düzenlemenin Genel Veri Koruma Tüzüğü'ne uygun hale getirilmesi uygun olacaktır. Tüzük ile getirilen yenilikler Türk Hukuk sistemine de entegre edilmelidir. Böylelikle uygulama birliği sağlanabilir. Avrupa Birliği üyesi ülkelerle olan ikili ilişkilerde Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarının kişisel verileri daha etkin bir şekilde korunabilir.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda veri işleyenler, veri sorumlusu adına hareket eden kişiler olarak düzenlenmiş olsa da cezai sorumluluk noktasında suçun şahsiliği ilkesi gereği hukuka aykırı veri işleme faaliyetlerinden kendileri sorumlu olacaktır. Zira bu durum iş ilişkilerinde güçlü taraf olan işverenler eliyle kötüye kullanılmaya müsaittir. Bunun önüne geçilebilmesi için veri sorumlusunun yönetiminde bulunan iş organizasyonu

içerisinden *veri işleyen* seçilmesinin önüne geçecek bir mevzuat düzenlemesi yapmak yerinde olacaktır.

Sonuç olarak, ticari ilişkilerin devamlılığı ve hızlı bir şekilde yürütülebilmesi, veri güvenliğinin etkin bir şekilde sağlanması ve ikili ilişkilerin devam ettiği Avrupa Birliği üyesi ülkeler ile uygulama birliğinin sağlanması adına Genel Veri Koruma Tüzüğü ile mevcut bulunan farklılıklar giderilmelidir. Bunun yanında İş Hukuku'nun karakteristik yapısı gereği ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkların daha hızlı ve etkin bir şekilde giderilmesi adına Türk Kanun Koyucusu tarafından işçilerin kişisel verilerinin işlenmesine ilişkin münhasır düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Bu ihtiyacın giderilmesi için Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda işçilerin kişisel verilerinin korunmasına yönelik ek düzenlemeler yapılması yerinde olacaktır.

## Faydalanılan Kaynaklar\*

- Akdağ, Hale**, Türk Ceza Kanunu Kapsamında Kişisel Verilerin Korunması, Ankara, Adalet, 2013.
- Akgül, Aydın**, Danıştay Ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Işığında Kişisel Verilerin Korunması - Unutulma Hakkı Ve Biyometrik Veriler İlaveli, İstanbul, Beta Yayınevi, 2016.
- Akipek, Jale/Akıntürk, Turgut/Ateş, Derya**, Türk Medeni Hukuku, Başlangıç Hükümleri, Kişiler Hukuku, Beta, İstanbul, 2015.
- Aksoy, Hüseyin Can**, Medeni Hukuk Ve Özellikle Kişilik Hakkı Yönünden Kişisel Verilerin Korunması, Ankara, Çakmak Yayınevi, 2010.
- Akyiğit, Ercan**, İş Kanunu'nda İşverenin Çalışma Belgesi Verme Yükümü, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 22 - 23, S. 6 – 1, 2010, s.1-23.
- Akyiğit, Ercan**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik (Taşeronluk İlişkisi), Ankara, Seçkin, 2011. (**Alt İşverenlik**)
- Allen, Jason Grant/Prichard, Jeremy/Griggs, Lynden**, A Workplace Drug Testing Act for Australia, University of Queensland Law Journal, V: 32, 2013, p.219-236.
- Alper, Yusuf**, Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Ve Sosyal Sigortalar Hukuku, Güncellenmiş 8. Baskı, Bursa, Dora, 2016.
- Antalya, Gökhan**, Manevi Zararın Belirlenmesi ve Manevi Tazminatın Hesaplanması – Türk Hukukuna Manevi Zararın İki Aşamalı Olarak Belirlenmesine İlişkin Bir Model Önerisi, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 22, S. 3, 2016, s.221-250.
- Arıcı, Kadir**, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara, Gazi Kitabevi, 2015.
- Arıcı, Kadir**, AIDS ve İş Hukuku, GÜİİBFD, C.6, S.2, 1990, s.176-197. (**AIDS**)
- Article 29 Data Protection WP**, Opinion 1/2010 on the concepts of "controller" and "processor", <[http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2010/wp169\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2010/wp169_en.pdf)> (**controller**)

---

\* Yollama yapılırken kullanılan kısaltmalar parantez içerisinde gösterilmiştir.

- Article 29 Data Protection WP**, Opinion 03-2013 on Purpose Limitation, 2013, <[http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2013/wp203\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2013/wp203_en.pdf)> (**on purpose limitation**)
- Article 29 Data Protection WP**, Opinion 4/2004 on the Processing of Personal Data by Means of Video Surveillance, 2004, <[http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2004/wp89\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2004/wp89_en.pdf)> (**Video Surveillance**)
- Article 29 Data Protection WP**, Opinion 4/2007 on the Concept of Personal Data, 2007, <[http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2007/wp136\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2007/wp136_en.pdf)> (**Concept of Personal Data**)
- Article 29 Data Protection WP**, Opinion 8/2001 on the Processing of Personal Data in the Employment Context, 2001, <[http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2001/wp48\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2001/wp48_en.pdf)> (**Employment Context**)
- Article 29 Data Protection WP**, Opinion 15/2011 on the Definition of Consent, 2011, <[http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2011/wp187\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2011/wp187_en.pdf)> (**Definition of Consent**)
- Article 29 Data Protection WP**, Working document on a common interpretation of Article 26(1) of Directive 95/46/EC, 2005, <<http://www.pdpjournals.com/docs/88080.pdf>> (**Interpretation**)
- Article 29 Data Protection WP**, Working Document on Genetic Data, 2004, <[http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2004/wp91\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2004/wp91_en.pdf)> (**Genetic Data**)
- Article 29 Data Protection WP**, Working Document on the Surveillance of Electronic Communications in the Workplace, 2002 <[http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2002/wp55\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2002/wp55_en.pdf)> (**Surveillance of Electronic Communications**)
- Ayan, Mehmet/Ayan, Nurşen**, Kişiler Hukuku, Ankara, Seçkin, 2017.
- Aydın, Ufuk**, İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Eskişehir, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2002.
- Aydın, Ufuk**, İşverenin İşçi Özlük Dosyası Tutma Yükümü, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara, 2006, s.491-505. (**Özlük**)
- Aydınlı, İbrahim**, İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları, Ankara, Seçkin, 2004.



- Aykaç, Hande Bahar**, İş Hukukunda Alt İşveren, İstanbul, Beta, 2011.
- Ayözger, A. Çiğdem**, Kişisel Verilerin Korunması - Elektronik Haberleşme Sektörüne İlişkin Özel Düzenlemeler Dahil, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2016.
- Balogh, Zsolt Gyorgy/Polyak, Gabor/Ratai, Balazs/Szoke, Gergely Laszlo**, Privacy in the Workplace, Studia Iuridica Auctoritate Universitatis Pecs Publicata, V:150, 2012, p.9-40.
- Başalp, Nilgün**, Avrupa Birliği Veri Koruması Genel Regülasyonu'nun Temel Yenilikleri, MÜHF - HAD, C.21, S.1, s. 77-105.
- Başalp, Nilgün**, Kişisel Verilerin Korunması Ve Saklanması, Ankara, Yetkin, 2004. **(Veri)**
- Başbuğ, Aydın**, İş Mevzuatının Alt İşveren Uygulamasının Ortaya Çıkardığı Sorunlara Çözüm Üretmekteki Yetersizliği, İş ve Hayat, C.2, S. 3, 2016, s. 9-21.
- Başbuğ, Aydın**, İşyeri Hekimi ile Hizmet Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu, Kamu-İş, C.4, S.4, 1999, s.127-135.
- Başbuğ, Aydın**, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre Sendika Üyeliği, Sicil İş Hukuku Dergisi, C.7, S.28, 2012, s.173-184. **(Üyelik)**
- Başbuğ, Aydın**, İş ve Hukuk – Çalışanların Hakları ve Sorunları, Ankara, Binyıl Yayınevi, 2015. **(İş)**
- Bayram, Fuat**, Türk İş Hukukunda İşverenin, İşçinin Kişilik Hakkını Koruma Borcu, (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı, Özel Hukuk Bilim Dalı), 2003.
- Bayreuther, Frank**, Videoüberwachung Am Arbeitsplatz, NZA., 2005, s. 1038- 1044.
- Birben, Erhan**, İşçinin Özel Yaşamı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi. İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II, (Editör: Tankut Centel), İstanbul, Onikilevha, 2016.
- Bulut, Ali**, Türk İş Hukukunda Sendikal Güvenceler, Ankara, Turhan Kitabevi, 2016.
- Bulut, İlhan**, Nefret Suçları, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014.
- Bygrave, L. A.**, Data Protection Law, Approaching Its Rationale, Logic and Limits, Netherland, Kluwer Law International, 2002.
- Bygrave, L. A.**, Data Protection Pursuant to the Right to Privacy in Human Rights Treaties, International Journal of Law and Information Technology, V: 6, I. 3, 1998, p.247-284. **(Human Rights)**
- Bygrave, L. A.**, Where Have All the Judges Gone? Reflections on Judicial Involment in Developing Data Protection Law, Privacy Law and Policy Reporter, V: 7, I. 11-14, 2007, p.33-36. **(Developing Data Protection Law)**

- Cameron, Edwin**, Edwin Cameron, AIDS - Some Problems in Employment Law, Industrial Law Journal. V. 12, I. 2, 1991, p.193-217.
- Caniklioğlu, Nurşen**, Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi, İstanbul, Beta, 2002.
- Carey, Peter**, Data Protection: A Practical Guide to UK and EU Law, Third Edition, Oxford University Pres, Oxford, 2009.
- Carlozzi, Linda R.**, Drug Testing in the Workplace, National Italian American Bar Association Journal. V. 1, 1991, s.107-115.
- Carr, Susannah**, Invisible Actors: Genetic Testing and Genetic Discrimination in the Workplace, UALR Law Review, V. 30, 2007, s.1-18.
- Cengiz, İştar**, Kadın İşçilerin Hamilelik Ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi, Kamu-İş, C. 10, S. 4, 2009, s.21-53.
- Conlon, Kevin J.**, Privacy in the Workplace, Chicago-Kent Law Review. V. 72, I. 1, 1996, p.285-298.
- Council of Europe**, Handbook on European Data Protection Law, 2014.
- Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat**, İş Hukuku Dersleri, İstanbul, Beta, 2017.
- Çelik, Nuri**, İş Hukukumuzda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Önemli Bazı Sorunları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010, s.5-16.
- Çöldemli, Ali**, Sendikaların Kuruluşu ve Organları, Ankara, Adalet, 2016.
- D'Aquila, Barbara Jean**, Drug and Alcohol Testing in the Workplace: The Legislative Response, William Mitchel Law Review. V. 14, 1988, p.255-276.
- Däubler, Wolfgang**, Das Neue Bundesdatenschutzgesetz Und Seine Auswirkungen Im Arbeitsrecht, NZA. 2001, s.874-881.
- Demircioğlu, A. Murat/Centel, Tankut**, İş Hukuku, İstanbul, Beta, 2016
- Deyerle, Kristie A.**, Genetic Testing in the Workplace: Employer Dream, Employee Nightmare - Legislative Regulation in the United States and the Federal Republic of Germany, Comparative Labor Law Journal. V. 18, 1997, p.547-599.
- Doğan Yenisey, Kübra**, İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasası, Çalışma ve Toplum, S. 4, 2006, s.63-81.
- Doğan Yenisey, Kübra**, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Legal, İstanbul, 2007. (İşyeri)
- Dural, Mustafa/Öğüz, Tufan**, Kişiler Hukuku, Filiz, İstanbul, 2015.
- Dural, Mustafa/Sarı, Suat**, Türk Özel Hukuku, Cilt I, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2012.

- Engin, E. Murat**, Türk İş Ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları: 25, 1993.
- Epstein, Richard A.**, AIDS, Testing and the Workplace, The University of Chicago Legal Forum, 1988, p.33-56.
- Er, Cüneyt**, Biyometrik Yöntemler ve Özel Hayatın Gizliliği Hakkı, Ankara, Yetkin, 2007.
- Erkanlı, Betül**, Tarafların İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasındaki Hak ve Yükümlülükleri, Ankara, Adalet, 2015.
- Erdoğan, Canan**, İşçilerin E-Posta Hesaplarının İşveren Tarafından İncelenmesi Hakkındaki 24.03.2016 Tarihli ve 2013/4825 Başvuru Numaralı Anayasa Mahkemesi Kararı Üzerine, Legal İHSGHD, C.14, S.55, 2017, s.1351-1386.
- Erdoğan, Canan**, Kişilik Hakkı Kapsamında İşçilerin İzlenmesi Ve Gözetlenmesi, Ankara, Yetkin, 2017. **(Gözetleme)**
- Erdoğan, Çağla**, İşveren ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu, Ankara, Yetkin, 2016. **(Sorumluluk)**
- Eren, Fikret**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Yetkin, Ankara, 2016.
- Ertürk, Şükran**, İş İlişkisinde Temel Haklar, Ankara, Seçkin, 2002.
- Ertürk, Şükran**, İşçinin İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Hastalık Ve Özellikle AIDS Hastalığı Sebebiyle Feshedilmesi Ve Sonuçları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 4, S. 2, 2002, s. 1-26. **(Hastalık Sebebiyle Fesih)**
- Ertürk, Şükran/Gürsel, İlke**, İş Hukuku'nda Eşit Davranma İlkesi, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan - Cilt I, İstanbul, Beta, 2011, s.425-458.
- Esener, Turhan/Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz**, Sendika Hukuku, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2014.
- Eyrenci, Öner**, İşe Girişte Personel Seçimi İle İlgili Hukuki Sorunlar, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı, 1991, s.249-268.
- Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim**, Bireysel İş Hukuku, İstanbul, Beta, 2016.
- Farmer, Lois M**, Employee Privacy Rights V. Business Needs - Drug Testing in the Workplace, New England Law Review, V. 22, I. 2-3, 1987, p.413-452.
- Giay, Gustavo P./Peruzzotti, Mariano J.**, Argentina, Data Protection & Privacy, Editor: Monika Kuschewsky, London, Thomson Reuters, 2014.
- Gölcüklü, Feyyaz/Gözübüyük, Şeref**, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uygulaması, 3. Baskı, Turhan, Ankara 2002.

- Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu, Nursen**, Sosyal Güvenlik Hukuku, 16. Bası, İstanbul, Beta, 2016.
- Hartwell, Tyler D./Steele, Paul D./French, Michael T./Rodman, Nathaniel F.**, Prevalence of Drug Testing in the Workplace, Montly Labor Review, V. 119, 1996, p.35-42.
- Hatemi, Hüseyin**, Medeni Hukuk'a Giriş, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2011.
- Hekimler, Alpay**, Köln Eyalet İş Mahkemesi (Karar Çevirisi), 15.12.2003, 2 Sa 816/03, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S.2, 2004/2, s.225-226.
- Helvacı, Serap**, Gerçek Kişiler, İstanbul, Legal, 2016.
- Henkoğlu, Türkyay**, Bilgi Güvenliği Ve Kişisel Verilerin Korunması, İstanbul, Yetkin, 2015.
- International Labour Organization**, Conditions of Work Digest, Worker's Privacy Part I: Protection of Personal Data, V. 10, Geneva, International Labour Office, 1991.
- International Labour Organization**, Conditions of Work Digest, Worker's Privacy Part II: Monitoring and Surveillance in the Workplace, V. 12, Geneva, Internatinonal Labour Office, 1993. **(Monitoring)**
- International Labour Organization**, Conditions of Work Digest, Worker's Privacy Part III: Testing in the Workplace, V. 12, Geneva, International Labour Office, 1993. **(Testing)**
- International Labour Organization**, An ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work, Geneva, International Labour Office, 2001. **(HIV/AIDS)**
- International Labour Organization**, Management of Alcohol-and Drug-Related Issues in the Workplace, An ILO Code of Practice, Geneva, International Lobour Office, 1996. **(Alcohol and Drug)**
- International Labour Organization**, Protection of Workers' Personal Data, Geneva, International Labour Office, 1997. **(Worker's Personal Data)**
- İşevi, A. Semih/Çelme, Burçin**, Bilgi Çağında Yeni Hazine: Entellektüel Sermayeyle Rekabeti Yakalamak, 2002, <<http://eprints.rclis.org/7194/1/bilgidunyasiES.pdf>>
- Kandemir, Murat**, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Kadın İşçiler İle İlgili Düzenlemeleri, A.Can Tuncay'a Armağan, İstanbul, Legal, 2005.
- Kaplan, Elliot S./Langevin, Judith/BevisRoss, Richard A.**, Drug and Alochol Testing in the Workplace: The Employers' Perspective, William Mitchell Law Review, V. 14, 1988, p.365-392.

- Kaplan, Emine Tuncay**, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Muvazaalı İşlem Sorunu, A.Can Tuncay'a Armağan, İstanbul, Legal, 2005, s.219-234.
- Kaplan, Emine Tuncay**, İş Hukukunda Kişilik Haklarının Özellikle Bilgisayarda Toplanan Bilgilere Karşı Korunması, AÜSBFD: Prof. Dr. Cemal Mıhçıoğlu'na Armağan, C. 52, S. 1-4, 1997, s.367-388. **(Bilgisayar)**
- Kaplan, Emine Tuncay**, İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı, Kamu-İş, C.7, S.2, 2013, s.2-16. **(Koruma)**
- Kaplan, Emine Tuncay**, Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011, s.40-54. **(İşçinin Kişilik Hakları)**
- Karagöz, Veli**, İş Hukukunda Ayrımcılık Tazminatı, Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 5, S. 1, 2012, s.57-76.
- Kaya, Cemil**, Avrupa Birliği Veri Koruma Direktifi Ekseninde Hassas (Kişisel) Veriler ve İşlenmesi, İÜHFİM, C. LXIX, S.1 - 2, s.317-334, 2011.
- Keklik, Ramazan**, Özel Hayatın Gizliliğini İhlal Suçları, Ankara, Adalet, 2012.
- Keser, Hakan**, 4857 sayılı İK'na Göre İşverenin İş Sözleşmesi Yapma ve İş İlişkilerinde Eşit İşlem Yapma Yükümlülükleri ve Bunlara Aykırı Davranması Durumunda Karşılaşacağı Yaptırımlar, Kamu-İş, C. 7, S. 3, 2004, s.1-37.
- Keser Berber, Leyla/Ülgü, Mahir M./Er, Cüneyd**, Elektronik Sağlık Kayıtları Ve Özel Hayatın Gizliliği, İstanbul, 2009.
- Kılıçoğlu, Mustafa/Şenocak, Kemal**, İş Güvencesinde Ölçülülük İlkesinin İçeriği Ve Ultima-Ratio Prensibinin Ölçülülük İlkesi İçerisindeki Konumu, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara, Kamu-İş, 2010, s.181-211.
- Kılınç, Ümit**, Teknik Araçlarla Yapılan Gizli İzlemelerin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine Uygunluğu Sorunu, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi. S. 9, 2012, s.1-32.
- Kopp, Kevin P.**, Electronic Communications in the Workplace: E-Mail Monitoring and the Right of Privacy, Seton Hall Constitutional Law Journal, V. 8, 1998, s.861-890.
- Korff, Douwe**, New Challenges to Data Protection Study-Working Paper No. 2: Data Protection Laws in the Eu: The Difficulties in Meeting the Challenges Posed by Global Social and Technical Developments, European Commission DG Justice, Freedom and Security Report, 2010.
- Korkmaz, Fahrettin/Alp, Nihat Seyhun**, Bireysel İş Hukuku, Ankara, Seçkin, 2016.

- Kovancı, Nuran**, Türk İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S.31, 2017, s.769-800.
- Kökkılınc, Ayşe Gül**, İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları Işığında Kadın İşçilerin Korunması, İstanbul, Legal, 2012.
- Köseoğlu, Ali Cengiz**, İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshi, İstanbul, Beta, 2011.
- Köseoğlu, Ali Cengiz**, Türk İş Hukukunda Analık, İş ve Hayat Dergisi, S. 4, 2016, s.97-124.
- Köseoğlu, Ali Cengiz/Kabül, Sibel**, Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan – Cilt I, İstanbul, Beta, 2011.
- Kuner, Christopher**, European Data Protection Law, Corporate Compliance and Regulation, Second Edition, United Kingdom, Oxford University Press, 2007.
- Küzeci, Elif**, Kişisel Verilerin Korunması, Ankara, Turhan, 2010.
- Lindsey, Charles E. Jr.**, Drug Testing in the Workplace: A Legislative Proposal to Protect Privacy, Journal of Legislation. V. 13, 1986, s.269-291.
- Manav, A. Eda**, İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S.87, 2010, s.322-364.
- Manav, A. Eda**, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XIX, S. 2, 2015, s.95-136.
- Moore, Adam D.**, Drug Testing and Privacy in the Workplace, Journal of Computer & Information Law, V. 29, 2012, p.463-492.
- Morrow, Tod T.**, Tod T. Morrow, Drug Testing in the Workplace: Issues for the Arbitrator, Journal on Dispute Resolution, V. 4, S. 2, 1989, s.273-294.
- Mülayim, Baki Oğuz**, İş Hukukunda Gece Çalışması, Ankara, Adalet, 2016.
- Narmanlıoğlu, Ünal**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul, Beta, 2014.
- Narmanlıoğlu, Ünal**, İş Hukuku Toplu İş İlişkileri II, İstanbul, Beta, 2016. **(Toplu)**
- Nazlı, Seçkin**, İş Kanunu'nda Düzenlenen Eşit Davranma İlkesi ve Uygulama Sorunları Üzerine Değerlendirmeler, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan – Cilt I, İstanbul, İÜHFİM, C.LXXIV, S.Özel Sayı, 2016, s.571-586.
- Oğuzman, M.Kemal/ Barlas, Nami**, Medeni Hukuk, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014.
- Oğuzman, M.Kemal/Öz, Turgut**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt I, İstanbul, 2015.  
**(Cilt I)**

- Oğuzman, M.Kemal/Öz, Turgut**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt II, İstanbul, 2015.  
(Cilt II)
- Oğuzman, M.Kemal/Seliçi, Özer/Özdemir, Saibe Oktay**, Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler), Filiz, İstanbul, 2015.
- Okur, Zeki**, Türk İş Hukuku'nda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınları, 2011.s.368-408.
- Okur, Zeki**, İş Hukuku'nda Elektronik Gözetleme, İstanbul, Legal, 2013. (**Elektronik Gözetleme**)
- Öktem Songu, Sezgi**, İşçilerin İşyerinde Özel Amaçlı İnternet ve E-Posta Kullanımına İşverenin Müdahalesi Üzerine Bir Değerlendirme, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan – C. I, İstanbul, Beta, 2011, s.1057-1098.
- Özdemir, Hayrunnisa**, Elektronik Haberleşme Alanında Kişisel Verilerin Özel Hukuk Hükümlerine Göre Korunması, Ankara, Seçkin, 2009.
- Özdemir, Hayrunnisa**, İşyerinde İşçilerin İzlenmesi Ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 14, S. 1-2, 2010, s.231-270. (**İşyerinde İşçilerin İzlenmesi**)
- Öztan, Bilge**, Şahsın Hukuku Hakiki Şahıslar, Ankara, Turhan Kitabevi, 2017.
- Pappas, Sandra**, Workplace Drug Testing - House File 42, William Mitchel Law Review, V. 14, 1988, s.239-254.
- Raffler, Andrea/Hellich, RechtsanwaltPeter**, Unter Welchen Voraussetzungen Ist Die Überwachung Von Arbeit- Nehmer-E-Mails Zulässig?, NZA. 1997, s.862-868.
- Rehbinder, Manfred**, İşverenin Hizmetine Girmek Üzere Başvuran Kişilerle İlgili Hukuki Sorunlar (Çeviren Ö. Teoman), İÜHFİM, V. XLV-XLVII, S. 1-4, 1982, s.745-759.
- Room, Stewart**, Data Protection and Compliance in Context, United Kingdom, The British Computer Society Publishing and Information Product, 2007.
- Rothstein, Lawrence E.**, Privacy or Dignity: Electronic Monitoring in the Workplace, New York Law School Journal of International and Comparative Law. V. 19, S. 3, 2000, p.379-412.
- Rowinski, Laura**, Genetic Testing in the Workplace, Journal of Contemporary Health Law and Policy, V. 4, 1988, p.375-414.
- Savaş, Fatma Burcu**, İş Hukukunda "Siber Gözetim", Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 22, 2009, s.97-132.

- Savaş, Fatma Burcu,** İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, İstanbul, Beta, 2012. **(Fesih)**
- Savaş, Nazan,** “HIV/AIDS (İnsan Bağışıklık Yetmezliği Virüsü/Edinilmiş Bağışıklık Eksikliği Sendromu).” Türkiye Klinikleri J Public Health-Special Topics, S.1, 2015, s.29-36. **(AIDS)**
- Schock, Hilary B.,** The Impact of European Union Data Protection Laws on Multinational Organizations Conducting Online Clinical Trials, Health Lawyer, V. 15, S. 3, 2003, s.18-36.
- Senyen-Kaplan, E. Tuncay,** Bireysel İş Hukuku, Ankara, Gazi Kitabevi, 2015.
- Serozan, Rona,** Borçlar Hukuku Genel Bölüm (Cilt III), Filiz, İstanbul, 2009.
- Sevimli, K. Ahmet,** İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2006.
- Sevimli, K. Ahmet,** Veri Koruma Hukuku İlkeleri Işığında Türk Borçlar Kanunu Madde 419, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 24, 2011, s.120-139. **(TBK m. 419)**
- Shoben, Elaine W.,** Test Defamation in the Workplace: False Positive Results in Attempting to Detect Lies, Aids, or Drug Use, The University of Chicago Legal Forum, 1988, s.181-212.
- Sönmez, Gülsüm,** Çalışma Belgesi Düzenlemeden Doğan Sorumluluk, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan - Cilt II, İstanbul, Beta, 2011, s.1489-1518.
- Sözer, Ali Nazım,** AB'nin İstihdama İlişkin 2000/78 EG Sayılı Çerçeve Yönergesi Işığında Türk İş Hukukunda Din, Dünya Görüşü, Özürlülük, Yaşlılık Ve Cinsel Eğilime İlişkin Düzenlemeler, Sicil İş Hukuku Dergisi, C. 1, S. 2, 2006, s.184-208.
- Sözer, Ali Nazım,** Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 2. Baskı, İstanbul, Beta, 2015. **(Sosyal Sigortalar)**
- Stefan, Ernst.** "Der Arbeitgeber, Die E-Mail Und Das Internet, NZA., 2002, s.585-591.
- Subaşı, İbrahim,** İş Hukukunda Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisi, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan - Cilt I, İstanbul, Beta, 2011. s.125-186.
- Sur, Melda,** İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara, Turhan Kitabevi, 2017.
- Sümer, Haluk Hadi,** İş Hukuku, Ankara, Seçkin, 2016.
- Sümer, Haluk Hadi,** İşçinin Sendikal Nedenlerle Feshe Karşı Korunması, Konya, Mimoza, 1997. **(Fesih)**
- Süzek, Sarper,** İş Hukuku, İstanbul, Beta, 2017.



- Süzek, Sarper**, İşverenin Eşit Davranma Borcu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008, s.24-38.  
(Eşit)
- Süzek, Sarper**, Muvazaalı Alt İşveren İlişkisi, Legal İHSGHD, C.7, S.27, 2010, s.934-946.  
(Altişveren)
- Süzek, Sarper**, Türk İş Hukukunda İşveren, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010, s.17-26.  
(İşveren)
- Süzek, Sarper**, Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu, İÜHFİM, C. LXXII, S.2, 2014, s.457-468.
- Sweltz, Edna Lee**, Genetic Testing in the Workplace: An Analysis of the Legal Implications, The Forum, V. 19, 1983, p.323-332.
- Şahlanan, Fevzi**, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, İstanbul, Legal, 2014, s.366-399.
- Şakar, Müjdat**, İş Hukuku Uygulaması, İstanbul, Beta, 2016.
- Şener, Emine Gülnihal**, Kişisel Verilerin Hukuka Aykırı Olarak Kaydedilmesi Suçu, Adalet Dergisi. S. 39, 2011, s.72-86.
- Şık, Eser**, İşverenin Özlük Dosyası Düzenleme Borcu, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2012.
- Şimşek, Oğuz**, Anayasa Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması, İstanbul, Beta, 2008.
- Taşkent, Savaş**, İş Sözleşmesinin İptal Nedenleri, Prof. Dr. Ümit Doğanay'ın Anısına Armağan, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Yayınları, 1982. s.169-181.
- Taştan, Furkan Güven**, Türk Sözleşme Hukukunda Kişisel Verilerin Korunması, İstanbul, Oniki Levha, 2017.
- Thomas, Cordelia**, Drug Testing in the Workplace, New Zealand Journal of Industrial Relations. V. 22, I. 2, 1997, p.159-169.
- Tuncay, A. Can**, Çalışma İlişkilerinde Irk Ve Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılık, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan - Cilt I, İstanbul, Beta, 2011. s.725-770.
- Tuncay, A. Can/Ekmekçi, Ömer**, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 18inci Bası, İstanbul, Beta, 2016.
- Tuncay, A. Can/Kutsal, Burcu Savaş**, Toplu İş Hukuku, İstanbul, Beta, 2016.
- Uçum, Mehmet**, Personel Özlük Dosyası Ve İşverenin İş İlişkisinde Temin Etmesi Gereken Belgeler, Legal İHSGHD, S. 16, 2007, s.1339-1355.

- Uşan, M. Fatih**, Çıracılık Sözleşmesi, Konya, Mimoza, 1994.
- Uşan, M. Fatih**, İş Hukuku'nda Sakat İstihdamı, Ankara, Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası, 1999. **(Sakat İstihdamı)**
- Uşan, M. Fatih**, İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama Ve Rekabet Yasağı), Ankara, Seçkin, 2003. **(İş Sırrı)**
- Uşan, M. Fatih**, İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tutuklu Ve Hükümlü Çalıştırılması. Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan - Cilt II, Beta, 2001, s.1436-1473. **(Tutuklu)**
- Uşan, M. Fatih**, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, Ankara, Seçkin, 2009. **(Sosyal Güvenlik)**
- Venetis, Frank/Oberwetter, Christian**, Videoüberwachung Von Arbeitnehmern, NJW, 2016, s.1051 - 1057.
- Walden, I. N./Savage, R. N.**, Data Protection and Privacy Laws: Should Organisations Be Protected?, The International and Comparative Law Quarterly, V. 37, I. 2, 1988, p.337-347.
- Walden, Ian**, The Application of Directive 95/46/EC, EDI Law Review, V. 3, I. 2, 1996, p. 85-98.
- Yıldız, Gaye Burcu**, Türk İş Hukukunda Orantılılık İlkesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel S., 2013, s.681-707.
- Yıldız, Gaye Burcu**, Türk İş Hukukunda Özürlülük ve Sağlık Durumuna Dayalı Ayrımcılık Yasağı, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008, s.80-87. **(Özürlülük)**
- Yılmaz, Malik**, Enformasyon Ve Bilgi Kavramları Bağlamında Enformasyon Yönetimi Ve Bilgi Yönetimi, Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi., S. 49 (1), 2009, s.95-118.
- Yurtcan, Erdener**, Yargıtay Kararları Işığında Özel Hayata Karşı Suçlar, Ankara, Adalet, 2016.